

**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΜΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ

**ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΤΑΥΤΟΤΗΤΕΣ & ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ
ΣΧΕΣΕΙΣ**

**«ΓΙΑΤΙ ΝΑ ΘΕΛΕΙΣ ΝΑ
ΤΟ ΚΡΥΒΕΙΣ;»**

Κίνητρα και Συνέπειες της αυτο-αποκάλυψης των Λ.Ο.Α.
στο εργασιακό τους πλαίσιο

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: ΤΖΙΚΟΥ ΖΩΗ
ΕΠΟΠΤΗΣ: Δρ ΚΟΡΔΟΥΤΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ



ΑΘΗΝΑ 2020

Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη.....	2
Εισαγωγή	3
Αυτό- αποκάλυψη.....	4
Στρατηγικές αυτο- αποκάλυψης.....	6
Τι επηρεάζει την επιλογή στρατηγικής αποκάλυψης.....	10
Απόφαση για αυτο-αποκάλυψη.....	12
Κίνητρα για αυτο-αποκάλυψη	13
Συνέπειες Αυτο-αποκάλυψης.....	14
Αυτο-αποκάλυψη & Ικανοποίηση από τη ζωή -Well-Being	15
Συνέπειες Απόκρυψης.....	16
Ικανοποίηση από την Εργασία και Αυτο-αποκάλυψη.....	18
Οργανωσιακό κλίμα – κουλτούρα, πολιτικές και αυτο-αποκάλυψη.....	19
Υποστήριξη στο εργασιακό περιβάλλον και Ικανοποίηση από την Εργασία.....	20
Υποθέσεις	22
Μέθοδος.....	23
Συμμετέχοντες.....	23
Εργαλεία.....	24
Διαδικασία.....	31
Αποτελέσματα.....	32
Συζήτηση	49
Περιορισμοί.....	58
Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.....	58
Βιβλιογραφία.....	59
Παράρτημα 1.....	67
Παράρτημα 2.....	100

Περίληψη

Η παρούσα έρευνα επικεντρώνεται στη διερεύνηση των κινήτρων και των συνεπειών της αυτο-αποκάλυψης ή μη της ταυτότητας Λεσβιών, Γκέι/ Ομοφυλόφιλων και Αμφιφυλόφιλων (Λ.Ο.Α.) ατόμων στο εργασιακό τους πλαίσιο αλλά και στους παράγοντες που σχετίζονται με την ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή εφαρμόζοντας μία μεικτή μέθοδο έρευνας. Στη διερεύνηση των στρατηγικών διαχείρισης της σεξουαλικής ταυτότητας δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάλογα με τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Σημαντικό αποτέλεσμα ήταν ότι για τους γκέι άνδρες η ικανοποίηση από τη ζωή βρέθηκε να ερμηνεύεται από την ικανοποίηση από την εργασία και την αποκάλυψη στους συναδέλφους. Αναφορικά με την ικανοποίηση από την εργασία αυτή βρέθηκε να προβλέπεται από το δεκτικό εργασιακό κλίμα, το εισόδημα, την εν ενεργεία εργασία και την υποστήριξη από την ανώτερη διοίκηση, από την οποία όμως οι Λ.Ο.Α. απάντησαν ότι αποκρύπτουν σε μεγάλο βαθμό την ταυτότητά τους. Τέλος, μέσα από τη διενέργεια των συνεντεύξεων αναδείχθηκε ότι στην πλειονότητα τα Λ.Ο. άτομα αποκρύπτουν τον σεξουαλικό προσανατολισμό τους και ότι τα κίνητρα αποκάλυψης και απόκρυψης της ταυτότητάς τους είναι αλληλένδετα. Σημαντικό εύρημα αποτελεί η προσδοκία των Λ.Ο. ότι σε πιθανή αποκάλυψη θα έρθουν αντιμέτωποι με αρνητικές επιδράσεις στην ψυχολογία τους, κάτι που δείχνει ότι το εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα χρήζει περαιτέρω ένταξης πολιτικών διαφορετικότητας σε επίπεδο κουλτούρας και εργατικού δυναμικού.

Λέξεις κλειδιά: Λεσβίες, Γκέι/ Ομοφυλόφιλοι Αμφιφυλόφιλοι (Λ.Ο.Α.), σεξουαλικός προσανατολισμός, σεξουαλική ταυτότητα, αυτο-αποκάλυψη, εργασιακό πλαίσιο, κίνητρα, συνέπειες, ικανοποίηση από ζωή, ικανοποίηση από εργασία, αυτό-αποκάλυψη σε συναδέλφους, εργασιακό κλίμα.

Εισαγωγή

Ο Σίγκμουντ Φρόιντ το 1930 αποφάνθηκε, ότι η κοινωνική ζωή των ανθρώπων στηρίζεται σε ένα διπλό θεμέλιο της αγάπης και της εργασίας (as cited in Mohr & Fassinger, 2013). Επίσης, σύμφωνα με τους Sabat, Trump, & King (2014) η εργασία αποτελεί μία από τις πιο σημαντικές πτυχές της ζωής των ατόμων.

Στη φράση του Φρόιντ, με πολύ σύντομο τρόπο αποτυπώνεται η κεντρική ιδέα της παρούσας εργασίας. Η αγάπη, με την έννοια της συνύπαρξης και συσχέτισης με ένα άλλο άτομο και η εργασία αποτελούν τα θεμέλια της ζωής ενός ανθρώπου, τα οποία αλληλοεπηρεάζονται έχοντας επιδράσεις μεταξύ τους αλλά και στα ίδια τα άτομα.

Ξεκινώντας με την αποσαφήνιση των όρων, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, αναφέρεται στη σεξουαλική ταυτότητα ενός ατόμου σε σχέση με το φύλο από το οποίο έλκεται (Hamilton, Park, Carsey, & Martinez, 2019) και αποτελεί το μέρος της ταυτότητας ενός ατόμου που περιγράφει τον τύπο σεξουαλικής ή / και ρομαντικής έλξης που κάποιος αισθάνεται όταν αγαπά και / ή κάνει σεξ και / ή δημιουργεί σχέσεις με άλλους ανθρώπους, με βάση την ταυτότητα φύλου τους. Είναι αυτοπροσδιορισμός, έτσι ώστε κάποιο άτομο είναι για παράδειγμα ομοφυλόφιλο ή αμφιφυλόφιλο ή ετεροφυλόφιλο μόνο αν αυτοπροσδιορίζεται ως τέτοιο (<https://www.rainbowschool.gr/>).

Ο σεξουαλικός προσανατολισμός αφορά συναισθήματα για ένα άλλο άτομο, άλλοτε σεξουαλικά, άλλοτε ρομαντικά, ή και τα δύο. Οι άνθρωποι δεν χρειάζονται σεξουαλική εμπειρία για να γνωρίζουν τον σεξουαλικό προσανατολισμό τους. Τα άτομα που έλκονται και έχουν συναισθήματα για άτομα διαφορετικού φύλου συνήθως αυτοπροσδιορίζονται ως ετεροφυλόφιλα, ενώ οι άτομα που προσελκύονται από άτομα του ίδιου φύλου λέγονται γκέι ή λεσβίες ή ομοφυλόφιλα. Τα άτομα που έλκονται και από τα δύο φύλα συνήθως αυτοπροσδιορίζονται ως αμφιφυλόφιλα (<https://www.rainbowschool.gr/>). Υφίσταται

επιπλέον κατηγοριοποιήσεις αναφορικά με τον σεξουαλικό προσανατολισμό [το ακρωνύμιο που περιλαμβάνει την πλειονότητα είναι Λ.Ο.Α.Τ.Κ.Ι.⁺ Λεσβίες (Lesbian), Ομοφυλόφιλοι (Gay), Αμφιφυλόφιλοι (Bisexual), Τρανς (Trans), Κούιρ (Queer), Ίντερσεξ (Intersex)], ωστόσο γίνεται επεξηγηματική αναφορά μόνο στα Λ.Ο.Α. άτομα, αυτές οι κατηγορίες ανταποκρίνονται στους σκοπούς της έρευνας.

Σύμφωνα με τους Webster, Adams, Maranto, Sawyer, & Thoroughgood (2018) την τελευταία δεκαετία, η ορατότητα των Λ.Ο.Α.Τ.Κ.Ι. ατόμων έχει αυξηθεί και μάλιστα αποτελούν σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού.

Η αποκάλυψη του σεξουαλικού προσανατολισμού στα πλαίσια του χώρου εργασίας είναι θεωρητικά ενδιαφέρουσα καθώς γεφυρώνει το σχεδόν θεσμοθετημένο χάσμα μεταξύ των τομέων της ζωής που παραδοσιακά θεωρούνται δημόσιες (δηλαδή επαγγελματική ταυτότητα) και ιδιωτικές (σεξουαλικές και ρομαντικές προτιμήσεις), (Schneider, 1986).

Αυτό- αποκάλυψη

Η αποκάλυψη της ταυτότητας (ή του σεξουαλικού προσανατολισμού), η ανακοίνωση/ γνωστοποίηση δηλαδή από το άτομο για τον σεξουαλικό- ερωτικό του προσανατολισμό αντιστοιχεί στον όρο της αυτό- αποκάλυψης (<https://www.rainbowschool.gr/>). Σύμφωνα με τους Berkley, Beard, & Daus (2018) είναι ένα συναισθηματικό γεγονός και όταν αυτή πραγματοποιείται στο χώρο εργασίας, αποτελεί μία μορφή επικοινωνίας, όπου ένα άτομο αποκαλύπτει στους συναδέλφους του, την σεξουαλική του ταυτότητα σε κάποιο βαθμό (Wax, Coletti, & Ogaz, 2018) και θεωρείται ως προαιρετική επιλογή (Sabat, Lindsey, King, Ahmad, Membere, & Arena, 2017). Ωστόσο, η απόφαση να αποκαλύψουν τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό στον εργασιακό χώρο ή σε άλλα περιβάλλοντα αποτελεί σημαντικό ορόσημο (Hamilton et al., 2019) και ένα από τα σημαντικότερα γεγονότα στη ζωή των Λ.Ο.Α. ατόμων (Schneider, 2016). Σύμφωνα με την Ragins (2008), δεν αποτελεί ένα

στιγμιαίο γεγονός αλλά είναι μία διαρκή διαδικασία που μπορεί να συμβεί σε διαφορετικά πλαίσια κάθε φορά.

Οι Arena & Jones (2017) στην έρευνά τους παρατήρησαν ότι οι αμφιφυλόφιλοι είναι λιγότερο πιθανό να προβούν σε αποκάλυψη του σεξουαλικού τους προσανατολισμού σε σχέση με τους ομοφυλόφιλους (λεσβίες και γκέι), κι αυτό εξηγείται εν μέρει λόγω των αρνητικών απόψεων που διατηρούν οι ομοφυλόφιλοι και οι ετεροφυλόφιλοι γι' αυτούς (αμφιφυλόφιλους).

Η αποκάλυψη της ταυτότητας πραγματοποιείται μέσα από τη διαδικασία διαχείρισης ταυτότητας (Identity Management) κατά την οποία κάποιος που κατέχει μία ή περισσότερες στιγματισμένες/μειονοτικές ταυτότητες που δεν είναι άμεσα προφανείς (μη ορατές) σε άλλους, αποκαλύπτει ρητά αυτές τις ταυτότητες (Hamilton et al., 2019). Η αποκάλυψη σχετικά αόρατων χαρακτηριστικών, όπως ο σεξουαλικός προσανατολισμός, συμβαίνει λαμβάνοντας υπόψη διάφορους παράγοντες, όπως πότε να αποκαλυφθεί, πώς να αποκαλυφθεί και σε ποιον να το αποκαλύψει (Clair, Beatty & Maclean, 2005). Επομένως, τα άτομα με Λ.Ο.Α.Τ.Κ.Ι. ταυτότητα, βρίσκονται σε μία διαρκή διαδικασία υπολογισμού του κόστους και του οφέλους που σχετίζεται με το στίγμα της αποκάλυψης σε συγκεκριμένα πλαίσια (Rumens & Broomfield, 2012). Υπάρχουν ποικίλοι παράγοντες που επηρεάζουν την απόφασή τους να προβούν σε αυτήν. Έχει βρεθεί ότι στην απόφαση αυτή εντάσσονται προσωπικά κίνητρα (Clair et al., 2005), το δεκτικό εργασιακό κλίμα αλλά και οι προσδοκίες για ένα θετικό αποτέλεσμα (Tatum, Formica, & Brown, 2016). Επιπλέον, σύμφωνα με τον Schneider (2016) οι ελάχιστες προϋποθέσεις για την αυτο-αποκάλυψη είναι ότι ένα άτομο πρέπει να βρίσκεται σε καλή κατάσταση (good footing) με την ταυτότητα της ζωής του, να συμπεραίνει ότι οι αντιληπτές συνέπειες της αποκάλυψης είναι πιο θετικές απ' ότι αρνητικές και να έχει εντοπίσει συμμάχους ή άλλους μηχανισμούς υποστήριξης για μετά την αυτο-αποκάλυψη.

Στρατηγικές αυτο- αποκάλυψης

Στη βιβλιογραφία υπάρχουν ποικίλες έρευνες και προσεγγίσεις αναφορικά με τον τρόπο που τα Λ.Ο.Α. άτομα προσπαθούν να κάνουν αυτο-αποκάλυψη αλλά και τι (ποιοι παράγοντες) είναι αυτό που τα ωθεί να επιλέξουν κάποια στρατηγική αποκάλυψης.

Κάποιες πτυχές της ταυτότητας των ατόμων, μπορεί να θεωρούνται μη φυσιολογικές από την κοινωνία, με αποτέλεσμα να δημιουργείται στίγμα γι' αυτές (Reed & Leuty, 2016). Τα άτομα που έχουν μία στιγματισμένη ταυτότητα συνήθως στοχοποιούνται με μεροληψία (Newheiser, Barreto & Tiemersma, 2017). Όταν οι ταυτότητες αυτές είναι και μη ορατές (όπως ο σεξουαλικός προσανατολισμός) τα άτομα υπεισέρχονται στη διαδικασία να αναλογίζονται διαρκώς το «πώς», το «πότε» και «σε ποιον» θα εκθέσουν αυτήν την ταυτότητα. Η προσπάθειά τους να εξισορροπήσουν τα πιθανά κόστη και οφέλη αλλά και να λάβουν αποφάσεις για το τι θα αποκαλύψουν, τι θα αποκρύψουν με ποιο τρόπο και σε ποιον ονομάζεται διαχείριση της ταυτότητας (Reed & Leuty, 2016). Από την άλλη πλευρά οι King, Mohr, Peddie, Jones, & Kendra (2017) διερευνώντας τους παράγοντες που οδηγούν στην επιλογή στρατηγικής διαχείρισης της ταυτότητας, μελέτησαν Λ.Ο.Α. άτομα σε διαφορετικές χρονικές στιγμές και κατέληξαν στο συμπέρασμα, πως αυτή εξαρτάται περισσότερο από τα χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου και της εκάστοτε κατάστασης/ συνθήκης παρά με το «πότε», «που» και σε «ποιον» θα αυτο- αποκαλυφθούν.

Σύμφωνα με τη διπολική οπτική του Button (2004) οι ομοφυλόφιλοι (λεσβίες και γκέι) εργαζόμενοι μπορούν να παραποιήσουν μια ψεύτικη ετεροφυλοφιλική ταυτότητα, να αποφύγουν συνολικά το ζήτημα της σεξουαλικότητας ή να ενσωματώσουν μια ομοφυλοφιλική ή λεσβιακή ταυτότητα στο εργασιακό πλαίσιο.

Στη βιβλιογραφία βρέθηκαν ποικίλα μοντέλα ανάλυσης των στρατηγικών που ακολουθούν τα Λ.Ο.Α. άτομα για την αποκάλυψη της σεξουαλικής του ταυτότητας στο

εργασιακό τους πλαίσιο. Τα μοντέλα αυτά βασίζονται σε δύο κυρίαρχες θεωρίες, αυτή του Στίγματος και αυτή της Κοινωνικής Γνωστικής Θεωρίας Καριέρας (Social Cognitive Career Theory), (Croteau, Anderson & VanderWal, 2008). Ξεκινώντας με αυτά που έχουν ως θεωρητικό υπόβαθρο τη θεωρία του στίγματος, οι Clair et al. (2005) αναφέρουν τις ακόλουθες στρατηγικές:

Προσποίηση (Passing): το άτομο μπορεί να εντάσσεται εσφαλμένως από τους άλλους σε μία μη στιγματισμένη ομάδα (ενώ στην πραγματικότητα διαθέτει μία στιγματισμένη – αποκρυμμένη ταυτότητα). Αυτό μπορεί να γίνεται είτε ηθελημένα είτε όχι.

Αποκάλυψη (Revealing): Εδώ πραγματοποιείται η αποκάλυψη με μία από τις εξής τακτικές: Σηματοδότηση (Signaling): Αποτελεί μία ενδιάμεση τακτική μεταξύ αποκάλυψης και μη. Τα άτομα μπορεί να χρησιμοποιήσουν λιγότερο ή περισσότερο φανερά στοιχεία που υποδηλώνουν την ταυτότητά τους. Η σηματοδότηση μπορεί να γίνει με τους εξής τρόπους:

Κανονικοποίηση (Normalizing): Τα άτομα χρησιμοποιούν «κανονικοποίηση» για να αποκαλύψουν την ταυτότητά τους και στη συνέχεια προσπαθούν να κάνουν την διαφορετικότητά τους να φανεί συνηθισμένη.

Διαφοροποίηση (Differentiating): Τα άτομα δίνουν έμφαση στην αόρατη ταυτότητά τους αλλά και πως αυτή διαφοροποιείται από άλλες (Clair et al., 2005).

Οι Croteau, Anderson, & VanderWal (2008) αναφέρουν το μοντέλο που ανέπτυξε η Griffin το 1992 και πάνω στο οποίο στηρίζεται και το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα για τη διερεύνηση των στρατηγικών που επιλέγουν οι Λ.Ο.Α.. Σύμφωνα με το Μοντέλο αυτό οι στρατηγικές αυτο- αποκάλυψης των Λ.Ο.Α. είναι οι ακόλουθες:

Προσποίηση (Passing): πρόκειται για μία συμπεριφορά ασφαλείας κατά την οποία το άτομο ενεργεί προσπαθώντας να δημιουργήσει μία εντύπωση ετεροφυλοφιλίας, δεν προσπαθεί να

επιδιορθώσει λανθασμένες εντυπώσεις ετεροφυλοφιλίας, όπως επίσης δημιουργεί ψευδείς εντυπώσεις ότι κάποιος έχει ετεροφυλόφιλές σεξουαλικές κατακτήσεις (attractions) και σχέσεις (Croteau et al., 2008).

Απόκρυψη (Covering): το οποίο εντάσσεται πάνω στο συνεχές συμπεριφορών ασφαλείας και συμπεριλαμβάνει ενέργειες απόκρυψης πληροφοριών που σχετίζονται με τον μειονοτικό σεξουαλικό προσανατολισμό του ατόμου. Επίσης, περιλαμβάνει την παράλειψη αναφορών ή ένδειξης ομοφυλόφιλων σχέσεων ή ένδειξη ενδιαφέροντος είτε εμπλοκής στη Λ.Ο.Α. κοινότητα (Croteau et al., 2008).

Άρρητα/ Διακριτικά Ανοιχτά (Implicitly Out): Πρόκειται για περισσότερο μία ριψοκίνδυνη συμπεριφορά κατά την οποία το άτομο είναι ειλικρινές για την προσωπική του ζωή, αφήνοντας πληροφορίες δημιουργούν υποψίες για τη μειονοτική του σεξουαλική ταυτότητα χωρίς όμως άμεσα να ανακοινώνει ότι είναι ομοφυλόφιλο (Croteau et al., 2008).

Ρητά/ Φανερά Ανοιχτά (Explicitly Out): στο τέλος του συνεχούς ριψοκίνδυνης συμπεριφοράς βρίσκεται η στρατηγική αυτή η οποία συνεπάγεται την υιοθέτηση της ομοφυλόφιλης ταυτότητας ανοιχτά με τρόπους που το κάνουν ξεκάθαρο στους άλλους (Croteau et al., 2008).

Οι Croteau et al. (2008) στο άρθρο τους αυτό, το οποίο συνοψίζει τα μοντέλα στρατηγικών αυτο-αποκάλυψης καταλήγουν στο μοντέλο του Woods (1993) το οποίο αποτελείται από τρεις κατηγορίες:

Προσποίηση (Counterfeiting): συμπεριλαμβάνει την ενεργή παρουσίαση ψευδούς ετεροφυλόφιλης ταυτότητας, όπως το να γίνεται αλλαγή στο φύλο του/της συντρόφου όταν γίνεται λόγος γι' αυτόν/ην.

Αποφυγή (Avoidance): το άτομο αποφεύγει την οποιαδήποτε αναφορά πληροφοριών σχετικά με την προσωπική του ζωή και ενεργεί με σαφή διαχωρισμό/ διατηρεί αυστηρά όριο μεταξύ

προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, κι έτσι το άτομο αποφεύγει οτιδήποτε μπορεί να εμπλέκει αυτούς τους δύο τομείς ζωής.

Ενσωμάτωση (Integration): στην κατηγορία αυτή το άτομο αποκαλύπτει τη μειονοτική του σεξουαλική ταυτότητα εν αντιθέσει της ετεροφυλόφιλης και ανοιχτά μιλά για τον/την σύντροφό του (Croteau et al., 2008).

Μέχρι εδώ γίνεται εμφανής η ομοιότητα μεταξύ των μοντέλων αυτών, ως προς τον τρόπο που ενεργούν τα άτομα και πως η διαφορά τους έγκειται κυρίως στην ονομασία της εκάστοτε στρατηγικής.

Όπως προαναφέρθηκε στην άλλη πλευρά βρίσκεται το μοντέλο των Lidderdale et al. (2007) που στηρίζεται στην Κοινωνική Γνωστική Θεωρία Καριέρας (Social Cognitive Career Theory), (as cited in Croteau et al., 2008). Το μοντέλο αυτό δείχνει πώς η συμπεριφορά, η γνώση και τα κοινωνικά πλαίσια αλληλεπιδρούν για να διαμορφώσουν τη διαχείριση της σεξουαλικής ταυτότητας στο χώρο εργασίας.

Έπειτα από την επισκόπηση των μοντέλων διαχείρισης της ταυτότητας οι Croteau et al. (2008) συμπεραίνουν ότι αυτά που στηρίζονται στη Θεωρία του Στίγματος επικεντρώνονται στους πρόγονους/ προγενέστερους παράγοντες (antecedents) που οδηγούν στην αυτο-αποκάλυψη και τις συνέπειες αυτής για την απόφαση των ατόμων αναφορικά με την επιλογή της στρατηγικής. Ενώ το Κοινωνικό- Γνωστικό Μοντέλο δίνει έμφαση στις βιωμένες/ μαθημένες εμπειρίες (learned experiences) και στις γνωστικές διαδικασίες του ατόμου που συμβάλλουν σε αυτή την απόφαση επιλογής (Croteau et al., 2008).

Από τα παραπάνω, συμπεραίνεται πως για τον σκοπό της παρούσας έρευνας θα πρέπει να επιλεχθεί κάποιο μοντέλο που βασίζεται στη Θεωρία του Στίγματος, προκειμένου να διερευνηθούν οι στρατηγικές αποκάλυψης των Λ.Ο.Α. ατόμων στο εργασιακό τους

πλαίσιο. Ο λόγος είναι ότι το ερευνητικό ενδιαφέρον αναφορικά με τις υπό μελέτη μεταβλητές ταιριάζει πλήρως στους άξονες που στηρίζονται οι προσεγγίσεις αυτές.

Τι επηρεάζει την επιλογή στρατηγικής αποκάλυψης

Η Fisher (2013) διενεργώντας έρευνα με ερευνητικά υποκείμενα μόνο λεσβίες/ομοφυλόφιλες γυναίκες κατέληξε πως αυτό που τις οδηγεί στον να ακολουθήσουν μία στρατηγική αποκάλυψης της σεξουαλικής τους ταυτότητας στο χώρο εργασίας είναι οι επιβεβαιωτικές οργανωσιακές πολιτικές και πρακτικές, οι λιγότερο αντιληπτές διακρίσεις σεξουαλικών μειονοτήτων αλλά και τα χαμηλότερα επίπεδα εσωτερικευμένης ομο-αρνητικότητας.

Οι Berkley, Beard, & Daus (2018) κάνοντας μία επισκόπηση της βιβλιογραφίας και των μοντέλων που εξηγούν τους παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή στρατηγικής διαχείρισης της ταυτότητας καταλήγουν ότι τόσο ατομικοί όσο και συναφείς (κυρίως συναισθηματικοί) προγενέστεροι παράγοντες επηρεάζουν την επιλογή στρατηγικής αποκάλυψης της ταυτότητάς. Παρακάτω αναφέρονται τα μοντέλα που αναλύουν τους παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή στρατηγικής αποκάλυψης όπως τα παρουσιάζουν οι Berkley et al. (2018).

Ο Pachankis (2007) πρότεινε το Γνωσιακό- Συναισθηματικό- Συμπεριφοριστικό (ΓΣΣ) Μοντέλο (Cognitive-Affective-Behavioral (C-A-B) Model) το οποίο αναλύει τα κίνητρα του κάθε ατόμου και τα πιθανά αποτελέσματα ως ένα μέρος διαχείρισης μια απόκρυφης στιγματισμένης ταυτότητάς. Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, η εκάστοτε κατάσταση και η αξιολόγηση που κάνει το άτομο για την ετοιμότητά του να αποκαλυφθεί επηρεάζουν τις σκέψεις και τις συναισθηματικές εμπειρίες που σχετίζονται με την απόφαση της αποκάλυψης. Πρόκειται δηλαδή, για μία διαδικασία εξισορρόπησης των κόστων μη

αποκάλυψης και ωφελειών που μπορεί να έχει η αποκάλυψη (as cited in Berkley et al., 2018).

Το Μοντέλο Αυτο- αποκάλυψης Απομόνωσης/ Αποσύνδεσης (Disclosure Disconnect Model) της Ragins (2008) τοποθετείται με μια διαφορετική οπτική, σύμφωνα με την οποία ένα άτομο μπορεί να κάνει την αυτο-αποκάλυψη σε ένα τομέα της ζωής του (π.χ. οικογένεια ή φίλους) αλλά να μη το κάνει σε κάποιον άλλο (π.χ. εργασία). Σύμφωνα με τον ίδιο αυτό οδηγεί σε μια αποσύνδεση/ απομόνωση (disconnect), οποία έχει ως αποτέλεσμα μεγαλύτερο ψυχολογικό στρες, όταν ο βαθμός αποκάλυψης ποικίλλει σε διάφορους τομείς της ζωής.

Σύμφωνα με τους Chaudoir and Fisher (2010) οι οποίοι δημιούργησαν το Μοντέλο Διαδικασίας της Αποκάλυψης [Disclosure Process Model (DPM)] το οποίο εστιάζει στη συναισθηματική διάσταση της αποκάλυψης και υποστηρίζει πως τα άτομα δίνουν ιδιαίτερη σημασία στα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα της αποκάλυψης προσπαθώντας να αυξήσουν τα οφέλη και να αμβλύνουν τα κόστη αυτής. Οι προαναφερθέντες καταλήγουν πως οι εκάστοτε εμπειρίες αποκάλυψης επηρεάζουν τις πιθανές μελλοντικές (as cited in Berkley et al., 2018).

Οι Jones & King (2014) πρότειναν το Πολυεπίπεδο Μοντέλο Διαχείρισης Κρυφού Στιγματισμού στο Χώρο Εργασίας [Multilevel Model of Workplace Concealable Stigma Management (MLM)] σύμφωνα με το οποίο πρόκειται για μία διαδικασία που αποτελεί ένα φαινόμενο εντός και μεταξύ των ατόμων. Οι ερευνητές υποστηρίζουν ότι η αποκάλυψη αποτελεί ένα συνεχές το οποίο έχει θετικές διαπροσωπικές συνέπειες, ενώ αντίθετα η απόκρυψη μιας στιγματισμένης ταυτότητας μπορεί να έχει αρνητικά αποτελέσματα (as cited in Berkley et al., 2018).

Εν συνεχεία, οι Sabat et al. (2017) δημιούργησαν ένα δικό τους προβλεπτικό μοντέλο για την απόφαση επιλογής στρατηγικής αποκάλυψης ή απόκρυψης. Σύμφωνα με αυτό οι

συνάδελφοι των Λ.Ο.Α. ατόμων έχουν πρότερη γνώση για τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό. Τα Λ.Ο.Α. άτομα γνωρίζουν αυτή την πρότερη γνώση με αποτέλεσμα αυτή να επηρεάζει αφενός την απόφασή τους για την μετέπειτα αποκάλυψη ή απόκρυψη αλλά και αφετέρου τις επακόλουθες εμπειρίες διάκρισης (Sabat et al., 2017). Τέλος, σύμφωνα με την έρευνα που έκαναν οι Galvin-White & O'Neal (2015) στον κλάδο των αστυνομικών, ο βαθμός της αποκάλυψης (δηλαδή η στρατηγική, καθώς έκαστη ανταποκρίνεται και σε ένα βαθμό αποκάλυψης) έχει επιρροή στις εργασιακές σχέσεις με τους συναδέλφους.

Φαίνεται ως εάν, οι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή στρατηγικής διαχείρισης της ταυτότητας, να αποτελούν έναν αλγόριθμο που πρέπει να υπολογίσουν τα υποκείμενα μεταξύ των ψυχικών κυρίως κόστων και ωφελειών που θα προκύψουν.

Απόφαση για αυτο-αποκάλυψη

Τι είναι αυτό που οδηγεί τα Λ.Ο.Α. άτομα στην απόφαση να αποκαλυφθούν;

Οι οργανωτικές πολιτικές ενός οργανισμού και ο πιο υποστηρικτικός συνάδελφος βρέθηκαν να είναι οι περισσότερο προβλεπτικοί παράγοντες της αυτό-αποκάλυψης ενώ σε δεύτερο χρόνο επηρεάζει η γενικότερη προσλαμβανόμενη (από το Λ.Ο.Α. άτομο) υποστήριξη της εργασιακής ομάδας και του οργανισμού (Wessel, 2017). Οι Croteau et al. (2008) υποστήριζαν πως αυτό που επηρεάζει την απόφαση των ατόμων είναι οι προσδοκώμενες συνέπειες αυτής, ενώ οι Sabat et al. (2014) ότι τα υψηλά επίπεδα εξωστρέφειας/ αποκάλυψης (outness) και αναμενόμενης υποστήριξης οδηγούν σε περισσότερες ενέργειες/ συμπεριφορές αποκάλυψης. Επιπροσθέτως, οι Wax et al. (2018) πραγματοποιώντας μία βιβλιογραφική επισκόπηση ερευνών που σχετίζονταν στο θέμα της αυτο-αποκάλυψης στο χώρο εργασίας κατέληξαν πως αυτό που επηρεάζει σε πολύ υψηλό βαθμό την απόφαση για αποκάλυψη είναι το εργασιακό κλίμα, γεγονός που υποδηλώνει ότι ο οργανισμός έχει σημαντικό αντίκτυπο στις ατομικές αποφάσεις για γνωστοποίηση του

σεξουαλικού προσανατολισμού. Σε μικρότερο βαθμό ακολουθεί η κοινωνική υποστήριξη (στο σχεσιακό επίπεδο), οι οργανωτικές πολιτικές διάκρισης και η εργασιακή ικανοποίηση. Ανάλογα αποτελέσματα υποστήριξαν και οι Webster et al. (2018) σε μία παρόμοια ερευνητική εργασία τους. Πιο συγκεκριμένα, συμπέραναν ότι οι υποστηρικτικές εργασιακές σχέσεις σχετίζονται με τις στάσεις και το μόχθο/πίεση στην εργασία και ότι το υποστηρικτικό εργασιακό κλίμα αλλά και η προσλαμβανόμενη διάκριση είναι αυτά που έχουν ισχυρή συσχέτιση με την απόφαση για αυτο-αποκάλυψη σε σχέση με άλλα είδη υποστήριξης (Webster et al., 2018).

Κίνητρα για αυτο-αποκάλυψη

Σε έρευνα που διενεργήθηκε σε λεσβίες, οι οποίες βρίσκονταν σε υψηλές θέσεις εργασίας σε μια εταιρεία, βρέθηκε πως η κινητήριος δύναμη που οδήγησε στην αυτό-αποκάλυψη της ταυτότητάς τους ήταν η ανάγκη για αυθεντικότητα (Heintz, 2012). Σύμφωνα με την Ragins (2008) όταν τα Λ.Ο.Α. άτομα αντιλαμβάνονται ότι οι συνάδελφοι τους πιστεύουν ότι, από επιλογή τους έχουν αυτή την σεξουαλική ταυτότητα, ότι νιώθουν απειλή ή εκφράζουν πεποιθήσεις για δυσκολίες που μπορεί να επιφέρουν τα Λ.Ο.Α. άτομα στο χώρο εργασίας τότε το κίνητρό τους για αυτο-αποκάλυψη είναι αρνητικό. Από την άλλη, όταν η Λ.Ο.Α. ταυτότητα στο άτομο διακατέχει κεντρική θέση γι' αυτό τότε διατηρεί θετικό κίνητρο για αυτο-αποκάλυψη και επιδιώκει ανάλογες (ειλικρινείς) διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας. Τέλος, το θετικό εργασιακό κλίμα είναι αυτό που επίσης μπορεί να αποτελέσει παράγοντα που θα οδηγήσει το άτομο σε αυτο-αποκάλυψη (Croteau et al., 2008).

Εν αντιθέσει, κίνητρα που μπορεί να οδηγήσουν στην αποφυγή αυτό- αποκάλυψης είναι οι φόβοι για την μετέπειτα εξέλιξη της καριέρας, η έλλειψη ορατού ανώτερου Λ.Ο.Α. προσωπικού, οι προηγούμενες αρνητικές εμπειρίες από διακρίσεις και παρενόχληση (Wright, Colgan, Creegany, & McKearney, 2006). Συνακολούθως, οι Jiang, Wang, Hu, & Wang (2019) ισχυρίστηκαν πως το γεγονός ότι στην έρευνά τους, η απόκρυψη της ταυτότητας δεν

βρέθηκε να διαμεσολαβεί τη σχέση μεταξύ ανοιχτού εργασιακού κλίματος και εργασιακής ικανοποίησης, πιθανόν να παραπέμπει την αιτία της απόκρυψης σε πρότερες αρνητικές ψυχολογικά εμπειρίες. Ενώ η έρευνα των Tatum, Formica, & Brown (2016) ανέδειξε ένα μερικώς διαμεσολαβούμενο μοντέλο που υποδηλώνει ότι το κίνητρο απόκρυψης της ταυτότητας και το εργασιακό κλίμα επηρεάζουν την αυτο- αποκάλυψη στο χώρο εργασίας άμεσα και έμμεσα μέσω της αυτοεκτίμησης των ατόμων και των προσδοκιών για θετικά αποτελέσματα.

Συνέπειες Αυτο-αποκάλυψης

Όταν τα άτομα διατηρούν μία «κρυμμένη»/ απόκρυφη (concealable) ταυτότητα και λαμβάνουν την απόφαση να την αποκαλύψουν τότε έρχονται αντιμέτωπα με κάποιες συνεπακόλουθες συνέπειες (Newheiser et al., 2017). Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία υπάρχουν τόσο θετικές όσο και αρνητικές συνέπειες. Οι θετικές αφορούν την ανακούφιση από το να κρύβεις κάτι, τις εγγύτερες διαπροσωπικές σχέσεις (Sabat et al., 2017; Mock, Sedlovskaya, & Purdie-Vaughns, 2011), την αυξημένη αυτοεκτίμηση, την επιβεβαίωση, το μειωμένο άγχος ρόλου, την ευκαιρία να επηρεάσεις θετικά το εργασιακό κλίμα ή μια κοινωνική αλλαγή (Croteau et al., 2008), αισθήματα αυθεντικότητας, αυτοσυγκράτησης και ακεραιότητας (Hamilton et al., 2019), την αύξηση της ευτυχίας στη ζωή (Beals, Replau, & Gable, 2009), την ψυχική ευεξία- well being (Balsam & Mohr, 2007), την εργασιακή ικανοποίηση (Ragins, Singh, & Cornwell, 2007; Balsam & Mohr, 2007) και την κοινωνική υποστήριξη (as cited in Sabat et al., 2019). Οι Berkley et al. (2018) συμπέραναν ότι οι συνέπειες της αποκάλυψης σχετίζονται με θέματα γνωστικής λειτουργίας, επιδόσεων και στάσεων στην εργασία και διαπροσωπικών σχέσεων, ενώ η Fisher (2013) ανέδειξε πως για τις λεσβίες η υιοθέτηση στρατηγικών αποκάλυψης της ταυτότητάς τους έχει ως συνέπεια την αύξηση της ψυχικής ευημερίας (well-being) αλλά και στην ικανοποίηση από τις σχέσεις.

Από την άλλη πλευρά οι αρνητικές συνέπειες σχετίζονται με την προκατάληψη και την διάκριση (Hebl, Foster, Mannix, & Dovidio 2002), και μάλιστα όταν επρόκειτο για αμφιφυλόφιλα άτομα που αποκάλυπταν την σεξουαλική τους ταυτότητα κατά την αίτηση τους σε κάποια θέση εργασίας, τότε επέρχονταν αντιμέτωποι με περαιτέρω κυρώσεις απ' ότι οι ομοφυλόφιλοι (Arena & Jones, 2017). Τέλος, οι Λ.Ο.Α. έρχονται αντιμέτωποι με την κοινωνική απομόνωση, τη λεκτική παρενόχληση, την εργασιακή διάκριση, την περικοπή σταδιοδρομίας και την ψυχολογική επίθεση (Croteau et al., 2008).

Αυτο-αποκάλυψη & Ικανοποίηση από τη ζωή -Well-Being

Η ικανοποίηση από τη ζωή αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες που συμβάλλουν στην ψυχική υγεία του ατόμου καθώς σύμφωνα με τον Keyes (2002) ένα μέρος της αποτελείται από ένα σύνολο θετικών συναισθημάτων και από την υποκειμενική ψυχική ευεξία του ατόμου. Συνακολούθως, η ικανοποίηση από τη ζωή επηρεάζεται από συγκεκριμένες μεταβλητές προσωπικότητας, την ικανοποίηση σε βασικούς τομείς της ζωής του ατόμου όπως είναι η εργασία και η οικογένεια, την επίτευξη των προσωπικών του στόχων αλλά και την ανθεκτικότητά του (Lent, Taveira, Sheu, & Singley, 2009). Στην ξενόγλωσση βιβλιογραφία υφίσταται σημαντική έρευνα για την ικανοποίηση από τη ζωή στους Λ.Ο.Α., πώς αυτή μπορεί να σχετίζεται με το χώρο εργασίας και πώς μπορεί να πηγάζει από αυτόν, καθώς τα άτομα κατ' ελάχιστον διανύουν το ένα τρίτο κάθε ημέρας (και της ζωής τους κατ' επέκταση) στην εργασία τους. Αναλυτικότερα έχει βρεθεί σε έρευνα (Huffman, Watrous-Rodriguez, & King, 2008) ότι ένας σημαντικός παράγοντας που παίζει ρόλο στην αύξηση της ικανοποίησης από τη ζωή για τους Λ.Ο.Α. είναι η παροχή υποστήριξης όταν αυτή προέρχεται από τον προϊστάμενο, τον οργανισμό (μέσα από πολιτικές ή εκπαιδευτικά προγράμματα διαφορετικότητας) ή τους συναδέλφους. Ακόμη, οι έρευνες έχουν δείξει ότι τα Λ.Ο.Α. άτομα έχουν μία καλύτερη ζωή όταν αυτά αποκαλύπτονται στο χώρο εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, οι Badgett, Durso, Mallory &

Kastanis, (2013) υποστήριξαν ότι υφίσταται θετική σχέση μεταξύ αυτό- αποκάλυψης και βελτιωμένης υγείας και ψυχικής ευεξίας. Από την άλλη πλευρά οι Cheung & Chan (2019) βρήκαν συμπληρωματικά στο προαναφερθέν ότι τα άτομα που ακολουθούν στρατηγικές απόκρυψης παρουσιάζουν συναισθηματική εξουθένωση και καταθλιπτικά συμπτώματα, κάτι που βρίσκεται στο αντίθετο άκρο της ικανοποίησης από τη ζωή.

Ακολούθως, οι Bejakovich & Flett (2018) σε μία έρευνά τους με συμμετέχοντες από τη Νέα Ζηλανδία βρήκαν ότι τα άτομα με Λ.Ο.Α.Κ. (Κούιρ) ταυτότητα είχαν χαμηλότερα επίπεδα ψυχικής ευεξίας- well being σε σχέση με τους ετεροφυλόφιλους. Σημαντικό εύρημα επιπλέον είναι ότι οι αμφιφυλόφιλοι έχουν χαμηλότερα επίπεδα ψυχικής ευεξίας- well being από ότι οι ομοφυλόφιλοι (Arena & Jones, 2017).

Επίσης, όταν τα Λ.Ο.Α. άτομα είναι σίγουρα/βέβαια για την ταυτότητά τους η αυτο- αποκάλυψη σχετίζεται/ συνδέεται με την ψυχική ευεξία- well being των ατόμων αυτών (Bejakovich & Flett, 2018).

Η παρούσα έρευνα προσπάθησε να καλύψει το κενό της βιβλιογραφίας κατά πόσο το εργασιακό πλαίσιο και οι συνθήκες σε αυτό (το εργασιακό κλίμα, η ύπαρξη πολιτικής διαφορετικότητας, η αποκάλυψη στους συναδέλφους και η ικανοποίηση από την εργασία) μπορεί να σχετίζονται άμεσα με την ικανοποίηση από ζωή.

Συνέπειες Απόκρυψης

Η απόκρυψη του σεξουαλικού προσανατολισμού έχει ως αποτέλεσμα έναν αριθμό αρνητικών συνεπειών για την ψυχική και φυσική υγεία και τις διαπροσωπικές σχέσεις (Barnes & Meyer, 2012; Quinn & Chaudoir, 2009; Szymanski, Kashubeck-West, & Meyer, 2008; Cole, Kemeny, Taylor, & Visscher, 1996; Quinn & Chaudoir, 2009; Clausell, & Roisman, 2009) αλλά και από την άλλη πλευρά να προστατέψει τη δημόσια εικόνα του ατόμου και να μειώσει τις πιθανές ενέργειες διάκρισης (De Jordy, 2008; Sears & Mallory,

2011 as cited in Hamilton et al., 2019). Επίσης, έχει βρεθεί ότι τα άτομα που δεν αποκαλύπτουν την ταυτότητά τους έχουν μειωμένες ευκαιρίες δικτύωσης και καθοδήγησης στο χώρο εργασίας (Day & Schoenrade, 1997) αλλά και να έρχονται αντιμέτωπα με ψυχική καταπόνηση, το συναισθηματικό άγχος αλλά και ασθένειες που σχετίζονται με το άγχος λόγω της απόκρυψης της ταυτότητάς τους (Smart & Wegner, 1999, 2000 as cited in Hamilton et al., 2019).

Οι Newheiser, Barreto, & Tiemersma (2017) υποστήριξαν βάσει των αποτελεσμάτων της έρευνάς τους ότι οι συνέπειες της απόκρυψης της ταυτότητας είναι «δηλητηριώδης» για τα Λ.Ο.Α. άτομα. Πιο συγκεκριμένα, στην έρευνά τους καθοδήγησαν Λ.Ο.Α. άτομα είτε να κάνουν ανάκληση μιας εμπειρίας απόκρυψης της ταυτότητάς τους ή να φανταστούν μία τέτοια συνθήκη. Έτσι απέδειξαν πως ενώ τα άτομα προσπαθούν να αποκρύψουν την ταυτότητά τους, προκειμένου να διατηρήσουν την αυτοεκτίμησή τους, να βελτιώσουν τις σχέσεις με τους συναδέλφους, να αυξήσουν το αίσθημα του «ανήκειν» και την αποδοχή τους, έρχονται αντιμέτωπα με το ακριβώς αντίθετο αποτέλεσμα: επέρχεται επιδείνωση όλων αυτών αλλά και μείωση της εργασιακής τους ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης. Είναι εμφανές πως, πέρα από το πόσο ψυχικά επώδυνο είναι το γεγονός της απόκρυψης της ταυτότητας για ένα Λ.Ο.Α. άτομο, η συναισθηματική και γνωστική ενέργεια που καταναλώνει στην προσπάθεια να παρακολουθήσει τις συμπεριφορές του γύρω από τους συναδέλφους ενώ θα μπορούσε να διοχετευθεί σε δραστηριότητα σχετικά με την εργασία (Fisher, 2013). Τέλος, οι Mock et al. (2011) έπειτα από την επισκόπηση κάποιων ερευνών καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η απόκρυψη της σεξουαλικής ταυτότητας μειώνει την ελκυστικότητα του οργανισμού. Η απόκρυψη αυτή προφανώς συνάδει με το γεγονός ότι δεν δίνονται τα περιθώρια στα Λ.Ο.Α. άτομα να μιλήσουν ανοιχτά, εφόσον δεν τον επιτρέπει η κουλτούρα και το εργασιακό κλίμα του οργανισμού. Όταν ένας οργανισμός δεν είναι

ελκυστικός αυτό συνεπάγεται τη μη προσέλκυση καταρτισμένου και με υψηλά προσόντα ανθρώπινου δυναμικού.

Ικανοποίηση από την Εργασία και Αυτο-αποκάλυψη

Μία από τις συνέπειες που προκύπτουν για τα Λ.Ο.Α. άτομα κατά την αποκάλυψη του σεξουαλικού τους προσανατολισμού στο χώρο εργασίας είναι η αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης, η οποία αποτελεί μία από τις μεταβλητές που βρίσκονται υπό διερεύνηση και για την οποία υπάρχει πληθώρα ερευνών. Από ανθρωπιστική άποψη, η ικανοποίηση από την εργασία είναι σημαντική επειδή αντανακλά την ευημερία (well being) και την ευτυχία των εργαζομένων (Wax et al., 2018).

Οι Day & Schoenrade (1997), σε έρευνα τους βρήκαν ότι, όσοι είχαν κάνει αποκάλυψη στο χώρο εργασίας αισθάνθηκαν πιο συναισθηματικά οργανωσιακά δεσμευμένοι και ικανοποιημένοι από την εργασία, είχαν ισχυρότερη υποστήριξη από ανώτατα στελέχη και αντιμετώπιζαν λιγότερη αβεβαιότητα σχετικά με το ρόλο, τη σύγκρουση ρόλων και συγκρούσεις ευθυνών μεταξύ εργασίας και σπιτιού (προσωπικής ζωής). Σε μετέπειτα έρευνά τους αναφέρουν ότι όσο πιο ανοιχτά είναι τα άτομα για τη σεξουαλική τους ταυτότητα στο χώρο εργασίας τόσο πιο ενεργά εμπλεκόμενα είναι στην εργασία κι ακόμη τόσο πιο υψηλή είναι η οργανωσιακή τους δέσμευση με τον οργανισμό (Day & Schoenrade, 2000).

Αναλόγως υποστηρίζει και η Fisher (2013), πως όσο περισσότερο έχουν αποκαλυφθεί τα άτομα στο χώρο εργασίας τους, τόσο περισσότερα είναι τα σχετικά με την εργασία αποτελέσματα, όπως παραδείγματος χάρη η εργασιακή ικανοποίηση. Όμως για τις λεσβίες/ομοφυλόφιλες γυναίκες δεν βρέθηκε η αποκάλυψη της σεξουαλικής τους ταυτότητας να οδηγεί με στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα στην αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης (Fisher, 2013). Από την άλλη πλευρά, οι Griffith & Hebl (2002) σε έρευνά τους για ομοφυλόφιλους άνδρες και ομοφυλόφιλες γυναίκες απέδειξαν ότι η αποκάλυψη οδηγεί σε μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση και χαμηλότερα επίπεδα άγχους. Πρόκειται, επομένως,

για μια αμφισημία των αποτελεσμάτων των ερευνών. Όπως επισημαίνουν και οι Wax et al. (2018) στη βιβλιογραφία έχει μελετηθεί πολλές φορές εάν οι αυτο-αποκάλυψη οδηγεί σε εργασιακή ικανοποίηση και τα αποτελέσματα έδειξαν ποικίλες διαφοροποιήσεις. Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει με τη δική της προσέγγιση, πώς αυτή η σχέση διαμορφώνεται στο ελληνικό εργασιακό περιβάλλον και εάν υφίσταται άμεση επίδραση μεταξύ των μεταβλητών.

Η έρευνα στο πεδίο αυτό, μπορεί να εμβαθύνει την κατανόηση των επαγγελματιών των ανθρωπίνων πόρων, όσον αφορά στη σημασία που έχει να λάβουν υπόψιν τους τις εμπειρίες των Λ.Ο.Α. εργαζομένων στον εργασιακό χώρο, καθώς οι εμπειρίες τους μπορούν να επηρεάσουν την ικανοποίηση τους στην εργασία, η οποία αποδείχθηκε να συνδέεται θετικά με την παραγωγικότητα και αρνητικά σε σχέση με την απουσία και την αποχώρηση από τον οργανισμό (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002).

Οργανωσιακό κλίμα – κουλτούρα, πολιτικές και αυτο-αποκάλυψη

Η οργανωσιακή κουλτούρα που είναι ενθαρρυντική στην αποκάλυψη της ταυτότητας λειτουργεί βοηθητικά για τα Λ.Ο.Α.Τ.Κ.Ι. άτομα (Rumens & Broomfield, 2012). Οι Capell, Tzafrir, Enosh & Dolan (2018) σε έρευνά τους βρήκαν διαφοροποιήσεις στην επίδραση του οργανωσιακού κλίματος, όταν τα υποκείμενα παρουσίαζαν διαφορετικό επίπεδο Λ.Ο.Α.Τ.Κ.Ι. ταυτότητας. Πιο συγκεκριμένα, όταν οι εργαζόμενοι έχουν υψηλά επίπεδα Λ.Ο.Α.Τ.Κ.Ι. ταυτότητας δεν αντιμετωπίζουν κάποιο τροχοπέδη σχετικά με την αποκάλυψη της ταυτότητάς τους, όποια και να είναι η πολιτική του οργανισμού στον οποίο εργάζονται, ούτε επηρεάζεται από την εμπιστοσύνη στον οργανισμό. Αντιθέτως, για τους εργαζόμενους με χαμηλά επίπεδα Λ.Ο.Α.Τ.Κ.Ι. ταυτότητας η εμπιστοσύνη στον οργανισμό παίζει σημαντικό ρόλο στην αυτό-αποκάλυψή τους στο χώρο εργασίας. Ωστόσο καταλήγουν ότι γενικώς, όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εμπιστοσύνης, τόσο υψηλότερο το επίπεδο αποκάλυψης στο χώρο εργασίας και ότι στους οργανισμούς με πολιτικές και πρακτικές που

παράγουν εμπιστοσύνη, είναι πιο πιθανό κάποιος με μειονοτική ταυτότητα να οδηγηθεί σε αποκάλυψη αυτής (Capell et al., 2018). Σε παλαιότερη έρευνα που διενεργήθηκε σε ομοφυλόφιλο πληθυσμό βρέθηκε ότι το υποστηρικτικό κλίμα στο χώρο εργασίας παίζει σημαντικότερο ρόλο για την αυτό-αποκάλυψη απ' ό,τι κάποιο χρονοδιάγραμμα ή κάποια στρατηγική αποκάλυψης, καθώς το πρώτο συνάδει με θετικές εμπειρίες αυτό-αποκάλυψης· αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αποτελεί και προβλεπτικό παράγοντα της αποκάλυψης του σεξουαλικού προσανατολισμού στο εργασιακό πλαίσιο (King et al., 2008).

Υποστήριξη στο εργασιακό περιβάλλον και Ικανοποίηση από την Εργασία

Οι Jiang, Wang, Hu, & Wang (2019) απέδειξαν ότι όσο περισσότερο ανοιχτό είναι το εργασιακό κλίμα (δηλαδή αρμονικό, φιλικό και χωρίς διακρίσεις, που αποδέχεται τον Λ.Ο.Α. εργαζόμενο/η, είτε έχει κάνει αυτο-αποκάλυψη είτε όχι) προς τον διαφορετικό σεξουαλικό προσανατολισμό τόσο περισσότερο ικανοποιημένοι με την εργασία τους ήταν οι Λ.Ο.Α. και αντιστρόφως τόσο λιγότερο άγχος βίωναν στο χώρο εργασίας. Στην έρευνα τους αναφέρουν τη Θεωρία Οργανωσιακού Κλίματος (Organizational Climate Theory) των Brown & Leigh (1996), σύμφωνα με την οποία το εργασιακό κλίμα παρέχει στους εργαζόμενους ψυχολογικά σημαντικές εμπειρίες που έχουν σημαντικές επιδράσεις στα εργασιακά θέματα, όπως την εργασιακή ικανοποίηση και τη διάθεση (as cited in Jiang et al., 2019). Επιπλέον, σε μία έρευνα που διεξήχθη στην Ιταλία με 1.460 συμμετέχοντες ανευρέθη ο διαμεσολαβητικός ρόλος του εργασιακού κλίματος ανάμεσα στην αυτο-αποκάλυψη των Λ.Ο.Α. και την εργασιακή ικανοποίηση. Αυτό που διαπίστωσαν οι ερευνητές είναι ότι η αναμενόμενη διάκριση σε ένα ετεροσεξιστικό κλίμα (heterosexist climate) διαμεσολαβούσε (mediator) την σχέση της αυτο-αποκάλυψης (outness) εργασιακής ικανοποίησης των Λ.Ο.Α. ατόμων (Prati & Pietrantonì, 2014).

Ένα από τα πιο σημαντικά ευρήματα είναι ότι ένα υποστηρικτικό εργασιακό κλίμα για Λ.Ο.Α. άτομα προβλέπει τόσο το να ζουν τα άτομα μια ικανοποιητική ζωή όσο και το

να είναι ικανοποιημένα και στην εργασία τους (Allan, Tebbe, Duffy, & Autin, 2015).

Τέλος, όπως αναφέρει ο Hur (2019) σε μια έρευνά του στην Αμερική, πολύ σημαντική είναι οι έννοια της συμπερίληψης του Λ.Ο.Α. εργαζόμενου στις διαδικασίες τους οργανισμού και στην ομάδα ώστε να αντιλαμβάνεται πως ναι μεν αποτελεί κάτι μοναδικό για τον οργανισμό (που έχει αξία) από την άλλη ότι αποτελεί μέρος του.

Παρά το γεγονός ότι έχουν πραγματοποιηθεί τόσο σημαντικές έρευνες στον τομέα αυτό, στις μέρες μας ακόμη δεν υφίσταται κάποιο προστατευτικό νομικό πλαίσιο για τα Λ.Ο.Α. άτομα. Πιο συγκεκριμένα, σε μία πολύ πρόσφατη έρευνα που διενεργήθηκε το 2018, αναφέρεται πως ακόμη και στην Αμερική δεν υπάρχει νομική κατοχύρωση για τα Λ.Ο.Α.Τ.Κ.Ι. άτομα, γεγονός που σημαίνει ότι νόμιμα μπορούν να υποστούν διακρίσεις στο χώρο εργασίας λόγω του σεξουαλικού τους προσανατολισμού ή και να απολυθούν (Wax et al., 2018).

Εν κατακλείδι, στόχος της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει πως όλες αυτές οι μεταβλητές που προαναφέρθηκαν μπορεί να οδηγήσουν προτρεπτικά ή αποτρεπτικά προς την αυτό- αποκάλυψη των Λ.Ο.Α. ατόμων, να δημιουργηθεί ένα προβλεπτικό μοντέλο αυτο-αποκάλυψης στο χώρο εργασίας και να αναδειχθούν τα οφέλη που θα προκύψουν τόσο για τα Λ.Ο.Α. άτομα όσο και για τους ίδιους τους οργανισμούς. Πιο συγκεκριμένα, σκοπός είναι να αναδειχθεί εάν τα Λ.Ο.Α. άτομα επιλέγουν να αποκαλυφθούν ή όχι στο χώρο εργασίας και ποια είναι να κίνητρά τους για την απόφαση αποκάλυψης ή μη αλλά και πώς μπορεί να σχετίζονται με τις προσδοκώμενες συνέπειες. Επιπροσθέτως, να βρεθεί ποιες από τις υπό διερεύνηση μεταβλητές είναι αυτές που προβλέπουν την εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων αλλά την ικανοποίησή του από τη ζωή.

Η μέχρι τώρα έρευνα εστιάζει κυρίως στη σύνδεση της αυτό-αποκάλυψης με την εργασιακή ικανοποίηση. Στόχος της παρούσης είναι να διερευνηθούν οι περαιτέρω παράγοντες που οδηγούν στην αύξησή της, όπως η συμβολή του εργασιακού κλίματος, η

υποστήριξη της ανώτερης διοίκησης, οι πολιτικές διαφορετικότητας και η αποκάλυψη στους συναδέλφους. Αναλόγως και για τη μεταβλητή της ικανοποίησης από τη ζωή σκοπός είναι να διερευνηθεί κατά πόσο σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση και το προσλαμβανόμενο ως δεκτικό πλαίσιο από τους Λ.Ο.Α. που μπορεί να τους οδηγεί σε αυτό-αποκάλυψη.

Υποθέσεις

Οι υποθέσεις του ερευνητικού σχεδιασμού είναι οι ακόλουθες:

H₁: Υποθέτουμε ότι οι αμφιφυλόφιλοι θα αυτο-αποκαλύπτονται σε μικρότερο βαθμό από τους Λ.Ο..

H₂: Υποθέτουμε ότι η ικανοποίηση από τη ζωή θα σχετίζεται με την ικανοποίηση από την εργασία και την αυτο- αποκάλυψη στους συναδέλφους.

H₃: Υποθέτουμε ότι η ικανοποίηση από την εργασία θα σχετίζεται/ θα αυξάνεται με το δεκτικό εργασιακό κλίμα και την υποστήριξη από την ανώτερη διοίκηση του οργανισμού.

H₄: Υποθέτουμε ότι η ικανοποίηση από την εργασία θα σχετίζεται θετικά με στρατηγικές αυτό-αποκάλυψης.

H₅: Υποθέτουμε ότι η ικανοποίηση από την εργασία θα σχετίζεται αρνητικά με στρατηγικές απόκρυψης.

H₆: Υποθέτουμε ότι τα κίνητρα & οι προσδοκώμενες συνέπειες που θα έχουν οι Λ.Ο θα επηρεάζουν τη λήψη απόφασης για αυτό-αποκάλυψη ή όχι.

Μέθοδος

Συμμετέχοντες

Ο αριθμός των συμμετεχόντων στην ποσοτική έρευνα αρχικά ήταν $N=245$ άτομα αλλά έπειτα από κάποια επεξεργασία και αφαίρεση απαντήσεων που δεν ανταποκρίνονταν στα κριτήρια εισαγωγής (π.χ. ετεροφυλόφιλοι ή κενά ερωτηματολόγια), ο τελικός αριθμός ανήλθε σε $N=191$ συμμετέχοντες. Ο μέσος όρος ηλικίας του δείγματος ήταν τα 32,5 έτη ($SD=9,2$) με εύρος από 18 έως 61 ετών. Το 41,9% του δείγματος ήταν άνδρες και το 58,1% γυναίκες. Αναφορικά με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, 39,1% αυτοπροσδιορίζονται ως Γκέι/ Ομοφυλόφιλοι, το 35,1 αυτοπροσδιορίζονται ως Λεσβίες/ Ομοφυλόφιλες και το 25,7% αυτοπροσδιορίζονται ως Αμφιφυλόφιλα άτομα. Επίσης, το 37,7% είναι άγαμοι/ες, το 18,8% συζεί χωρίς γάμο, το 3,7% είναι παντρεμένοι /ες, το 2,6% είναι αρραβωνιασμένοι /ες. Αναφορικά με τον τόπο κατοικίας τους το 58,1% δήλωσε την Αθήνα, το 12,6% τη Θεσσαλονίκη, το 6,8% Μεγάλο Αστικό Κέντρο (200.000 κάτοικοι και πάνω), το 12% ότι διαμένει σε Πόλη (50.000-200.000 κάτοικοι) και το 10,5% σε Χωριό (μέχρι 50.000 κάτοικοι). Το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων ξεκινούσε από Διδακτορικές σπουδές που είχε ολοκληρώσει το 7,3%, συνέχιζε με Μεταπτυχιακές σπουδές το 27,7%, Πανεπιστημιακές Σπουδές το 36,1%, Μεταλυκειακές σπουδές το 13,6%, ενώ σε πολύ μικρά ποσοστά είχαν ολοκληρώσει το Λύκειο (1%) και το Γυμνάσιο (1%). Τη στιγμή συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου το 72,3% του δείγματος εργαζόταν ενώ από το 27,7% που δεν εργαζόταν, το 12% είχε εργαστεί πριν τρεις μήνες, το 8,4% πριν έξι μήνες, το 4,7% πριν ένα χρόνο, το 2,6% πριν δύο χρόνια και το 4,7% είχε περισσότερο από δύο χρόνια να εργαστεί. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων, δηλαδή το 24,1% ανέφερε έξι μήνες εργασίας για το εργασιακό πλαίσιο αναφοράς, το 23% ένα έως τρία χρόνια εργασίας, το 19,4% έξι μήνες με ένα χρόνο, το 19,9% πάνω από εννέα χρόνια εργασίας, το 11% τρία έως έξι χρόνια εργασίας και τέλος το 3,7% ανέφερε έξι έως εννέα χρόνια εργασίας. Οι

απαντήσεις που έδωσαν οι συμμετέχοντες αναφορικά με το αντικείμενο εργασίας τους, ομαδοποιήθηκαν σε πέντε κύριες κατηγορίες, Έτσι το 35,1% εργαζόταν σε Χώρο Παροχής Υπηρεσιών και Εξυπηρέτησης Πελατών, το 20,4% στην Εκπαίδευση, το 17,4% στον Ιδιωτικό τομέα & Επιχειρήσεις, το 15,2% σε Χώρους Παροχής Υπηρεσιών Υγείας και το 9,9% σε Δημόσιες Υπηρεσίες & Οργανισμούς.

Ο αριθμός των συνεντεύξεων που διενεργήθηκαν για το ποιοτικό κομμάτι τις έρευνας ήταν 10. Σ' αυτές συμμετείχαν 5 άνδρες και 5 γυναίκες που δήλωσαν ομοφυλόφιλο σεξουαλικό προσανατολισμό Γκέι και Λεσβίες αντίστοιχα. Όλοι ζουν στην Αθήνα πλην ενός ατόμου που ζει στην επαρχία, ενώ 6 άτομα είναι απόφοιτοι Πανεπιστημιακών σπουδών, 1 άτομο φοιτητής πανεπιστημίου, 2 άτομα απόφοιτοι Μεταπτυχιακών σπουδών, 1 άτομο απόφοιτος Μεταλυκειακών σπουδών. Το εύρος της ηλικίας των συμμετεχόντων είναι από 23 ετών μέχρι 38 ετών με μέσο όρο ηλικίας του δείγματος τα 29,2 έτη. Τέλος, 7 εκ των συνεντευξιαζόμενων εργάζονται στον Ιδιωτικό τομέα & Επιχειρήσεις, 1 σε Δημόσιες Υπηρεσία, 1 σε Χώρο Παροχής Υπηρεσιών Υγείας, 1 σε Χώρο Παροχής Υπηρεσιών και Εξυπηρέτησης Πελατών.

Εργαλεία

Ο ερευνητικός σχεδιασμός ανταποκρίνεται στη διενέργεια μεικτής έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, έγινε χρήση ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων καθώς βοηθά στην καλύτερη κατανόηση του ερευνητικού ερωτήματος κι ακόμη χρησιμοποιείται για τις μεταβλητές εκείνες όπου δεν υφίστανται εργαλεία διερεύνησής τους (Creswell, 2016). Στον παρόντα ερευνητικό σχεδιασμό χρησιμοποιήθηκε μεικτή έρευνα με επεξηγηματικό διαδοχικό σχεδιασμό, ώστε τα ποιοτικά δεδομένα ελήφθησαν και επεξεργάστηκαν για να λειτουργήσουν συμπληρωματικά και επεξηγηματικά σε αυτά των ποσοτικών δεδομένων (Creswell, 2016). Η πρόθεση γι' αυτόν τον ερευνητικό σχεδιασμό ήταν να εξασφαλιστεί μία πληρέστερη κατανόηση του τρόπου διαχείρισης του σεξουαλικού προσανατολισμού από

τους Λ.Ο.Α. στο χώρο εργασίας. Επομένως δημιουργήθηκε ένα ενιαίο ερωτηματολόγιο που συμπεριλαμβάνει τα ερωτηματολόγια που αναφέρονται παρακάτω και το δεύτερο κομμάτι της έρευνας περιλαμβάνει τη διενέργεια συνεντεύξεων. Και στις δύο προσεγγίσεις, ποσοτική και ποιοτική υπήρχε ενημέρωση του συμμετέχοντα για τους σκοπούς της έρευνας, την ανωνυμία, την τήρηση του κώδικα δεοντολογίας αλλά τη συγκατάθεση του ίδιου για τη συμμετοχή του στην έρευνα.

Ερωτηματολόγια για Λ.Ο.Α. άτομα. Τα ερωτηματολόγια που παρέχονταν μόνο στην αγγλική γλώσσα, πραγματοποιήθηκε η διαδικασία της μετάφρασης με την παροχή βοήθειας και τεχνογνωσίας του επιβλέποντα καθηγητή. Ακόμη, όλα τα παρακάτω ερωτηματολόγια συμπεριλήφθηκαν όλα μαζί σε ένα που αποτελούνταν από 95 ερωτήματα.

Η έρευνα ξεκινούσε με ένα ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων που περιελάμβανε ερωτήσεις για: τον σεξουαλικό προσανατολισμό, το φύλο, την ηλικία, τόπο διαμονής, το επίπεδο εκπαίδευσης, την οικογενειακή κατάσταση, αν ο συμμετέχων εργάζεται την περίοδο συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, το χρονικό διάστημα εργασίας, το χώρο εργασίας και το μηνιαίο του/ της εισόδημα.

Ερωτηματολόγιο για το εργασιακό κλίμα

Για τη διερεύνηση του εργασιακού κλίματος στο χώρο εργασίας χρησιμοποιήθηκε το *Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Climate Inventory (LGBTCI)*, (Liddle et al., 2004). Σύμφωνα με τον Tatum (2018) το ερωτηματολόγιο αυτό εκτιμά το βαθμό στον οποίο ένας Λ.Ο.Α.Τ.Κ.Ι. εργαζόμενος αντιλαμβάνεται ότι το εργασιακό περιβάλλον είναι υποστηρικτικό ή εχθρικό. Πιο συγκεκριμένα, αποτελείται από 20 ερωτήσεις (π.χ. «Οι Λ.Ο.Α. εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται με σεβασμό», «Οι Λ.Ο.Α. εργαζόμενοι είναι ελεύθεροι να είναι ο εαυτός τους») με 4- βάθμια κλίμακα απαντήσεων («Δεν ισχύει», «Ισχύει λίγο», «Ισχύει

αρκετά», «*Ισχύει πάρα πολύ*») και στην έρευνα του Tatum (2018) έχει πολύ καλή εσωτερική αξιοπιστία ($\alpha=.95$), όπως και στην παρούσα ο δείκτης Cronbach's Alpha είναι $\alpha = .95$.

Ερωτηματολόγιο μέτρησης αποκάλυψης ή μη ταυτότητας:

Εν συνεχεία, για τη διερεύνηση σε ποιους προτιμούν τα Λ.Ο.Α. άτομα να αποκαλύπτονται μέσα στο χώρο εργασίας τους χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο *Self-Disclosure of Sexual Orientation in the Workplace Scale*, όπως αναφέρεται στο άρθρο των Capell, Tzafrir, Enosh, & Dolan (2018), ενώ τα αρχικά άρθρα από τα οποία προήλθε ήταν (Day & Schoenrade, 1997; Day & Schoenrade, 2000). Αναλυτικότερα, μετρά το βαθμό που το άτομο προσπαθεί να αποκρύψει ή όχι την ταυτότητά του αλλά και σε ποιον π.χ. συναδέλφους, προϊστάμενους κ.λπ. Πιο συγκεκριμένα το ερωτηματολόγιο θέτει ένα ερώτημα αναφορικά με το επίπεδο στο οποίο στο οποίο τα Λ.Ο.Α. άτομα προσπαθούν είτε να αποκρύψουν είτε να είναι ανοιχτά για τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό και το ερώτημα αυτό («Γενικά, σε τι βαθμό προσπαθείτε να αποκρύψετε/ να κρατήσετε μυστικό τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό από τους παρακάτω ανθρώπους στη δουλειά;») ακολουθεί μία λίστα ατόμων με τα οποία έρχονται σε επαφή στο χώρο εργασίας όπως: συνάδελφοι ίδιου επιπέδου, άμεσος επόπτης, άλλοι υπεύθυνοι, μεσαία διοίκηση, ανώτατη διοίκηση, υφιστάμενοι. Για κάθε μία ομάδα της λίστας οι συμμετέχοντες απαντούν σε μία 4-βάθμια κλίμακα, («Προσπαθώ σε μεγάλο βαθμό να το κρατήσω μυστικό», «Προσπαθώ σε μέτριο βαθμό να το κρατήσω μυστικό», «Δεν προσπαθώ να το κρατήσω μυστικό», «Ανοιχτά μιλώ γι' αυτό σε άλλους στη δουλειά»). Ο συντελεστής αξιοπιστίας κατά τους Day & Schoenrade (2000) είναι $\alpha=.96$ και κατά τους Capell et al. (2018) είναι $\alpha=.91$ και στην παρούσα έρευνα $\alpha = .89$.

Ερωτηματολόγιο Διαχείρισης της ταυτότητας στο εργασιακό πλαίσιο

Για τη διερεύνηση των στρατηγικών που ακολουθούν οι Λ.Ο.Α. για τη διαχείριση του σεξουαλικού τους προσανατολισμού στο εργασιακό πλαίσιο χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο *Workplace Sexual Identity Management Measure* των Anderson, Croteau, Chung, & DiStefano (2001). Το ερωτηματολόγιο αυτό αξιολογεί τον τρόπο διαχείρισης της ταυτότητας των Λ.Ο.Α. ατόμων, με τη διερεύνηση πρακτικών ή συμπεριφορών μέσα από τις οποίες τα άτομα προσπαθούν είτε να αποκρύψουν είτε να αποκαλύψουν την ταυτότητά τους. Το ερωτηματολόγιο αυτό αξιολογεί το πόσο συχνά εμπλέκονται σε αυτή τη συμπεριφορά για την οποία δίνουν την απάντηση. Τα ερωτήματα κατηγοριοποιούνται σε τέσσερις υποκλίμακες που ανταποκρίνονται σε τέσσερις διαφορετικές στρατηγικές αποκάλυψης της ταυτότητας. Σύμφωνα με τους κατασκευαστές του εργαλείου οι υποκλίμακες είναι:

Προσποίηση/ Passing με $\alpha=.37$ ενώ στην παρούσα $\alpha=.68$ («Λέω αρνητικά πράγματα για τους γκέι και για σχετικά περιστατικά που είδα σε εκπομπές, αν πιστεύω ότι αυτά τα σχόλια θα πείσουν τους συναδέλφους ότι είμαι ετεροφυλόφιλος»), Απόκρυψη/ Covering ($\alpha=.73$), στην τρέχουσα έρευνα $\alpha=.81$, («Αποφεύγω την επαφή με ανθρώπους που είναι γνωστό από τους άλλους ότι είναι Λ.Ο.Α., προκειμένου να αποφύγω την υποψία ότι κι εγώ είμαι Λ.Ο.Α.»)

Φανερά Ανοιχτή/Explicitly Out με $\alpha=.91$ στους κατασκευαστές και $\alpha=.90$ σε αυτήν την έρευνα («Φοράω ή επιδεικνύω κοινώς γνωστά σύμβολα Λ.Ο.Α. (π.χ. καρφίτσες, κοσμήματα, μπλουζάκια, κονκάρδες) που αποκαλύπτουν τον σεξουαλικό μου προσανατολισμό στους συναδέλφους μου.»). Για τις υποκλίμακες αυτές συμπεριλαμβάνει 8 ερωτήματα σε κάθε μία ενώ για την υποκλίμακα Διακριτικά Ανοιχτή/ Implicitly Out με $\alpha=.53$ και εδώ ο $\alpha=.56$ συμπεριλαμβάνει 7 ερωτήματα («Δείχνω την αντίθεσή μου σε γκέι αστεία και σε ομοφοβικά σχόλια υπογραμμίζοντας ότι τα θεωρώ προσβλητικά, χωρίς να αποκαλύπτω το σεξουαλικό προσανατολισμό μου»). Οι απαντήσεις δίνονται σε 4-βάθμια κλίμακα («Ποτέ/Σπάνια», «Μερικές φορές», «Συχνά» «Σχεδόν πάντα/Πάντα») Το σκορ του ερωτηματολογίου

υπολογίζεται βρίσκοντας το μέσο όρο των απαντήσεων για κάθε υποκλίμακα. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι το ερωτηματολόγιο αυτό, όπως αναφέρουν οι Anderson et al. (2001) ότι μπορεί να περιέχει ερωτήσεις που να μην ανταποκρίνονται στον αμφιφυλόφιλο σεξουαλικό προσανατολισμό καθώς αναφέρονται μόνο σε ομοφυλόφιλες περιπτώσεις. Έγινε προσπάθεια προσαρμογής μερικών ερωτήσεων, όπου ήταν εφικτό χωρίς να αλλοιωθεί το περιεχόμενο των ερωτημάτων. Επομένως σε ερωτήσεις που έκανε λόγο παραδείγματος χάριν για ομοφυλόφιλη συμπεριφορά αντικαταστάθηκε με τον όρο Λ.Ο.Α. συμπεριφορά.

Ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης από την εργασία

Για τη μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία χρησιμοποιήθηκε το *Employee Satisfaction Inventory (ESI)* Το ερωτηματολόγιο αυτό έχει χρησιμοποιηθεί και σταθμιστεί σε ελληνικό πληθυσμό από τους Koustelios & Bagiatis (1997), ωστόσο έχει χρησιμοποιηθεί σε διαφορετικού είδους έρευνες. Το ESI (Koustelios, 1991; Koustelios & Bagiatis, 1997) αποτελείται από 24 ερωτήσεις που μετρούν έξι πτυχές της εργασίας: το επάγγελμα με τέσσερα ερωτήματα («Η δουλειά μου είναι αξιόλογη») και $\alpha=.77$, ο μισθός με τέσσερα ερωτήματα («Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω») με $\alpha=.79$, την ανέλιξη στην διοικητική ιεραρχία με τρία ερωτήματα («Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή») με $\alpha=.62$, την καθοδήγηση με τέσσερα ερωτήματα («Ο προϊστάμενός μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι») με $\alpha=.82$, τις εργασιακές συνθήκες με πέντε ερωτήσεις («Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ») με $\alpha=.8$ και τον οργανισμό συνολικά με τέσσερις ερωτήσεις («Η δουλειά μου φροντίζει τους εργαζομένους της») με $\alpha=.76$. Οι απαντήσεις δίνονται σε 5-βάθμια κλίμακα («Διαφωνώ απόλυτα», «Διαφωνώ», «Δεν είμαι σίγουρος», «Συμφωνώ» «Συμφωνώ απόλυτα»). Ο λόγος που επιλέχθηκε το συγκεκριμένο εργαλείο σχετίζεται με το γεγονός ότι αποτελεί ένα σταθμισμένο εργαλείο στον ελληνικό πληθυσμό, παρουσιάζει όμως τον περιορισμό ότι έχει εφαρμοστεί σε περιορισμένο εύρος επαγγελματιών όπως σε εκπαιδευτικούς. Στην παρούσα έρευνα ο δείκτης Cronbach's Alpha

ήταν αρκετά υψηλός και για τις 6 υποκατηγορίες: για το επάγγελμα $\alpha=.86$, για τον μισθό $\alpha=.82$ για την ανέλιξη στην διοικητική ιεραρχία $\alpha=.81$, για την καθοδήγηση $\alpha=.88$, για τις εργασιακές συνθήκες $\alpha=.79$ και συνολικά ο οργανισμός $\alpha=.80$. Επιπροσθέτως, δημιουργήθηκε από την ερευνήτρια μία μεταβλητή συνολικής αξιολόγησης της εργασιακής ικανοποίησης, ο υπολογισμός της οποίας έγινε με βάση τις οδηγίες υπολογισμού των υποκλιμάκων. Ο δείκτης Cronbach's Alpha γι' αυτή τη μεταβλητή εκτίμησης της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ήταν $\alpha=.91$.

Κλίμακα Ικανοποίησης από τη Ζωή

Για την αξιολόγηση της ικανοποίησης από τη ζωή χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Satisfaction With Life Scale (SWLS) των Diener, Emmons, Larsen, Griffin (1985). Πιο συγκεκριμένα αξιοποιήθηκε η ελληνική έκδοση της κλίμακας ικανοποίησης από τη ζωή που σταθμίστηκε από τους (Σταλίκας, Τριλίβα, & Ρούσση, 2012). Η κλίμακα αποτελείται από πέντε ερωτήματα («Σε μεγάλο βαθμό η ζωή βρίσκεται κοντά στο να είναι για μένα ιδανική») και οι συμμετέχοντες απαντούν σε μία 7-βάθμια κλίμακα τύπου Likert («Διαφωνώ Απόλυτα», «Διαφωνώ», «Διαφωνώ λίγο», «Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ», «Συμφωνώ λίγο», «Συμφωνώ», «Συμφωνώ Απόλυτα»). Οι βαθμολογίες αθροίζονται και μια συνολική βαθμολογία στη συνέχεια χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση της ικανοποίησης από τη ζωή του ατόμου. Ανάλογα με το σκορ που συγκεντρώνει το άτομο εντάσσεται σε μία από τις ακόλουθες κατηγορίες: Σκορ 30-35 = «πολύ ικανοποιημένος/η», 25-29 = «τα πράγματα είναι ως επί το πλείστον καλά», 20-24 = «σε γενικές γραμμές ικανοποιημένος/η», 15-19 = «ελαφρώς κάτω του μέσου όρου ικανοποίηση από τη ζωή», 10-14 = «δυσανεστημένος/η», και 5-9 = «εξαιρετικά δυσανεστημένος/η». Επιλέχθηκε γιατί στην ξενόγλωσσή της έκδοση αποτελεί μία από τις πιο διαδεδομένες κλίμακες μέτρησης ικανοποίησης από τη ζωή και στην ελληνική του έκδοση αποτελεί το μοναδικό εργαλείο με εφαρμογή σε διάφορα πλαίσια όπως και στο εργασιακό. Ο δείκτης Cronbach's Alpha ήταν

.87 τόσο στην πρωταρχική κατασκευή του ερωτηματολογίου όσο και στην παρούσα.

Διερεύνηση κινήτρων και συνεπειών αυτό-αποκάλυψης

Έπειτα από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας έγινε εμφανές ότι το πεδίο της αυτό-αποκάλυψης διερευνάται κυρίως ποιοτικά. Επομένως υφίσταται ένας περιορισμός στην ποικιλία εργαλείων μέτρησης. Πιο συγκεκριμένα, για την εκτίμηση των κινήτρων και των συνεπειών της αυτό-αποκάλυψης δεν βρέθηκαν κάποια ερωτηματολόγια, επομένως η διερεύνησή τους θα πραγματοποιηθεί μέσα από τη διενέργεια ημι-δομημένων συνεντεύξεων. Οι συνεντεύξεις αυτές θα διενεργηθούν στα πλαίσια της στάθμισης του εργαλείου Η.Ο.Ρ. (Honest Open Proud). Πρόκειται για ένα εργαλείο αποστιγματισμού που έχει δημιουργηθεί για να βοηθά στην αποκάλυψη ψυχικά ασθενών και θα σταθμιστεί για την αποκάλυψη ομοφυλόφιλων ατόμων. Στα πλαίσια του οδηγού συνέντευξης που έχει δημιουργηθεί για τη στάθμιση αυτού του εργαλείου έχουν ενταχθεί ερωτήματα για τη διερεύνηση των κινήτρων και των συνεπειών της αυτο-αποκάλυψης ή της πιθανής/υποθετικής αυτο-αποκάλυψης.

Ερωτήματα συνέντευξης για αξιολόγηση κινήτρων και συνεπειών αυτο- αποκάλυψης:

- Τι είναι αυτό που σας προτρέπει ή αποτρέπει (αντίστοιχα) να κάνετε αυτό-αποκάλυψη στο χώρο εργασίας;
- Ποιες είναι οι συνέπειες της αυτό-αποκάλυψης στο χώρο εργασίας.
- Ποιες είναι οι συνέπειες της απόκρυψης της ταυτότητας στο χώρο εργασίας.
- Ποιος ή τι σας στήριξε στην απόφασή σας να το αποκαλύψετε στο εργασιακό περιβάλλον;
- Στην εργασία σας υπάρχει κάποιο υποστηρικτικό δίκτυο στο οποίο μπορείτε να απευθυνθείτε;
- Ποια ήταν η αντίδραση των συναδέλφων σας όταν αποκαλύψατε την ταυτότητά σας;

- Θεωρείτε πως άλλαξε κάτι ή θα άλλαζε κάτι στη δουλειά σας/ στον εργασιακό σας χώρο μετά την αυτό- αποκάλυψη;

Για την ανάλυση των δεδομένων των συνεντεύξεων θα χρησιμοποιηθεί η μεθοδολογία της θεματικής ανάλυσης. Η θεματική ανάλυση είναι μια εύχρηστη μέθοδος η οποία χρησιμοποιείται ευρέως στην ποιοτική έρευνα. Είναι μια μέθοδος εντοπισμού, περιγραφής, αναφοράς και «θεματοποίησης» επαναλαμβανόμενων νοηματικών μοτίβων, δηλαδή «θεμάτων» τα οποία προκύπτουν από τα ερευνητικά δεδομένα (Braun & Clarke, 2006). Ένα από τα πλεονεκτήματα της θεματικής ανάλυσης είναι ότι χαρακτηρίζεται από «θεωρητική ευελιξία», καθώς η επιλογή της ως μεθόδου ανάλυσης δεν προϋποθέτει, από μόνη της, τη δέσμευση σε συγκεκριμένες οντολογικές ή επιστημολογικές θέσεις, όπως συμβαίνει με άλλες ποιοτικές αναλύσεις (π.χ. η ερμηνευτική φαινομενολογική ανάλυση δεσμεύεται σε έναν φαινομενολογικό προσανατολισμό), (Braun & Clarke, 2006). Παρ' όλα αυτά η «θεωρητική ευελιξία» δεν σημαίνει διεξαγωγή της ανάλυσης χωρίς επιστημολογική πλαισίωση. Με δεδομένο ότι η θεματική ανάλυση είναι συμβατή με μεγάλο εύρος επιστημολογικών θέσεων (π.χ. ρεαλισμός, φαινομενολογία, κονστρουκτιβισμός), ο ερευνητής καλείται να προσδιορίσει ο ίδιος επιστημολογικά και θεωρητικά την ανάλυσή του, κυρίως βάσει των ερευνητικών του ερωτημάτων. Αυτά τα θετικά στοιχεία της ανάλυσης αυτής και το γεγονός ότι η μεθοδολογία της ταιριάζει περισσότερο στον τρόπο διεξαγωγής του ερευνητικού μέρους της παρούσας διπλωματικής αποτελούν τους βασικούς λόγους επιλογής της.

Διαδικασία

Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν μέσω του διαδικτύου κυρίως μέσα από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (Facebook, LinkedIn, Instagram) και μέσω e-mail καθώς είχαν τη μορφή Google Forms. Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της χιονοστιβάδας για τον διαμοιρασμό των ερωτηματολογίων. Πιο συγκεκριμένα, αναρτήθηκαν σε ομάδες των μέσων κοινωνικής

δικτύωσης με Λ.Ο.Α. περιεχόμενο. Η δημοσίευση των ερωτηματολογίων έγινε από τον Μάρτιο μέχρι τον Ιούλιο 2020.

Αναφορικά με τις συνεντεύξεις οι συμμετέχοντες προσεγγίστηκαν είτε από τον ευρύτερο κοινωνικό κύκλο των ερευνητριών που συμμετείχαν στην κατασκευή του εργαλείου Η.Ο.Ρ. είτε μέσα από αναρτήσεις που έγιναν και πάλι στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Οι συνεντεύξεις διενεργήθηκαν σε καφέ είτε, σε ιδιωτικό γραφείο και μερικές εξ' αυτών μέσω Skype λόγω της έξαρσης του Κορωνοϊού στην Ελλάδα. Τα άτομα όλων των συνθηκών ήταν εξ αρχής πλήρως ενημερωμένα για τους σκοπούς της έρευνας και η συμμετοχής τους θα είναι εθελοντική. Τέλος, οι συνεντεύξεις ξεκίνησαν να λαμβάνονται από τον Σεπτέμβριο 2019 μέχρι και τον Μάιο 2020.

Αποτελέσματα

Για τη στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα P.A.S.W. Statistics 18.

Αρχικά διερευνήθηκαν οι πιθανές διαφορές που μπορεί να υφίστατο στην υιοθέτηση της εκάστοτε στρατηγικής αποκάλυψης ανάλογα με τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 1 πραγματοποιήθηκε έλεγχος για την κανονική κατανομή του δείγματος για την Στρατηγική της Προσποίησης και τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Ο έλεγχος του τεστ των *Kolmogorov-Smirnoff* απέρριψε τη μηδενική υπόθεση περί κανονικής κατανομής και για τους Γκέι $D(75) = 0,16$, $p = 0,000$ και για τις Λεσβίες $D(67) = 0,23$, $p = 0,00$ και για τους Αμφιφυλόφιλους $D(49) = 0,19$, $p = 0,00$. Για το λόγο αυτό διενεργήθηκε μη παραμετρικός έλεγχος *Kruskal-Wallis* (Πίνακας 2), όπου επιβεβαίωσε ότι δεν υφίστανται στατιστικά σημαντικές διαφορές στην υιοθέτηση της Στρατηγικής της Προσποίησης για κάποιον από τους σεξουαλικούς προσανατολισμούς, $H(1) = 0,21$, $p = .64$. Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε έλεγχος για την κανονική κατανομή του δείγματος για την Στρατηγική

της Απόκρυψης και τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Ο έλεγχος του τεστ των *Kolmogorov-Smirnoff* απέρριψε τη μηδενική υπόθεση περί κανονικής κατανομής και για τους Γκέι $D(75) = 0,12$, $p = 0,004$ και για τις Λεσβίες $D(67) = 0,15$, $p = 0,00$ και για τους Αμφιφυλόφιλους $D(49) = 0,13$, $p = 0,03$ (Πίνακας 3). Έτσι έγινε μη παραμετρικός έλεγχος των *Kruskal-Wallis* (Πίνακας 4), όπου επιβεβαίωσε ότι δεν υφίστανται στατιστικά σημαντικές διαφορές στην υιοθέτηση της Στρατηγική της Απόκρυψης για κάποιον από τους σεξουαλικούς προσανατολισμούς, $H(2) = 1,86$, $p = .39$. Έπειτα πραγματοποιήθηκε έλεγχος για την κανονική κατανομή του δείγματος για τη Διακριτικά Ανοιχτή Στρατηγική και τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Ο έλεγχος του τεστ των *Kolmogorov-Smirnoff* απέρριψε τη μηδενική υπόθεση περί κανονικής κατανομής και για τους Γκέι $D(75) = 0,11$, $p = 0,018$ και για τις Λεσβίες $D(67) = 0,09$, $p = 0,09$ και για τους Αμφιφυλόφιλους $D(49) = 0,12$, $p = 0,04$ (Πίνακας 5). Και πάλι διενεργήθηκε μη παραμετρικός έλεγχος *Kruskal-Wallis* (Πίνακας 6), όπου επιβεβαίωσε ότι δεν υφίστανται στατιστικά σημαντικές διαφορές στην υιοθέτηση της Διακριτικά Ανοιχτής Στρατηγικής για κάποιον από τους σεξουαλικούς προσανατολισμούς, $H(2) = 0,18$, $p = .91$. Τέλος, πραγματοποιήθηκε έλεγχος για την κανονική κατανομή του δείγματος για τη Φανερά Ανοιχτή Στρατηγική και τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Ο έλεγχος του τεστ των *Kolmogorov-Smirnoff* απέρριψε τη μηδενική υπόθεση περί κανονικής κατανομής και για τους Γκέι $D(75) = 0,20$, $p = 0,000$ και για τις Λεσβίες $D(67) = 0,13$, $p = 0,003$ και για τους Αμφιφυλόφιλους $D(49) = 0,18$, $p = 0,005$ (Πίνακας 7). Επομένως πραγματοποιήθηκε μη παραμετρικός έλεγχος *Kruskal-Wallis* (Πίνακας 8), όπου επιβεβαίωσε ότι δεν υφίστανται στατιστικά σημαντικές διαφορές στην υιοθέτηση της Φανερά Ανοιχτής Στρατηγικής για κάποιον από τους σεξουαλικούς προσανατολισμούς, $H(2) = 3,02$, $p = .220$. Επομένως η υπόθεση (H_1) της έρευνας περί ύπαρξης διαφορών στην στρατηγική αποκάλυψης και τον σεξουαλικό προσανατολισμό απορρίπτεται.

Εν συνεχεία, όπως φαίνεται στον Πίνακα 9 εκτιμήθηκαν τα περιγραφικά στοιχεία των στρατηγικών αποκάλυψης. Η στρατηγική στην οποία φαίνεται να εμπλέκονται μερικώς οι συμμετέχοντες της έρευνας είναι η διακριτικά ανοιχτή με μέση τιμή $M=2,256$ ($SD=0,55$). Έπειτα εκτιμήθηκε το επίπεδο ικανοποίησης από τη ζωή του δείγματος $M= 20,7$ ($SD=7,21$) που ανταποκρίνεται στο επίπεδο «σε γενικές γραμμές ικανοποιημένος/η». Στην πολλαπλή παλινδρόμηση που πραγματοποιήθηκε βρέθηκε μόνο για τον σεξουαλικό προσανατολισμό των Γκέι, η ικανοποίηση από την εργασία και η αποκάλυψη σε συναδέλφους να ερμηνεύει το 31,2% (Πίνακας 10) της ικανοποίησης από τη ζωή. Η στατιστικά σημαντική εξίσωση που προέκυψε από την παλινδρόμηση ήταν ($F(2,72)=17,784$, $p<.000$), (Πίνακας 11) με $R^2=.312$ και $VIF<10$. Προβλέπεται ότι η ικανοποίηση από τη ζωή για τους Γκέι άνδρες ισούται με $0,332$ (αποκάλυψη σε συναδέλφους)+ $0,158$ (ικανοποίηση από εργασία). Η ικανοποίηση δηλαδή της ζωής των Γκέι ανδρών αυξάνεται κατά $0,33$ μονάδες για κάθε μονάδα αύξησης του συνολικού σκορ αποκάλυψης στους συναδέλφους τους και κατά $0,15$ για κάθε μονάδα αύξησης της εργασιακής τους ικανοποίησης, εφόσον οι υπόλοιποι όροι μένουν σταθεροί (Πίνακας 12). Οι έλεγχοι των προϋποθέσεων εφαρμογής της παλινδρόμησης φαίνονται στα γραφήματα 1,2,3 & 4 και Πίνακας 13. Επομένως η δεύτερη υπόθεση της έρευνας είναι αποδεκτή αλλά μόνο για τους Γκέι άνδρες του δείγματος.

Στη διερεύνηση της ικανοποίησης από την εργασία πραγματοποιήθηκε πολλαπλή παλινδρόμηση όπου για τις γυναίκες του δείγματος το εργασιακό κλίμα, η ικανοποίηση από τη ζωή και το αν εργάζονται την περίοδο συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ερμηνεύουν το 41,2% της μεταβλητής (Πίνακας 14). Η στατιστικά σημαντική εξίσωση που προκύπτει είναι ($F(3,115)=28,574$, $p=.000$), (Πίνακας 15) με $R^2=.412$ και $VIF<10$. Οι συμμετέχουσες προβλέπουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία αυξάνεται κατά $0,471$ για κάθε μονάδα αύξησης του σκορ ικανοποίησης από τη ζωή και $0,457$ για κάθε μονάδα αύξησης του σκορ εργασιακού κλίματος (δηλαδή όσο πιο δεκτικό είναι προς τους Λ.Ο.Α.) και μειώνεται κατά

11,236 όταν κάποια δεν εργάζεται, εφόσον οι υπόλοιποι όροι μένουν σταθεροί (Πίνακας 16). Τέλος, η ικανοποίηση από την εργασία για τις γυναίκες ισούται με $60,487 + 0,471$ (ικανοποίηση από ζωή) + $0,457$ (εργασιακό κλίμα) - $11,236$ (αν εργάζεστε). Οι έλεγχοι των προϋποθέσεων εφαρμογής της παλινδρόμησης φαίνονται στα γραφήματα 5,6, 7 & 8 και Πίνακας 17.

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε και πάλι πολλαπλή παλινδρόμηση για την εργασιακή ικανοποίηση του συνολικού δείγματος. Το αποτέλεσμα αυτής ήταν ότι το εργασιακό κλίμα, το εισόδημα, η υποστήριξη της ανώτερης διοίκησης του οργανισμού στο ζήτημα των διακρίσεων, και το να εργάζονται προβλέπουν το 38,8% (Πίνακας 18) της εργασιακής ικανοποίησης. Προκύπτει, λοιπόν, η ακόλουθη στατιστικά σημαντική εξίσωση ($F(4,198) = 33,012$, $p = .000$), (Πίνακας 19) με $R^2 = .388$ και $VIF < 10$. Το μοντέλο της παλινδρόμησης προβλέπει ότι η ικανοποίηση από την εργασία αυξάνεται κατά 0,22 όταν το σκορ του εργασιακού κλίματος αυξάνεται κατά μία μονάδα (γίνεται περισσότερο δεκτικό προς τους Λ.Ο.Α.), και κατά 2,72 για κάθε μία μονάδα αύξησης του εισοδήματος, και κατά 4,308 για κάθε μονάδα αύξησης του σκορ υποστήριξης της ανώτερης διοίκησης και μειώνεται κατά 8,317 για κάθε φορά που το άτομο βρίσκεται εκτός χώρου εργασίας (Πίνακας 20). Επομένως, η εργασιακή ικανοποίηση ισούται με $58,090 + 0,221$ (εργασιακό κλίμα) + $2,72$ (εισόδημα) + $4,308$ (υποστήριξη ανώτερης διοίκησης) - $8,317$ (αν δεν εργάζεται). Οι έλεγχοι των προϋποθέσεων εφαρμογής της παλινδρόμησης φαίνονται στα γραφήματα 9,10, 11 & 12 και Πίνακα 21.

Στη συνέχεια για τον έλεγχο της τέταρτης υπόθεσης πραγματοποιήθηκαν συσχετίσεις των στρατηγικών αποκάλυψης και της ικανοποίησης από την εργασία. Βρέθηκαν δύο στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 23 το σκορ ικανοποίησης από την εργασία συσχετίζεται αρνητικά με την Στρατηγική Απόκρυψης με Spearman $r_s(191) = -.190$, $p = .008$. Επίσης, βρέθηκε στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση της

ικανοποίησης από την εργασία με τη Φανερά Ανοιχτή Στρατηγική αποκάλυψης με Spearman $r_s(191) = .160$, $p = -.027$ (Πίνακας 25). Για τις υπόλοιπες στρατηγικές αποκάλυψης δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις (Πίνακας 22, Πίνακας 24). Στον Πίνακα 26 φαίνονται τα περιγραφικά στατιστικά της κλίμακας ικανοποίησης από ζωή και εργασία.

Τέλος, υπολογίστηκε ο βαθμός στον οποίο οι Λ.Ο.Α. προσπαθούν να αποκρύψουν τη σεξουαλική τους ταυτότητα στα διάφορα επίπεδα των συναδέλφων τους. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 27 οι Λ.Ο.Α. αποκρύπτουν την ταυτότητά τους στους συναδέλφους σε ποσοστό 29,2% σε μέτριο βαθμό, σε ποσοστό 28,8 σε μεγάλο βαθμό, το 24,1% δεν προσπαθεί να αποκρύψει την ταυτότητά του, ενώ το 17,8% μιλά ανοιχτά γι' αυτήν. Αναφορικά με τον Άμεσο Προϊστάμενο το 38,2% αποκρύπτεται σε μεγάλο βαθμό, το 20,4% σε μέτριο βαθμό, το 27,7% δεν προσπαθεί να το αποκρύψει και το 13,6% μιλά ανοιχτά γι' αυτό (Πίνακας 28). Επιπλέον, στους Άλλους Προϊστάμενους το 37,2% αποκρύπτει την ταυτότητά του σε μεγάλο βαθμό, το 25,7% σε μέτριο βαθμό, το 25,1% δεν προσπαθεί να το κρύψει και το 12,1% μιλά ανοιχτά (Πίνακας 29). Σχετικά με την απόκρυψη στους υφισταμένους το 34% αποκρύπτεται σε μεγάλο βαθμό, το 24,1% σε μέτριο βαθμό, το 27,2% δεν προσπαθεί να το αποκρύψει και το 14,7% μιλά ανοιχτά (Πίνακας 30). Περνώντας στο επίπεδο της μεσαίας διοίκησης το 36,1% αποκρύπτει το σεξουαλικό του προσανατολισμό σε μεγάλο βαθμό, το 25,7% σε μέτριο βαθμό, το 26,2% δεν προσπαθεί να το αποκρύψει και το 14,7% μιλά ανοιχτά γι' αυτό (Πίνακας 31). Τέλος, οι Λ.Ο.Α. αποκρύπτουν την ταυτότητά τους από την ανώτερη διοίκηση σε ποσοστό 39,8% σε μεγάλο βαθμό, το 23% σε μέτριο βαθμό, το 26,2% δεν προσπαθεί να το αποκρύψει και το 11% μιλά ανοιχτά (Πίνακας 32).

Για την ανάλυση των συνεντεύξεων χρησιμοποιήθηκε η ποιοτική μέθοδος της Θεματικής ανάλυσης.

Πρωταρχικός πυλώνας διερεύνησης αποτέλεσαν τα κίνητρα που μπορεί να έχουν τα Α.Ο.Α. άτομα ώστε να επιθυμούν να πραγματοποιήσουν αποκάλυψη του σεξουαλικού τους προσανατολισμού στο χώρο εργασίας. Η πλειονότητα των συνεντευξιζόμενων δεν είχε πραγματοποιήσει αποκάλυψη στο χώρο εργασίας και ουσιαστικά αναφέρθηκε σε αυτά που θα δημιουργούσαν τις κατάλληλες προϋποθέσεις- συνθήκες για να την πραγματοποιήσουν. Η πρώτη θεματική αφορούσε το εργασιακό κλίμα και την ύπαρξη πολιτικής διαφορετικότητας στον οργανισμό απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα οι συμμετέχοντες έκαναν λόγο για την ανάγκη που υφίσταται στους ίδιους να αισθάνονται ότι ο εργασιακός τους χώρος είναι έτσι διαμορφωμένος ώστε αφενός από την πλευρά του οργανισμού να υφίσταται μία διασφάλιση των δικαιωμάτων τους μέσα από την εφαρμογή πολιτικής διαφορετικότητας. Αφετέρου, αυτό να μην αποτελεί μία επιφανειακή πρακτική αλλά να είναι ένα είδος κουλτούρας που εφαρμόζεται και ενστερνίζεται και από το ανθρώπινο δυναμικό, ώστε αυτό να μπορεί να αποδεχθεί τη διαφορετικότητα. Πρόκειται επομένως για ανάγκη αποδοχής της διαφορετικότητας τόσο σε τυπικό όσο και ουσιαστικό επίπεδο, πολύ-επιπέδως, σε έναν οργανισμό.

Αποσπάσματα συνεντεύξεων:

ΣΥΜ 1: «... εάν υπήρχε ένα ανάλογο πλαίσιο (πιο δεκτικό) και ένας δεύτερος συνάδελφος για να φανούνε δύο ενδεχομένως να έκανα αποκάλυψη»

ΣΥΜ 10: «Ακόμα και στη μία που υπήρχε, σαν κώδικας δεοντολογίας, πάλι δε θα μπορούσες να το πεις, ναι μεν το λέμε, αλλά στην πράξη δε θα μπορούσες να το πεις. Έλληνες είμαστε, είναι ελληνική νοοτροπία» «Να ήμουν σε μια εταιρεία που δε θα έκριναν το σεξουαλικό προσανατολισμό, αν ήταν πιο ανοιχτοί στο συγκεκριμένο κομμάτι, θα το δήλωνες κι εσύ πιο ελεύθερα»

ΣΥΜ 2: «Αν ήταν κάτι τέτοιο σε έναν οργανισμό που να ήξερα ότι έχει τέτοιες πρακτικές διαφορετικότητας ναι ίσως και να το έκανα. Αλλά σε ένα απλό τυπικό περιβάλλον εργασιακό εεε δεν θα το επέλεγα»

Δεύτερη θεματική αποτέλεσε η ανάγκη αισθήματος ασφάλειας και η ύπαρξη εγγύτερων διαπροσωπικών σχέσεων στο χώρο εργασίας. Η ανάγκη για να νιώθουν ασφαλείς και να αποφευχθούν καταστάσεις που μπορεί να εκτεθούν ή να δεχθούν επίθεση φαίνεται να είναι υψίστης σημασίας για τους συμμετέχοντες της έρευνας. Για να νιώσουν ασφάλεια και να επιθυμήσουν/ αρχίσουν να σκέφτονται την πιθανότητα αποκάλυψης σε κάποιο άτομο στο χώρο εργασίας αυτό έδειξε συνήθως να το συνδέουν με την ανάπτυξη εγγύτερης διαπροσωπικής σχέσης με κάποιον συνάδελφο και τη σύναψη φιλικής σχέσης με αυτόν και όχι τόσο η συναδελφική καθαυτή σχέση. Επιπλέον, η ανάγκη για κοινωνική συνδιαλλαγή με τους συναδέλφους (που συνοδεύει την ανάπτυξη διαπροσωπικής σχέσης) θα μπορούσε να αποτελέσει κινητήριο μοχλό για αποκάλυψη του σεξουαλικού προσανατολισμού.

Αποσπάσματα συνεντεύξεων:

ΣΥΜ 9: «θα με προέτρεπε σε ένα άλλο υποθετικό σενάριο, το δέσιμο μεταξύ των συναδέλφων, στο επίπεδο της σχέσης, και το πόσο συχνά μπορεί βρισκόμαστε μαζί για να μιλήσουμε για πράγματα άσχετα με τη δουλειά, ή να αφιερώσουμε το διάλειμμα μας όλοι μαζί να συναντηθούμε ή οτιδήποτε» «Αν ένιωθα ασφαλής μέσα στο πλαίσιο της σχέσης που έχει αναπτυχθεί με τους άλλους.»

ΣΥΜ 3: «...αυτό που με προτρέπει είναι ώστε να μπορέσω να επικοινωνώ γιατί ξέρεις συνάδελφοι είμαστε κάποια στιγμή βγαίνουν όλοι για φαγητό έξω και τα σχετικά. Εγώ αυτό αποφεύγω να το κάνω άρα με προτρέπει η κοινωνική μου ανάγκη, να πάω με τη σχέση μου κι εγώ όπως πάνε όλοι, δε χρειάζεται ούτε να παρουσιάζομαι μόνος ούτε να αποφεύγω να

πηγαίνω, γιατί παρατηρούσα ότι μονίμως απέφευγα τις προσκλήσεις τους γιατί τώρα να βγω να λέω ψέματα; Ε προτιμώ να κάτσω σπίτι ας πούμε»

ΣΥΜ 2: «....είναι η πρώτη φορά που σκέφτομαι σε μια συνάδελφό μου συγκεκριμένα και φίλη και που είναι ναι στο εργασιακό περιβάλλον και που είναι ναι που έχουμε αποκτήσει... η σχέση μας είναι περισσότερο φιλική παρά συναδελφική, δεν είναι απλά συναδελφική δηλαδή περισσότερο φίλοι και τι να πω να γίνει μια πιο ανοιχτή συζήτηση, οπότε εκεί ίσως καλύπτει το εργασιακό περιβάλλον»

Η τρίτη θεματική αποτελεί την αποτελεί την πηγαία-προσωπική ανάγκη που μπορεί να έχει ένα Λ.Ο.Α. άτομο να κάνει αποκάλυψη στο εργασιακό του πλαίσιο αλλά και την παρουσία σχέσης στη ζωή του ατόμου την χρονική περίοδο που εργάζεται. Η προσωπική ανάγκη του ατόμου για αυτό- αποκάλυψη, πιθανόν να παραπέμπει στην ανάγκη κάθε ατόμου για αποδοχή. Επομένως, θα μπορούσε ερμηνευτικά αυτό να αποτελεί ένα κίνητρο που εμμέσως υπονόησαν όλοι συμμετέχοντες μέσα από τα λεγόμενά τους. Τέλος, ένας εκ των συμμετεχόντων έκανε αναφορά στην πιθανότητα ύπαρξης σχέσης η οποία θα τον οδηγούσε να αποκαλυφθεί. Κινητήριοι μοχλός γι' αυτόν φαίνεται να είναι η ανάγκη μοιράσματος, με τους συναδέλφους, των συναισθημάτων που θα βίωνε στη σχέση.

Απόσπασμα συνέντευξης:

ΣΥΜ 4: «θα το κάνω μόνο όταν είμαι πάρα πολύ σίγουρη ότι με παίρνει να το κάνω και ότι θέλω να το κάνω»

ΣΥΜ 8: «Αυτή την περίοδο δεν έχω σχέση και δεν βρίσκω τον λόγο να μπω στη διαδικασία να πω κάτι..... Αν είχα σχέση θα το υπερασπιζόμουν διαφορετικά, νομίζω είναι κάτι άλλο να βιώνεις ένας ωραίο συναίσθημα και να θες να το πεις...»

Ο δεύτερος άξονας της συνέντευξης αφορούσε τα κίνητρα που έχουν τα άτομα Λ.Ο. για να αποκρύπτουν ή να μην αποκαλύπτουν τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό το χώρο

εργασίας. Η πρώτη θεματική που προέκυψε σχετίζεται με τον φόβο αντιλήψεων, αντιδράσεων και αρνητικής έκβασης των σχέσεων με τους συναδέλφους. Συμπληρωματικά με την ανάγκη ασφάλειας που εκφράστηκε στον άξονα των κινήτρων αποκάλυψης έρχεται αυτή η θεματική της απόκρυψης. Ένας από τους συμμετέχοντες έκανε λόγο για εμπειρίες από αρνητικούς σχολιασμούς που έχει δεχθεί χωρίς να έχει κάνει αποκάλυψη αλλά λόγω της εμφάνισής του, κάτι που βίωσε πολύ αρνητικά. Αντίστοιχα κι άλλα άτομα εξέφρασαν το πόσο δύσκολα συναισθήματα μπορεί να βιώσει κάποιος σε αντίστοιχη κατάσταση και προκειμένου να τα αποφύγουν οδηγούνται προς την απόκρυψη. Ο φόβος αυτός επίσης πηγάζει από την παρουσία συναδέλφων στο εργασιακό πλαίσιο με στερεοτυπικές αντιλήψεις που δυσκολεύουν τις συνθήκες στο χώρο εργασίας και ενέχουν κάποιον κίνδυνο έντονης αποδοκιμασίας (κοινωνικής κατακραυγής). Τέλος, η πεποίθηση τους ότι η αποκάλυψη θα δυσχεράνει τις ήδη υπάρχουσες σχέσεις με τους συναδέλφους (όποιες κι αν είναι αυτές) αποτελεί αναχαιτιστικό παράγοντα και το συμπέρασμα που μπορεί να οδηγηθεί κάποιος ερμηνευτικά σε αυτήν την περίπτωση είναι ότι θεωρούν ότι το κλίμα και οι σχέσεις με τους συναδέλφους θα βιώνονται περισσότερο εχθρικά μετά την αποκάλυψη.

Αποσπάσματα από συνέντευξη:

ΣΥΜ 1: «Όχι δεν έχω εμπειρία (δεν έχει αποκαλυφθεί) μόνο κάτι ενοχλητικά σχόλια τύπου (Tom Boy) και περίεργα βλέμματα από ανθρώπους που το είχαν καταλάβει»

ΣΥΜ 2: «...αυτό που σε αποτρέπει είναι το γεγονός ότι υπάρχουν κάποια άτομα που έχουν έτσι ένα ιδιαίτερο πολιτιστικό υπόβαθρο.»

ΣΥΜ 4: «Να ξέρω ότι είναι οκ και ότι δεν θα υπάρξει αντίκτυπος μετά σε μένα, στη σχέση με τους συναδέλφους.....»

Η δεύτερη θεματική που προέκυψε από την ανάλυση ήταν η αποφυγή χαρακτηρισμού ή αξιολόγησης της απόδοσης βάσει του σεξουαλικού προσανατολισμού. Αναλυτικότερα οι

συνεντευξιαζόμενοι έκαναν λόγο για την επιθυμία τους να μην αντιμετωπίζονται υπό πρίσμα του σεξουαλικού τους προσανατολισμού τόσο από τον επαγγελματικό περίγυρο όσο και από τον ίδιο τον οργανισμό που εργάζονται είτε πρόκειται για θετικότερη είτε για αρνητικότερη αντιμετώπιση.

Αποσπάσματα συνεντεύξεων:

ΣΥΜ 4: «...φυσικά μην αντιλαμβάνομαι ότι αυτό θα επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο θα με μεταχειρίζονται στη δουλειά»

ΣΥΜ 2: «Γενικότερα δεν θα αποκάλυπτα τον σεξουαλικό μου προσανατολισμό στην εργασία μου νομίζω ανεξαρτήτως των συγκεκριμένων ατόμων και νομίζω για να μη με χαρακτηρίζουν από αυτό, ούτε δηλαδή να με συμπαθούν ούτε να με αντιπαθούν»

ΣΥΜ 7: «...απλά θεωρώ πως δεν χρειάζεται όλοι να τα ξέρουν όλα, για τους χ – ψ λόγους... γιατί μπορεί να έχει πάρει το αυτί μου κάτι που να μην μου άρεσε, έχω και τον φόβο μην χάσω την δουλειά μου...»

Η τρίτη θεματική σχετίζεται με απουσία εγγύτερων διαπροσωπικών σχέσεων με τους συναδέλφους. Αποτελώντας ο σεξουαλικός προσανατολισμός ένα ενδότερο- πιο προσωπικό κομμάτι για τους συμμετέχοντες προϋποθέτει την ύπαρξη διαπροσωπικής σχέσης με κάποιο συνάδελφο προκειμένου να πραγματοποιηθεί η αποκάλυψη. Η θεματική αυτή έρχεται ως συνέχεια του φόβου που εκφράστηκε στην προηγούμενη, ο οποίος κρατά τα άτομα σε απόμακρη- αμυντική στάση από τους συναδέλφους και δεν συνάπτουν εγγύτερες σχέσεις μαζί τους ώστε να νιώσουν ασφάλεια και εμπιστοσύνη για να αποκαλυφθούν.

Αποσπάσματα συνέντευξης:

ΣΥΜ 7: «Δεν αποκαλύπτω την αλήθεια... δεν με ενδιαφέρει να μάθουν το εγώ μου, εμένα, δεν χρειάζεται με αυτούς που δεν έχω σχέση»

ΣΥΜ 9: «Δε θα ήθελα να πω στο εργασιακό περιβάλλον. Στο εργασιακό περιβάλλον, αν έφτανες σε αυτό το σημείο, γιατί είναι εργασία, δεν έχουμε σχέσεις κοινωνικές, ιδιαίτερες έξω. Επειδή δεν έχουμε ιδιαίτερες σχέσεις έξω από το γραφείο, και ούτε μοιραζόμαστε ιστορίες από την καθημερινότητά μας»

ΣΥΜ 3: «Με αποτρέπει το κουτσομπολιό, το να εκτεθώ σε ανθρώπους που δεν είναι φίλοι μου, που δεν μου είναι κάτι»

Τρίτος άξονας των συνεντεύξεων αποτέλεσε η διερεύνηση της ύπαρξης υποστηρικτικού δικτύου Α.Ο.Α.Τ.Κ.Ι. εντός του οργανισμού εργασίας. Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων απορρέουν τρεις θεματικές.

Η πρώτη στην οποία συγκαταλέγεται η πλειονότητα των απαντήσεων αφορά τη μη ύπαρξη υποστηρικτικού δικτύου ή κάτι παρεμφερές. Η απουσία του, ωστόσο δεν έδειξε να αποτελεί κάτι πρωτοφανές για τα υποκείμενα. Εν αντιθέσει, η ιδέα ύπαρξης του, φάνηκε πολύ ενδιαφέρουσα και πρωτότυπη γι' αυτούς.

Αποσπάσματα συνεντεύξεων:

ΣΥΜ 2: «-Στη δουλειά; Όχι. Αλλά πάρα πολύ ενδιαφέρον αυτό.»

ΣΥΜ 1: «χαχαχαχα... αστείο...»

ΣΥΜ 9: «Όχι. Ξέρω σε τι αναφέρεσαι. Το έχουν μεγάλες εταιρείες, πολυεθνικές.»

Η δεύτερη θεματική αφορά την ύπαρξη μη εφαρμοζόμενης πολιτικής διαφορετικότητας. Πιο συγκεκριμένα, η θεματική αυτή αποτελείται από την απάντηση ενός μόνο συνεντευξιζόμενου που έκανε λόγο πως στο εργασιακό του περιβάλλον είχε φροντίσει η ανώτερη διοίκηση να υπάρχει σε τυπικό επίπεδο αλλά η κουλτούρα που επικρατούσε ήταν διαφορετική, κάτι που το σύνδεσε και με την ελληνική νοοτροπία.

Απόσπασμα συνέντευξης:

ΣΥΜ 10: «Όχι. Ακόμα και στη μία που υπήρχε, σαν κώδικας δεοντολογίας, πάλι δε θα μπορούσες να το πεις, ναι μεν το λέμε, αλλά στην πράξη δε θα μπορούσες να το πεις. Έλληνες είμαστε, είναι ελληνική νοοτροπία.»

Η τρίτη θεματική αποτελεί την αναζήτηση ψυχολογικής υποστήριξης από τα Λ.Ο. άτομα. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων ανέφερε πως είτε λόγω της απουσίας ανάλογου δικτύου αλλά είτε και της ανάγκης τους να διαχειριστούν αυτό το κομμάτι της διαφορετικότητάς τους απευθύνθηκαν σε αναζήτηση ψυχοθεραπείας.

Αποσπάσματα συνεντεύξεων:

ΣΥΜ 9: «Όχι. Και για αυτό λόγο ξεκίνησα ψυχοθεραπεία.»

ΣΥΜ 3: «Δεν το είχα αναζητήσει, ήταν ένας πολύ μεγάλος οργανισμός, μπορεί και να είχε αλλά δεν τον αναζήτησα, αναζήτησα μόνο να κάνω ψυχοθεραπεία εκτός δουλειάς»

Ο τέταρτος άξονας του οδηγού συνέντευξης αποτέλεσε τις συνέπειες με τις οποίες ήρθαν αντιμέτωποι οι Λ.Ο. έπειτα από αποκάλυψη του σεξουαλικού τους προσανατολισμού στο χώρο εργασίας. Λόγω του μικρού αριθμού των συμμετεχόντων που είχαν κάνει αποκάλυψη προέκυψε μόνο μία θεματική ανάλυσης που ήταν το αίσθημα ανακούφισης και τα θετικά συναισθήματα. Αναλυτικότερα, μέσα από τη διεξαγωγή συνέντευξης ήταν διακριτό ότι τα άτομα έκαναν πρώτα μία προσπάθεια διερεύνησης των αντιλήψεων στο χώρο εργασίας προκειμένου να αποκαλυφθούν όταν θα είναι όσο το δυνατόν πιο σίγουροι για θετική αντιμετώπιση. Επομένως, όσοι είχαν κάνει αποκάλυψη, παρά το γεγονός ότι αυτό δεν αποτέλεσε μία εύκολη διαδικασία, έκαναν λόγο για πολύ θετικές αντιδράσεις από τον εργασιακό περίγυρο αλλά και για συναισθήματα ανακούφισης, απελευθέρωσης και αποδοχής που βίωσαν οι ίδιοι μετέπειτα.

Αποσπάσματα συνέντευξης:

ΣΥΜ 7: «Υπέροχη! Αυτοί οι 3 που το ξέρουν ήταν εξαιρετικοί, δεν υπήρχε κάποια αντίδραση... τύπου “έλα ρε αλήθεια, δεν το περίμενα”!.. ήταν όλα οκ, σα να έλεγα το καθημερινό μου νέο... είπαν “ε και, ωραία, να μας γνωρίσεις την σχέση σου να βγούμε για καφέ”»

ΣΥΜ 4: «Δεύτερον μέσα από άτυπες συζητήσεις κατάλαβα όλο αυτό το ιδεολογικό-πολιτιστικό-πολιτισμικό τους background οπότε με έκανε να νιώσω άνετα, πλέον ήμουνα μαζί τους με την οικογένεια 2 χρόνια οπότε κάποια στιγμή έτυχε να γνωρίσουν και την κοπέλα μου. Στην αρχή τη σύστησα σαν φίλη μου, μετά τους είπα ότι αυτή η κοπέλα είναι η κοπέλα μου και αυτό.

- Ποια ήταν η αντίδρασή τους όταν τους το αποκάλυψες;

-Εεε α οκ πολύ γλυκιά κοπέλα η Μαρία.»

Πέμπτο άξονα της συνέντευξης αποτέλεσαν οι συνέπειες που βιώνουν τα άτομα από την απόφασή τους να μην αποκαλύπτουν τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό στο χώρο εργασίας.

Η πρώτη θεματική είναι τα δυσάρεστα συναισθήματα και η αναγκαιότητα «να κρύβεσαι». Τα άτομα περιέγραψαν την προσπάθειά τους να «εποπτεύουν» τον τρόπο που κινούνται, που συμπεριφέρονται ή μιλούν ώστε να κρύψουν την σεξουαλική τους ταυτότητα κάτι που τους προκαλεί ως επί το πλείστον αρνητικά συναισθήματα αδικίας και λύπης.

Αποσπάσματα συνεντεύξεων:

ΣΥΜ 1: «δεν μου αρέσει γιατί δεν μου αρέσει να κρύβομαι και πρέπει να κρυφτώ για να μη το καταλάβουν οι γονείς, μη με βρίσει κανένας γονιός (εργάζεται σε σχολικό πλαίσιο)»

ΣΥΜ 3: «Ε νιώθω αποστασιοποίηση εμμμ δεν νιώθω θυμό νιώθω ε μμμμμ αδικία, λύπη»

Η δεύτερη θεματική αποτελεί την κοινωνική απομόνωση που βιώνουν οι Α.Ο.

Δεδομένου ότι για να προστατευτούν κρατάνε «κρυφούς» κάποιους τομείς της ζωής τους αδυνατούν να μοιραστούν με τους συναδέλφους κομμάτια της προσωπικής τους ζωής, όπως συνηθίζεται να πράττουν οι υπόλοιποι, με αποτέλεσμα να αποκτούν μία κοινωνική απόσταση. Η αδυναμία αυτή του προσωπικού μοιράσματος ανέφεραν πως είναι κάτι που τους απασχολεί και δεν αποτελεί μία ευχάριστη συνθήκη.

Αποσπάσματα συνεντεύξεων:

ΣΥΜ 3: «Εεε το αρνητικό είναι ότι δεν μπορείς να μοιραστείς προσωπικά κομμάτια στον επαγγελματικό χώρο και χρόνο έτσι; Δεν πάς να πεις α πήγα διακοπές με τον φίλο μου και ο φίλος μου μου είπε... κατάλαβες τι θέλω να σου πω - Το αποτέλεσμα είναι ότι σε κρατά σε μία απόσταση χάνεις πάλι κοινωνικά, χάνεις δεν κερδίζεις αλλά ναι» «Φέρω τέτοια συναισθήματα (αρνητικά) που δεν μπορώ να μοιραστώ όσο μοιράζονται οι συνάδελφοι»

Η τρίτη θεματική αποτελεί την απουσία συνεπειών για τους συμμετέχοντες. Πιο συγκεκριμένα έκαναν λόγο για διαχωρισμό επαγγελματικών και προσωπικών ρόλων. Θεωρούν ότι ο χώρος εργασίας αποδίδει έναν καθαρά επαγγελματικό ρόλο στο οποίο είναι περισσότερο ασφαλές να μην υφίστανται εμπλοκή των προσωπικών θεμάτων του ατόμου.

Αποσπάσματα συνεντεύξεων:

ΣΥΜ 2: «Όχι, όχι δεν με επηρεάζει γιατί εκεί είμαι για τη δουλειά μου για αυτό αυτό κι αυτό.»

ΣΥΜ 3: «...το ένα θετικό είναι ότι διατηρείς μία επαγγελματική σχέση που στη δουλειά είναι καλό να υπάρχει μία επαγγελματική σχέση, γιατί το φιλικό με το επαγγελματικό δεν παντρεύονται συχνά.»

Ο πέμπτος και τελευταίος άξονας του οδηγού συνέντευξης σχετίζεται με τις προσδοκώμενες συνέπειες που έχουν τα Λ.Ο. άτομα σε μια πιθανή αποκάλυψη στο χώρο εργασίας (όσοι δεν είχαν αποκαλυφθεί).

Στον άξονα αυτό προέκυψαν τέσσερις θεματικές, όπου οι δύο περιλαμβάνουν θετικές συνέπειες και οι άλλες δύο αρνητικές.

Ξεκινώντας από τις θετικές, η πρώτη αφορά την παροχή στήριξης και αποδοχής αλλά και βελτίωση των σχέσεων με τους συναδέλφους. Όταν παροτρύνθηκαν να εικάσουν τις αντιδράσεις των συναδέλφων οι Λ.Ο. έκαναν θετικές υποθέσεις που σχετίζονταν με την αποδοχή του σεξουαλικού τους προσανατολισμού αλλά υπό προϋποθέσεις όπως για παράδειγμα η κοντινή ηλικία ή η απουσία ατόμου από το οικογενειακό πλαίσιο στο χώρο εργασίας.

ΣΥΜ 2: «Γενικότερα νομίζω θα με αποδέχονταν»

ΣΥΜ 5: «Εεε γενικότερα στο εργασιακό μου περιβάλλον αν εξαιρέσεις ότι είναι και ο πατέρας μου μέσα σε αυτό εε πιστεύω ότι υπάρχουν ότι άτομα που φαντάζομαι ότι θα στήριζαν, αυτά που είναι πιο κοντά ηλικιακά με εμένα.. Δεν ξέρω αν ισχύει αλλά αυτό έχω σαν αίσθηση, τα άτομα που είναι πιο κοντά σε μένα πιστεύω ότι θα με στήριζαν»

ΣΥΜ 9: «Σε περίπτωση που (έκανα αποκάλυψη) οι σχέσεις των συναδέλφων θα ήταν λίγο πιο ζεστές»

Η δεύτερη θεματική αφορά τα δικά τους συναισθήματα και συγκεκριμένα το αίσθημα ελευθερίας και η ενίσχυση της κοινωνικοποίησής τους. Οι συμμετέχοντες αναφέρθηκαν στην ανάγκη τους να κινούνται και να εκφράζονται ελεύθερα χωρίς να πρέπει να επεξεργαστούν τον τρόπο συμπεριφοράς ή το περιεχόμενο του λόγου τους για να τυγχάνει κοινωνικής αποδοχής.

Αποσπάσματα συνεντεύξεων:

ΣΥΜ 1: «ίσως απαλλασσόμουν από στερεοτυπικές ερωτήσεις»

ΣΥΜ 5: «Θα ήταν πιο άνετη η κοινωνικοποίηση μου, θα ήταν πιο πλήρης. Αυτό»

ΣΥΜ 8: «....είναι άλλη αίσθηση να μπορείς να κάνεις την ζωή σου χωρίς να σκέφτεται αν ξέρουν οι άλλοι-- Πάντα καταλήγω ότι το να το λες σε βοηθάει γιατί είσαι άνετος και χαλαρός. Αυτό... Δεν κοιτάς πίσω»

Η τρίτη θεματική που προέκυψε είναι η πιθανότητα να προκύψουν δυσκολίες στις σχέσεις με τους συναδέλφους και στον τρόπο αντιμετώπισης μετά την αποκάλυψη.

Αναλυτικότερα, προσδοκούν ότι λόγω των αντιλήψεων κάποιων συναδέλφων και κατά περίπτωση λόγω του πολιτιστικού τους υποβάθρου, μια πιθανή αποκάλυψη, θα οδηγούσε σε αντιμετώπισή τους ως μία κατώτερη μειονότητα. Επιπλέον, εξέφρασαν προβληματισμούς για τις αρνητικές σκέψεις που θα μπορούσαν να κάνουν βλέποντάς του υπό το πρίσμα του σεξουαλικού τους προσανατολισμού.

Αποσπάσματα συνεντεύξεων:

ΣΥΜ 2: «θα υπήρχαν και δυσκολίες θα με κοίταγαν σαν άρρωστο- τώρα όμως για τα πολύ συγκεκριμένα άτομα μιλάω έτσι γιατί οι άλλοι θα ήτανε μια χαρά, αυτοί λοιπόν σαν άρρωστο σαν αα κάτι τελοσπάντων που δεν είναι φυσιολογικό, αυτό. Και θα είχα ίσως και μία αντιμετώπιση ότι είμαι υποδεέστερος και ότι είμαι κατώτερο ας πούμε ον.»

ΣΥΜ 5: «Τώρα με τους πιο μεγάλους πιστεύω ότι δεν θα είχα κάποιο θέμα, κάποιο άσχημο περιστατικό αλλά μου φαίνονται πιο πουριτανοί (γελάει) μπορεί να κακοφανεί σε κάποιον, όχι ότι θα προβεί σε κάποια επιθετική δράση σίγουρα όχι αλλά ότι σαν σκέψεις μπορεί να ήταν αρνητικές, δεν το αποκλείω δηλαδή»

ΣΥΜ 6: «Αν έκανα την αποκάλυψη στο μαγαζί θα επηρέαζε την καθημερινότητα μου ως προς την διάθεση του κόσμου γύρω μου. Θα ήξερα ότι επειδή αυτοί δεν νιώθουν άνετα με αυτό, με κοιτούν με ένα φίλτρο, το φίλτρο του γκέι.»

Η τελευταία θεματική είναι οι αρνητικές επιδράσεις που μπορεί να αποφέρει αποκάλυψη στην ψυχολογία του Λ.Ο. ατόμου. Τα άτομα που δεν προσδοκούν η αποκάλυψη να έχει θετική έκβαση ή θετικές συνέπειες αναφέρθηκαν στα αρνητικά συναισθήματα που θα βιώσουν αλλά και στη μείωση της αυτοεκτίμησης τους.

ΣΥΜ 9: «Φοβάμαι ότι θα επηρέαζε καθαρά τη δική μου, πώς να το πω, την αυτοεκτίμηση μου, θα ήμουν εγώ πιο καχύποπτος, θα υποψιαζόμουν εγώ ότι κάθε τι μικρό που λέγεται και μπορεί να παίρνει μια άλλη διάσταση να αφορά εμένα. Κι αυτό θα με επιβάρυνε πολύ ψυχολογικά»

ΣΥΜ 6: «Θα μου έριχνε την διάθεση, την όρεξη, μπορεί και να τσακωνόμουν».

Συζήτηση

Η πρώτη υπόθεση της έρευνας, βασιζόμενη στα ευρήματα των Arena & Jones (2017) σύμφωνα με τα οποία τα αμφιφυλόφιλα άτομα είναι λιγότερο πιθανό να προβούν σε αποκάλυψη της σεξουαλικής τους ταυτότητας, αφορούσε την ύπαρξη διαφορών στην επιλογή στρατηγικής αποκάλυψης. Πιο συγκεκριμένα, ότι τα αμφιφυλόφιλα θα υιοθετούν περισσότερο στρατηγικές απόκρυψης σε σχέση με τα ομοφυλόφιλα άτομα. Παρόλα αυτά δεν προέκυψε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των τριών κατηγοριών σεξουαλικού προσανατολισμού που διερευνήθηκαν. Σύμφωνα με την έρευνα των King, Mohr, Peddie, Jones & Kendra (2014) η στρατηγική που επιλέγουν να εφαρμόσουν οι Λ.Ο.Α. στο χώρο εργασίας διαφοροποιείται ανάλογα με την εκάστοτε κατάσταση με την οποία έρχονται αντιμέτωποι. Πιο συγκεκριμένα, βρήκαν ότι η επιλογή στρατηγικής εξαρτάται από την εκάστοτε προσλαμβανόμενη αποδοχή ή απόρριψη που αντιλαμβάνεται το Λ.Ο.Α. άτομο αλλά και το οργανωσιακό κλίμα και τις πολιτικές που ακολουθούνται. Επιπλέον, η μόνη στρατηγική που φάνηκε μερικώς να ακολουθεί το δείγμα ήταν η διακριτικά ανοιχτή, αλλά κι αυτή δεν ήταν σε ικανοποιητικό επίπεδο. Πιθανότατα απουσία στατιστικά σημαντικών ευρημάτων αναφορικά με τις στρατηγικές αποκάλυψης να σχετίζεται τόσο με τους πολυποίκιλους παράγοντες που οδηγούν την υιοθέτησή τους (Fisher, 2013; Berkley et al., 2018; Sabat et al., 2017; Wax et al., 2018; King et al., 2014) όσο και την πιθανότητα το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε να μην ανταποκρίνεται στα ελληνικά πρότυπα.

Εν συνεχεία, στη βιβλιογραφία όπως προαναφέρθηκε στο θεωρητικό μέρος υφίστανται συνδέσεις/ συσχετίσεις μεταξύ της ικανοποίησης από τη ζωή και των συνθηκών στο εργασιακό πλαίσιο (Jiang et al., 2019; Allan et al., 2015; Day & Schoenrade, 1997). Η εκτίμηση του δείκτη ικανοποίησης από τη ζωή για το δείγμα της έρευνας ανταποκρινόταν στο δεύτερο υψηλότερο της κλίμακας που αντιστοιχεί στον χαρακτηρισμό «σε γενικές γραμμές ικανοποιημένος/η». Σε συνδυασμό με το γεγονός ότι οι συμμετέχοντες φαίνεται να

ακολουθούν τη διακριτικά ανοιχτή στρατηγική αποκάλυψης φαίνεται να επιβεβαιώνεται από τις μέχρι τώρα έρευνες οι οποίες συνδέουν την ικανοποίηση από τη ζωή με την αποκάλυψη σύμφωνα με τους Badgett, et al. (2013). Ωστόσο, το μόνο προβλεπτικό μοντέλο που προέκυψε στην παρούσα ερευνητική προσπάθεια αναφορικά με την κλίμακα ικανοποίησης από τη ζωή ήταν μόνο για τους γκέι άνδρες του δείγματος όπου φάνηκε ότι περίπου το 1/3 (31,2%) της ικανοποίησής τους από τη ζωή προβλέπεται από την ικανοποίηση από την εργασία και την αποκάλυψη στους συναδέλφους. Το αποτέλεσμα αυτό είναι το μόνο που συμφωνεί με το θεωρητικό μέρος της παρούσης. Πιθανόν αυτό να σημαίνει ότι μόνο οι γκέι άνδρες που συμμετείχαν στην έρευνα επενδύουν περισσότερο στο κομμάτι της εργασίας προκειμένου να είναι ικανοποιημένοι και από τη ζωή τους σε σχέση με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες. Τον ισχυρισμό αυτό υποστηρίζουν έπειτα από την επισκόπηση σχετικών ερευνών οι Wax et al. (2018), σύμφωνα με τους οποίους η ικανοποίηση από την εργασία αποτελεί τον καθρέπτη της ευημερίας και της ευτυχίας από των εργαζομένων. Από την άλλη πλευρά εξίσου σημαντικό είναι ότι δεν βρέθηκαν άλλα προβλεπτικά μοντέλα για την ικανοποίηση από τη ζωή που να αφορούν το σύνολο του υπό έρευνα πληθυσμού. Σε μια περαιτέρω ανασκόπηση της βιβλιογραφίας ώστε να αποδοθεί το αίτιο αυτού του αποτελέσματος ανευρεθεί μία έρευνα των Huffman et al., (2008) η οποία συμπεριέλαβε την έννοια της υποστήριξης. Το μοντέλο αυτό που πρότειναν υποστηρίζει πως η παροχή υποστήριξης από τους συναδέλφους αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την ικανοποίηση από τη ζωή και ότι σε ένα γενικότερο πλαίσιο όλα τα είδη παροχής υποστήριξης σχετίζονται θετικά με το βαθμό αποκάλυψης, την ικανοποίηση από τη ζωή και την εργασία. Πιθανότατα, λοιπόν, το αποτέλεσμα της παρούσης να οφείλεται στην απουσία μέτρησης της έννοιας αυτής (η μέτρηση αυτής της έννοιας πραγματοποιήθηκε μόνο για το επίπεδο της ανώτερης διοίκησης) ή ένα στίγμα ότι τα Λ.Ο.Α. άτομα δεν φαίνεται να λαμβάνουν υποστήριξη στην εργασία τους και αυτό σε συνδυασμό με το γεγονός ότι στα περισσότερα επίπεδα των

συναδέλφων (προϊστάμενο, ανώτερη διοίκηση, υφισταμένους) απάντησαν ότι προσπαθούν σε μεγάλο βαθμό να αποκρύψουν την ταυτότητά τους, πιθανότατα επιβεβαιώνει ένα εχθρικό εργασιακό κλίμα. Μία επιπρόσθετη ενδιαφέρουσα επεξήγηση για το φαινόμενο αυτό θα μπορούσε να είναι ότι τα άτομα, σύμφωνα με τους Ashforth και Mall (1989) σχηματίζουν προσδοκίες και στόχους στους οποίους εμπλέκονται και αντλούν ευχαρίστηση από τις δραστηριότητες που είναι συναφείς με το προεξάρχον μέρος της ταυτότητάς τους. Όταν οι ταυτότητες των ατόμων μπορούν να διαμοιραστούν μεταξύ των δραστηριοτήτων ή των πλαισίων που εμπλέκονται τότε επιτυγχάνεται συνάφεια. Όταν, όμως, τα υποκείμενα δεν μπορούν να μοιραστούν τις ταυτότητές τους σε κάποια ομάδα ή τομέα της ζωής τους έρχονται σε σύγκρουση (as cited in Stavrou & Solea, 2020). Με παρόμοιο τρόπο το εξηγεί και η Ragins (2008) στο Μοντέλο απομόνωσης/ αποσύνδεσης σύμφωνα με το οποίο τα άτομα βιώνουν ψυχικό στρες σε αυτήν την περίπτωση. Επιπλέον οι Sawyer, Thoroughgood, & Christian (2015) αναφέρθηκαν στην αποσύνδεση αυτή των Λ.Ο.Α. ατόμων μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής αποδίδοντάς την στις ετεροκανονικές πεποιθήσεις με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι στο εργασιακό τους πλαίσιο. Συμπερασματικά, λοιπόν, τα άτομα πιθανότατα να έρχονται σε σύγκρουση με την πτυχή αυτής της σεξουαλικής τους ταυτότητας όταν βρίσκονται στο εργασιακό τους πλαίσιο, με αποτέλεσμα (όπως φαίνεται και στην ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων των κινήτρων απόκρυψης της ταυτότητας) να αφήνουν ένα κομμάτι της ζωής τους εκτός από την εργασία και να το διαχωρίζουν πλήρως από αυτή. Αυτό επιβεβαιώνεται και από το αποτέλεσμα της έρευνας που διεξήγαγαν οι Stavrou & Solea (2020) όπου σύγκριναν επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή σε Λ.Ο.Α. και ετεροφυλόφιλα άτομα και οι πρώτοι βρέθηκαν να έχουν χαμηλότερα ποσοστά. Από αυτό προκύπτει η ανάγκη που υφίσταται για τους οργανισμούς στην Ελλάδα να επαναξιολογήσουν την κουλτούρα τους και να παρέχουν στους εργαζόμενούς τους εκπαιδευτικά προγράμματα που να βασίζονται στη διαφορετικότητα.

Συνακολούθως, ένα σημαντικό εύρημα της παρούσης είναι το προβλεπτικό μοντέλο που προέκυψε για την ικανοποίηση από την εργασία των Λ.Ο.Α. ατόμων. Σύμφωνα με αυτό η υποστήριξη από την ανώτερη διοίκηση, το μηνιαίο εισόδημα, η εν ενεργεία εργασία και το δεκτικό εργασιακό κλίμα προβλέπουν την εργασιακή ικανοποίηση. Αναφορικά με το μηνιαίο εισόδημα αυτό αποτελεί έναν εύλογο παράγοντα καθώς αυτό εξασφαλίζει ως έναν βαθμό την ποιότητα της ζωής των ατόμων και αποτελεί και ένα τρόπο απόδοσης επιβράβευσης για την εργασία. Επιπλέον, η εν ενεργεία εργασία δείχνει ότι είναι περισσότερο πιθανό για το δείγμα παράγοντες που σχετίζονται με την ίδια την εργασία να συμβάλλουν στην ικανοποίηση από αυτή και όχι τόσο εξωτερικοί παράγοντες, δεδομένο αρκετά σημαντικό για τους οργανισμούς που καλούνται δώσουν βαρύτητα στα σημαντικά για τα Λ.Ο.Α. άτομα ευρήματα. Οι επόμενοι δύο προβλεπτικοί παράγοντες εισάγουν μέρος του περιεχομένου χρήζει προσοχής από τους οργανισμούς και επιβεβαιώνεται από την μέχρι τώρα βιβλιογραφία. Σημαντικά, λοιπόν, για τους Λ.Ο.Α. βρέθηκαν να είναι η υποστήριξη της ανώτερη διοίκησης και το δεκτικό εργασιακό κλίμα. Σε συνδυασμό με το αποτέλεσμα ότι περίπου οι μισοί από τους συμμετέχοντες ανέφεραν ότι προσπαθούν να αποκρύψουν την ταυτότητά τους σε μεγάλο βαθμό από την ανώτερη διοίκηση δείχνει πόσο σημαντικό είναι αυτό για τους Λ.Ο.Α. και δεν υφίσταται στον ελληνικό εργασιακό χώρο αλλά και πως αποτελεί επιτακτική ανάγκη η παροχή εκπαιδευτικών προγραμμάτων διαφορετικότητας στα ανώτερα στελέχη. Την ύψιστη σημασία της υποστήριξης έχουν επισημάνει τόσο οι Day & Schoenrade (1997) όσο και οι Huffman et al. (2008), οι οποίοι όπως προαναφέρθηκε έκαναν λόγο για την ευρύτερη έννοια της υποστήριξης συνδέοντας την επιπλέον με την αποκάλυψη και την οργανωσιακή δέσμευση. Από την άλλη πλευρά το εργασιακό κλίμα έχει επίσης βρεθεί σε παλαιότερες έρευνες να είτε να αποτελεί ρυθμιστικό- προβλεπτικό παράγοντα (Jiang et al., 2019; Velez, Moradi, & Brewster, 2013) είτε έχει διαμεσολαβητικό ρόλο (Prati & Pietrantonì, 2014) είτε μπορεί να προβλέπει (πέρα από την ικανοποίηση από την εργασία) και την ικανοποίηση από

τη ζωή (Allan et al., 2015). Η σημαντικότητα της πρόβλεψης της εργασιακής ικανοποίησης υπογραμμίζεται και από τους Harter et al. (2002) καθώς συνδέεται με την παραγωγικότητα και τη μειωμένη αποχώρηση. Ακόμη στην πρόβλεψη της εργασιακής ικανοποίησης βρέθηκε να υπάρχει διαφοροποίηση για τις γυναίκες του δείγματος για τις οποίες προβλεπτικοί παράγοντες ήταν το εργασιακό κλίμα, η εν ενεργεία εργασία και η ικανοποίηση από τη ζωή. Φαίνεται εδώ να εισέρχονται πτυχές από τη γενικότερη ζωή στον τομέα της εργασίας κάτι που πιθανότατα να μπορεί να αποδοθεί στον κλασικό πολυδιάστατο κοινωνικό ρόλο που έχει αποδοθεί στις γυναίκες οι οποίες καλούνται να ανταποκριθούν επιτυχώς και να συνδυάσουν πτυχές της ζωής τους που σχετίζονται με την οικογένεια, την εργασία και τη συντροφικότητα.

Τέλος, συμπληρωματικό ρόλο σε όλα τα παραπάνω αποτελούν και οι συσχετίσεις που βρέθηκαν για την εργασιακή ικανοποίηση θετικά της φανερά ανοιχτής στρατηγικής και αρνητικά της στρατηγικής απόκρυψης, επιβεβαιώνοντας ότι οι Λ.Ο.Α. είναι περισσότερο ικανοποιημένοι όταν μπορούν να μιλήσουν ανοιχτά για τον σεξουαλικό προσανατολισμό τους στη δουλειά.

Στα περιγραφικά στατιστικά της Κλίμακας Ικανοποίησης από την Εργασία οι Λ.Ο.Α. φαίνεται να μην έχουν ευκαιρίες ανέλιξης στην ιεραρχία κάτι που πιθανότατα να παραπέμπει σε επιθυμία απόκρυψης της σεξουαλικής τους ταυτότητας όπως υποστηρίζουν οι Wright et al. (2006) αλλά και να επιβεβαιώνει τους φόβους που εξέφρασαν οι Λ.Ο. στις συνεντεύξεις ότι μια πιθανή αποκάλυψη μπορεί να λειτουργήσει αρνητικά στην αξιολόγησή τους στην εργασία και εξηγεί επίσης και το φαινόμενο απόκρυψης της ταυτότητάς τους σε μεγάλο βαθμό από την ανώτερη διοίκηση.

Ποιοι μπορεί να είναι οι κινητήριοι μοχλοί που διαμορφώνουν τις στάσεις και τις συμπεριφορές των Λ.Ο. στο εργασιακό πλαίσιο; Ξεκινώντας από την ανάλυση των κινήτρων

που θα οδηγούσαν ένα Λ.Ο. άτομο, φαίνεται να κυριαρχεί και να διαπερνά από όλες τις θεματικές η ανάγκη του αισθήματος ασφάλειας. Οι συμμετέχοντες έκαναν σαφές πως είναι αναγκαίο να νιώσουν την αποδοχή τόσο σε επίπεδο οργανισμού όσο και στο ουσιαστικό επίπεδο των συναδέλφων και της σχέσης με αυτούς. Προκειμένου να προβούν σε αποκάλυψη σε κάποιο άτομο στην εργασία τους καθοριστικός παράγοντας είναι η ύπαρξη εγγύτερης-φιλικής σχέσης, κάτι που δείχνει ότι οι Λ.Ο. αποκαλύπτουν την σεξουαλική τους ταυτότητα σε ανθρώπους που αποτελούν τους σημαντικούς άλλους για τους ίδιους. Ακόμη, ως άνθρωποι και ως κοινωνικά όντα, έκαναν λόγο για την ανάγκη που έχουν να μπορούν κι αυτοί να μοιράζονται, όπως οι υπόλοιποι συνάδελφοί τους, σημαντικές προσωπικές στιγμές με τους συναδέλφους τους. Πιθανότατα οι Λ.Ο. να αναφέρονται στην έννοια της συμπερίληψης όχι τόσο στο επίπεδο των πρακτικών του οργανισμού αλλά σε αυτό των σχέσεων με τους συναδέλφους, όπως αναφέρθηκαν σε αυτή οι Lee, Johansen, Bae (2020) υπογραμμίζοντας τη σημασία της. Επιπροσθέτως, η προϋπόθεση αυτή, ανάπτυξης εγγύτερης σχέσης με τους συναδέλφους (ως κίνητρο για αυτό- αποκάλυψη από τη μία και ως κίνητρο για απόκρυψη εν απουσία της από την άλλη) σε συνδυασμό με το εύρημα των Huffman et al. (2008) ότι η υποστήριξη από τους συναδέλφους είναι αυτή που αυξάνει την ικανοποίηση από τη ζωή, πιθανότατα να εξηγεί το γεγονός ότι στην παρούσα έρευνα δεν βρέθηκε κάποιο προβλεπτικό μοντέλο ή κάποιος συνδυασμός των υπό έρευνα μεταβλητών που να συμβάλλουν ή να σχετίζονται με την Κλίμακα Ικανοποίησης από τη Ζωή. Επιπλέον, οι συνεντευξιαζόμενοι αναφέρθηκαν στο πόσο σημαντικό είναι γι' αυτούς να υφίσταται στον οργανισμό πολιτική διαφορετικότητας που θα διασφαλίζει τα δικαιώματά τους αλλά και ένα δεκτικό εργασιακό κλίμα που θα τους κάνει να νιώθουν άνετα αλλά και ότι γίνονται αποδεκτοί από το εργασιακό τους πλαίσιο.

Εν αντιθέσει, στον πυρήνα της επιθυμίας τους για απόκρυψη της σεξουαλικής τους ταυτότητας υπάρχει ένα σύνολο αρνητικών επιδράσεων που δείχνει ότι οι Λ.Ο. φαίνεται να

βιώνουν ως εχθρικό το εργασιακό τους πλαίσιο. Το συμπέρασμα αυτό προκύπτει από τα αισθήματα φόβου που εξέφρασαν απέναντι στις ομο-αρνητικές ή στερεοτυπικές αντιλήψεις που μπορεί να έχουν οι συνάδελφοί τους και στην πιθανή αρνητική τους αντίδραση. Σε θεωρητικό επίπεδο μία εξήγηση που έδωσε η Ragins (2008) είναι πως για να προβεί το άτομο σε αποκάλυψη θα πρέπει η σεξουαλική του ταυτότητα να διακατέχει κεντρικό ρόλο, κάτι που πιθανόν δεν ισχύει για το δείγμα της έρευνας. Επιπλέον, παλαιότερες αρνητικές εμπειρίες των ατόμων αλλά και η ανησυχία τους ότι η αποκάλυψη της ταυτότητάς τους μπορεί να οδηγήσει σε μεροληπτική αξιολόγησή τους στην εργασία, λειτουργούν ενισχυτικά στην απόφασή τους για απόκρυψη. Τα δεδομένα αυτά αξίζουν προσοχής από τους οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στον ελληνικό χώρο καθώς επιβεβαιώνουν ότι ο εργασιακός χώρος δεν αποτελεί ένα ασφαλές πλαίσιο για τα Λ.Ο. άτομα, γεγονός που συχνά παραπέμπει σε αρνητικά αποτελέσματα στην εργασία όπως προαναφέρθηκε στο θεωρητικό μέρος (Fisher, 2013; Mock et al., 2011; Day & Schoenrade, 2000). Δεδομένου, λοιπόν, ότι η τάση για απόκρυψη αποτελεί μία ‘συμπεριφορά ασφαλείας’ θα ήταν σημαντικό να αναρωτηθεί κανείς εάν αυτό έχει κάποιο κόστος για τα άτομα αυτά να επιλέγουν αυτή τη στρατηγική απόκρυψης. Ρωτώντας τους συμμετέχοντες της έρευνας σχετικά με τις συνέπειες της απόκρυψής τους οι απαντήσεις τους αποτελούν δύο κατηγορίες. Από τη μία πλευρά γίνεται λόγος για την ανάγκη να βρίσκονται σε συνεχή εγρήγορση και αυτοπαρατήρηση στην προσπάθειά τους να ‘κρυφτούν’. Τα άτομα περιέγραψαν την προσπάθειά τους να «εποπτεύουν» τον τρόπο που κινούνται, που συμπεριφέρονται ή μιλούν ώστε να κρύψουν την σεξουαλική τους ταυτότητα κάτι που τους προκαλεί ως επί το πλείστον αρνητικά συναισθήματα αδικίας και λύπης κάτι που πιθανότατα παραπέμπει σε ένα βίωμα περιθωριοποίησης που έχουν το οποίο δεν ανταποκρίνεται στην ανάγκη τους για αποδοχή και ένταξη. Αυτό υποστήριξαν και οι Rumens & Broomfield (2012) οι οποίοι στην έρευνά τους βρήκαν ότι τα Λ.Ο.Α.Τ.Κ.Ι. άτομα βρίσκονται σε μία διαρκή διαδικασία υπολογισμού του

κόστους και του οφέλους που σχετίζεται με το στίγμα της αυτό-αποκάλυψης. Το αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας είναι να βιώνουν ποικίλα αρνητικά συναισθήματα με κυρίαρχο αυτό της θλίψης. Το εύρημα αυτό πιθανότατα, επίσης να εξηγεί ως ένα βαθμό ότι το ποσοτικό μέρος της παρούσης δεν απέδωσε κάποιο προβλεπτικό μοντέλο της ικανοποίησης από τη ζωή. Επιπροσθέτως, ‘μένοντας μέσα στην ντουλάπα’ αδυνατούν να μοιραστούν σημαντικές για τους ίδιους προσωπικές στιγμές και οδηγούνται έτσι σε αυτό που οι Sabat et al. (2019) περιέγραψαν ως κοινωνική απομόνωση. Σε αντίθεση με τα παραπάνω υπήρξαν συμμετέχοντες οι οποίοι έκαναν λόγω για απουσία συνεπειών και για πλήρη διαχωρισμό του επαγγελματικού τους ρόλου από την προσωπική τους ζωή (στην οποία έγκειται και ο σεξουαλικός προσανατολισμός). Η θέση αυτή μπορεί να αποτελεί μία αμυντική στάση και προσπάθεια διατήρησης της αυτό-εκτίμησής τους απέναντι στις «δηλητηριώδης» συνέπειες της απόκρυψης όπως τις χαρακτήρισαν οι Newheiser et al. (2017) είτε ένα σημείο αποσύνδεσης της ταυτότητά τους για την οποία μίλησε η Ragins (2008) στο Μοντέλο Αποσύνδεσης/ Απομόνωσης.

Παρά το γεγονός ότι οι Λ.Ο. ως επί το πλείστον ανέφεραν πως κρατούν κρυφή τη σεξουαλική τους ταυτότητα και μίλησαν για δύσκολες καταστάσεις, συναισθήματα και συνθήκες με τα οποία έρχονται αντιμέτωποι οι προσδοκώμενες γι’ αυτούς συνέπειες αποτελούν ένα ανάμεικτο περιεχόμενο. Πιο συγκεκριμένα, προσδοκούν μία θετική ανταπόκριση από μια μερίδα συναδέλφων και οι ίδιοι (οι Λ.Ο.) απεμπλεκόμενοι από την ανάγκη να ‘κρύβονται’ αναμένουν αισθήματα ανακούφισης σε συνδυασμό με τη βελτίωση των κοινωνικών τους σχέσεων. Από την άλλη πλευρά αναφέρονται και πάλι στον φόβο των προκαταλήψεων των συναδέλφων που ελλοχεύουν το κίνδυνο της περιθωριοποίησης, περαιτέρω στιγματισμού και ύπαρξης αρνητικών συναισθημάτων στους ίδιους. Το εύρημα αυτό ότι οι Λ.Ο. αναμένουν να βιώσουν αρνητικά συναισθήματα σε περίπτωση αποκάλυψης

είναι πρωτοφανές και μέχρι στιγμή δεν έχει αναφερθεί στη βιβλιογραφία και αποτελεί μία μικρή επέκτασή της στον τομέα αυτόν.

Συμπερασματικά φαίνεται οι αρνητικές συνέπειες να υπερέχουν των θετικών στη συνολική αποτίμηση των ατόμων εφόσον επιλέγουν να κρατούν την ταυτότητά τους κρυφή κάτι που επιβεβαιώνεται και σύμφωνα με τους Croteau et al. (2008) οι οποίοι υποστήριξαν ότι οι προσδοκώμενες συνέπειες είναι αυτές που επηρεάζουν την απόφαση για αποκάλυψη.

Επιπλέον, στη βιβλιογραφία αναφέρονται δύο κύριες θεωρίες που εξηγούν τι επηρεάζει την επιλογή στρατηγικής. Από τη μία πλευρά η Θεωρία του Στίγματος (Clair et al., 2005) η οποία υποστηρίζει ότι προγενέστεροι παράγοντες και οι συνέπειες της αποκάλυψης επηρεάζουν την επιλογή στρατηγικής· ενώ από την άλλη πλευρά το Κοινωνικό – Γνωστικό Μοντέλο (Croteau et al., 2008) το οποίο δίνει έμφαση στις βιωμένες εμπειρίες. Το συμπέρασμα που προκύπτει μέσα από τις συνεντεύξεις είναι ότι η επιλογή της στρατηγικής είναι περισσότερο πολύπλοκη διαδικασία για τους Λ.Ο. και πως η απόφαση προκύπτει από το σύνολο όσων αναφέρουν οι δύο θεωρίες.

Εν κατακλείδι, η παρούσα έρευνα συμβάλλει στην κατανόηση και την ανάδειξη της σημασίας που έχει το εργασιακό πλαίσιο να αποτελεί ένα δεκτικό και φιλικό περιβάλλον για τα Λ.Ο.Α. άτομα. Είναι υψίστης σημασίας τόσο από την πλευρά των οργανισμών καθώς όταν τα άτομα νιώθουν ασφάλεια, αποδοχή και άνεση στον εργασιακό τους χώρο τότε αυξάνεται και η εργασιακή τους ικανοποίηση αλλά και η παραγωγικότητά τους (Harter et al., 2002) αλλά και οι ίδιοι οι οργανισμοί αποτελούν ελκυστικά περιβάλλοντα εργασίας για εργαζομένους με υψηλές δεξιότητες και απόδοση. Σημαντική επίσης είναι η ανάγκη που υφίσταται, κυρίως στα ανώτερα στελέχη, αλλά και στο σύνολο των εργαζομένων για εκπαιδευτικά προγράμματα διαφορετικότητας με στόχο την επί της ουσίας αλλαγή της κουλτούρας.

Ακόμη, για την πλευρά των Λ.Ο.Α. ατόμων αναδεικνύεται ως ένα βαθμό (για τους γκέι) ικανοποίηση από τη ζωή από το χώρο εργασίας αλλά και η ωφέλεια που προκύπτει για το σύνολο του υπό έρευνα πληθυσμού για την ανάδειξη όσων χρειάζονται για να νιώσουν καλύτερα στο εργασιακό τους πλαίσιο και κατ' επέκταση και στη ζωή τους.

Περιορισμοί

Οι περιορισμοί της παρούσας έρευνας είναι ότι δεν βρέθηκαν τα τέσσερα είδη στρατηγικών που διερευνήθηκαν να ανταποκρίνονται στον τρόπο που διαχειρίζονται την ταυτότητά τους οι συμμετέχοντες της έρευνας ούτε να συμβάλλουν σημαντικά στην ερμηνεία κάποιας μεταβλητής. Ακόμη, η έρευνα αποτελεί μία μεικτή μέθοδο προσέγγισης φέρει όμως τον περιορισμό ότι το ποσοτικό μέρος απευθύνεται σε Λεσβίες, Ομοφυλόφιλους και Αμφιφυλόφιλους ενώ το ποιοτικό κομμάτι μόνο σε ομοφυλόφιλο πληθυσμό. Τέλος, πιθανότατα να υφίσταται ένας περιορισμός στο ότι η συλλογή των δεδομένων κυρίως του ποσοτικού μέρους της έρευνας πραγματοποιήθηκε την περίοδο της έξαρσης του Κορωνοϊού στην Ελλάδα, κάτι που θα μπορούσε να επηρεάσει τον τρόπο που απαντούν οι συμμετέχοντες.

Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Πρόταση για μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να είναι η ένταξη της μεταβλητής μέτρησης της σεξουαλικής ταυτότητας εάν αυτή αποτελεί προεξάρχων μέρος για το άτομο, καθώς φαίνεται στη βιβλιογραφία να έχει σημαντικό ρόλο και ίσως βοηθήσει στην πιο σφαιρική αξιολόγηση της διαχείρισης της σεξουαλικής ταυτότητας στο εργασιακό πλαίσιο. Επίσης, η δημιουργία ενός ερωτηματολογίου που θα αξιολογεί τα κίνητρα και τις συνέπειες με ποσοτικό τρόπο θα μπορούσε να αποτελέσει μία μελλοντική έρευνα με στόχο τη δημιουργία ενός ποσοτικού εργαλείου που δεν υφίσταται μέχρι στιγμής.

Βιβλιογραφία

- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2015). Living a Calling, Life Satisfaction, and Workplace Climate among a Lesbian, Gay, and Bisexual Population. *Career Development Quarterly*, 63(4), 306–319. <https://doi.org/10.1002/cdq.12030>
- American Psychological Association. (2020). <https://apastyle.apa.org/>
- Anderson, M. Z., Croteau, J. M., Chung, Y. B., & DiStefano, T. M. (2001). Developing an Assessment of Sexual Identity Management for Lesbian and Gay Workers. *Journal of Career Assessment*, 9(3), 243–260. <https://doi.org/10.1177/106907270100900303>
- Arena Jr, D. F., & Jones, K. P. (2017). To “B” or not to “B”: Assessing the disclosure dilemma of bisexual individuals at work. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 86–98. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.08.009>
- Badgett, M., Durso, L.E, Mallory, C., & Kastanis, A. (2013). *The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies*. EScholarship.Org. <https://escholarship.org/uc/item/3vt6t9zx>
- Bejakovich, T., & Flett, R. (2018). “Are you sure?”: Relations between sexual identity, certainty, disclosure, and psychological well-being. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*, 22(2), 139–161. <https://doi.org/10.1080/19359705.2018.1427647>
- Berkley, R. A., Beard, R., & Daus, C. S. (2018). The emotional context of disclosing a concealable stigmatized identity: A conceptual model. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/J.HRMR.2018.09.001>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Button, S. B. (2004). Identity management strategies utilized by lesbian and gay employees:

- A quantitative investigation. *Group and Organization Management*, 29(4), 470–494.
<https://doi.org/10.1177/1059601103257417>
- Capell, B., Tzafrir, S. S., Enosh, G., & Dolan, S. L. (2018). Explaining sexual minorities' disclosure: The role of trust embedded in organizational practices. *Organization Studies*, 39(7), 947–973. <https://doi.org/10.1177/0170840617708000>
- Cheung, F., & Chan, W. (2019). Sexual Identity Management Strategies and Occupational Well-Being: A Latent Profile Analysis. *Journal of Career Development*, 0894845319856113. <https://doi.org/10.1177/0894845319856113>
- Clair, J. A., Beatty, J. E., & Maclean, T. L. (2005). Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review*, 30(1), 78–95. <https://doi.org/10.5465/AMR.2005.15281431>
- Creswell, W. J. (2016). *Η έρευνα στην εκπαίδευση : Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και της ποιοτικής έρευνας*. Ίων.
- Croteau, J. M., Anderson, M. Z., & VanderWal, B. L. (2008). Models of Workplace Sexual Identity Disclosure and Management: Reviewing and Extending Concepts. *Group & Organization Management*, 33(5), 532–565. <https://doi.org/10.1177/1059601108321828>
- Day, N E, & Schoenrade, P. (1997). Staying in the closet versus coming out: Relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. *Personnel Psychology*, 50(1), 147–163. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00904.x>
- Day, Nancy E, & Schoenrade, P. (2000). The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees. *Personnel Review*, 29(3), 346–363.
<https://doi.org/10.1108/00483480010324706>

- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Fisher, L. D. (2013). Antecedents and outcomes of sexual orientation disclosure in the workplace among lesbians. In *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering* (Vol. 74, Issues 2-B(E), p. No-Specified). ProQuest Information & Learning.
<http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc10&NEWS=N&AN=2013-99160-588>
- Galvin-White, C. M., & O’Neal, E. N. (2015). Lesbian Police Officers’ Interpersonal Working Relationships and Sexuality Disclosure: A Qualitative Study. *Feminist Criminology*, 11(3), 253–284. <https://doi.org/10.1177/1557085115588359>
- Griffith, K. H., & Hebl, M. R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: “Coming out” at work. *The Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1191–1199.
<https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.6.1191>
- Hamilton, K. M., Park, L. S., Carsey, T. A., & Martinez, L. R. (2019). “Lez be honest”: Gender expression impacts workplace disclosure decisions. *Journal of Lesbian Studies*, 23(2), 144–168. <https://doi.org/10.1080/10894160.2019.1520540>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hebl, M. R., Foster, J. B., Mannix, L. M., & Dovidio, J. F. (2002). Formal and Interpersonal Discrimination: A Field Study of Bias Toward Homosexual Applicants. *Personality and*

- Social Psychology Bulletin*, 28(6), 815–825. <https://doi.org/10.1177/0146167202289010>
- Heintz, P. A. (2012). Work-life dilemmas emerging from lesbian executives' narratives. *Career Development Quarterly*, 60(2), 122–133. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2012.00010.x>
- Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. M., & King, E. B. (2008). Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? *Human Resource Management*, 47(2), 237–253. <https://doi.org/10.1002/hrm.20210>
- Hur, H. (2019). The role of inclusive work environment practices in promoting LGBT employee job satisfaction and commitment. *Public Money & Management*, 40(6), 426–436. <https://doi.org/10.1080/09540962.2019.1681640>
- Jiang, Z., Wang, Y., Hu, X., & Wang, Z. (2019). Open Workplace Climate and LGB Employees' Psychological Experiences: The Roles of Self-Concealment and Self-Acceptance. *Journal of Employment Counseling*, 56(1), 2–19. <https://doi.org/10.1002/joec.12099>
- Keyes, C. L. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.
- King, E B, Mohr, J. J., Peddie, C. I., Jones, K. P., & Kendra, M. (2017). Predictors of Identity Management: An Exploratory Experience-Sampling Study of Lesbian, Gay, and Bisexual Workers. *Journal of Management*, 43(2), 476–502. <https://doi.org/10.1177/0149206314539350>
- King, E B, Reilly, C., & Hebl, M. (2008). The best of times, the worst of times: Exploring dual perspectives of “coming out” in the workplace. *Group and Organization Management*, 33(5), 566–601. <https://doi.org/10.1177/1059601108321834>

- King, Eden B, Mohr, J. J., Peddie, C. I., Jones, K. P., & Kendra, M. (2014). Predictors of Identity Management: An Exploratory Experience-Sampling Study of Lesbian, Gay, and Bisexual Workers. *Journal of Management*, 43(2), 476–502.
<https://doi.org/10.1177/0149206314539350>
- Koustelios, A. D., & Bagiatis, K. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57(3), 469–476.
<https://doi.org/10.1177/0013164497057003008>
- Lee, D., Johansen, M., & Bae, K. Bin. (2020). Organizational Justice and the Inclusion of LGBT Federal Employees: A Quasi-Experimental Analysis Using Coarsened Exact Matching. *Review of Public Personnel Administration*, 0734371X20929731.
<https://doi.org/10.1177/0734371X20929731>
- Lent, R. W., Taveira, M. do C., Sheu, H.-B., & Singley, D. (2009). Social cognitive predictors of academic adjustment and life satisfaction in Portuguese college students: A longitudinal analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 190–198.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.006>
- Liddle, B. J., Luzzo, D. A., Hauenstein, A. L., & Schuck, K. (2004). Construction and Validation of the Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Climate Inventory. *Journal of Career Assessment*, 12(1), 33–50.
<https://doi.org/10.1177/1069072703257722>
- Mock, S. E., Sedlovskaya, A., & Purdie-Vaughns, V. (2011). Gay and Bisexual Men's Disclosure of Sexual Orientation in the Workplace: Associations With Retirement Planning. *Journal of Applied Gerontology*, 30(1), 123–132.
<https://doi.org/10.1177/0733464809358081>

- Mohr, J. J., & Fassinger, R. E. (2013). Work, Career, and Sexual Orientation. In *Handbook of Psychology and Sexual Orientation*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199765218.003.0011>
- Newheiser, A. K., Barreto, M., & Tiemersma, J. (2017). People Like Me Don't Belong Here: Identity Concealment is Associated with Negative Workplace Experiences. *Journal of Social Issues*, 73(2), 341–358. <https://doi.org/10.1111/josi.12220>
- Prati, G., & Pietrantonio, L. (2014). Coming out and job satisfaction: A moderated mediation model. *Career Development Quarterly*, 62(4), 358–371. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00088.x>
- Ragins, B. R. (2008). Disclosure Disconnects: Antecedents and Consequences of Disclosing Invisible Stigmas across Life Domains. *Academy of Management Review*, 33(1), 194–215. <https://doi.org/10.5465/amr.2008.27752724>
- Reed, L., & Leuty, M. E. (2016). The Role of Individual Differences and Situational Variables in the Use of Workplace Sexual Identity Management Strategies. *Journal of Homosexuality*, 63(7), 985–1017. <https://doi.org/10.1080/00918369.2015.1117900>
- Rumens, N., & Broomfield, J. (2012). Gay men in the police: Identity disclosure and management issues. *Human Resource Management Journal*, 22(3), 283–298.
<https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2011.00179.x>
- Sabat, I. E., Lindsey, A. P., King, E. B., Ahmad, A. S., Membere, A., & Arena, D. F. (2017). How prior knowledge of LGB identities alters the effects of workplace disclosure. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 56–70.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.09.001>
- Sabat, I. E., Lindsey, A. P., King, E. B., Winslow, C., Jones, K. P., Membere, A., & Smith,

- N. A. (2019). Stigma Expression Outcomes and Boundary Conditions: A Meta-Analysis. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9608-z>
- Sabat, I., Trump, R., & King, E. (2014). Individual, interpersonal, and contextual factors relating to disclosure decisions of lesbian, gay, and bisexual individuals. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1(4), 431–440. <https://doi.org/10.1037/sgd0000061>
- Sawyer, K., Thoroughgood, C., & Cleveland, J. (2015). Challenging Heteronormative and Gendered Assumptions in Work–Family Research: An Examination of LGB Identity-Based Work–Family Conflict. In *Gender and the Work-Family Experience* (pp. 77–98). Springer, Cham. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-08891-4_5
- Schneider, B. E. (1986). Coming Out at Work: Bridging the private/public gap. *Work and Occupations*, 13(4), 463–487. <https://doi.org/10.1177/0730888486013004002>
- Schneider, K. G. (2016). To Be Real: Antecedents and Consequences of Sexual Identity Disclosure by Academic Library Directors. *The Journal of Academic Librarianship*, 42(6), 719–731. <https://doi.org/10.1016/J.ACALIB.2016.06.018>
- Stavrou, E., & Solea, E. (2020). In the eye of the beholder: Employee sexual orientation, perceived supervisory support for life beyond work and job satisfaction. *Human Resource Management Journal*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12293>
- Tatum, A K. (2018). Workplace climate and satisfaction in sexual minority populations: An application of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 65(5), 618–628. <https://doi.org/10.1037/cou0000292>
- Tatum, Alexander K, Formica, L. J., & Brown, S. D. (2016). Testing a Social Cognitive Model of Workplace Sexual Identity Management. *Journal of Career Assessment*, 25(1),

107–120. <https://doi.org/10.1177/1069072716659712>

Velez, B. L., Moradi, B., & Brewster, M. E. (2013). Testing the Tenets of Minority Stress Theory in Workplace Contexts. *Journal of Counseling Psychology*, 1–11.

<https://doi.org/10.1037/a0033346>

Wax, A., Coletti, K. K., & Ogaz, J. W. (2018). The benefit of full disclosure: A meta-analysis of the implications of coming out at work. *Organizational Psychology Review*, 8(1), 3–

30. <https://doi.org/10.1177/2041386617734582>

Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2018).

Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, 57(1), 193–210.

<https://doi.org/10.1002/hrm.21873>

Wessel, J. L. (2017). The Importance of Allies and Allied Organizations: Sexual Orientation Disclosure and Concealment at Work. *Journal of Social Issues*, 73(2), 240–254.

<https://doi.org/10.1111/josi.12214>

Wright, T., Colgan, F., Creegany, C., & McKearney, A. (2006). Lesbian, gay and bisexual workers: equality, diversity and inclusion in the workplace. *Equal Opportunities*

International, 25(6), 465–470. <https://doi.org/10.1108/02610150610713782>

Πολύχρωμο Σχολείο. (2019). <https://rainbowschool.gr/>

Σταλίκας, Α., Τριλίβα, Σ., & Ρούσση, Π. (2012). *Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα : μια συλλογή και παρουσίαση των ερωτηματολογίων, δοκιμασιών και καταλόγων καταγραφής χαρακτηριστικών στον ελληνικό χώρο*. Πεδίο.

Παράρτημα 1

Πίνακας 1

Έλεγχος Κανονικής Κατανομής για Στρατηγική Προσποίησης Αυτό-αποκάλυψης και Σεξουαλικό Προσανατολισμό

		Tests of Normality					
	1.α Επιλέξτε τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Στρατηγική Προσποίησης	Γκέι	,169	75	,000	,836	75	,000
	Λεσβία	,233	67	,000	,757	67	,000
	Αμφιφυλόφιλος	,195	49	,000	,837	49	,000

Note. a. Lilliefors Significance Correction

Πίνακας 2

Μη παραμετρικός Έλεγχος Kruskal Wallis για Στρατηγική Προσποίησης Αυτό-αποκάλυψης και Σεξουαλικό Προσανατολισμό

Test Statistics ^{a,b}	
Στρατηγική Προσποίησης	
Chi-square	,214
df	1
Asymp. Sig.	,644

Note. a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: 1.α

Επιλέξτε τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό

Πίνακας 3.

Έλεγχος Κανονικής Κατανομής για Στρατηγική Απόκρυψης Αυτό-αποκάλυψης και Σεξουαλικό Προσανατολισμό

		Tests of Normality					
1.α Επιλέξτε τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Στρατηγική	Γκέι	,127	75	,004	,948	75	,004
Απόκρυψης	Λεσβία	,158	67	,000	,927	67	,001
	Αμφιφυλόφιλος	,130	49	,037	,936	49	,011

Note. a. Lilliefors Significance Correction

Πίνακας 4.

Μη παραμετρικός Έλεγχος Kruskal Wallis για Στρατηγική Απόκρυψης Αυτό-αποκάλυψης και Σεξουαλικό Προσανατολισμό

Test Statistics ^{a,b}	
Στρατηγική Απόκρυψης	
Chi-square	1,862
df	2
Asymp. Sig.	,394

Note. a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: 1.α

Επιλέξτε τον σεξουαλικό σας

προσανατολισμό

Πίνακας 5.

Έλεγχος Κανονικής Κατανομής για Διακριτικά Ανοιχτή Στρατηγική Αυτό-αποκάλυψης και Σεξουαλικό Προσανατολισμό

		Tests of Normality					
	1.α Επιλέξτε τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Διακριτικά Ανοιχτή Στρατηγική	Γκέι	,114	75	,018	,976	75	,173
	Λεσβία	,099	67	,099	,987	67	,693
	Αμφιφυλόφιλος	,129	49	,042	,965	49	,145

Note. a. Lilliefors Significance Correction

Πίνακας 6.

Μη παραμετρικός Έλεγχος Kruskal Wallis για Διακριτικά Ανοιχτή Στρατηγική Αυτό-αποκάλυψης και Σεξουαλικό Προσανατολισμό

Test Statistics ^{a,b}	
Διακριτικά Ανοιχτή Στρατηγική	
Chi-square	,184
df	2
Asymp. Sig.	,912

Note. a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: 1.α

Επιλέξτε τον σεξουαλικό σας

προσανατολισμό

Πίνακας 7.

Έλεγχος Κανονικής Κατανομής για Φανερά Ανοιχτή Στρατηγική Αυτό-αποκάλυψης και Σεξουαλικό Προσανατολισμό

Tests of Normality							
1.α Επιλέξτε τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Φανερά Ανοιχτή	Γκέι	,204	75	,000	,837	75	,000
Στρατηγική	Λεσβία	,139	67	,003	,923	67	,000
	Αμφιφυλόφιλος	,154	49	,005	,881	49	,000

Note. a. Lilliefors Significance Correction

Πίνακας 8.

Μη παραμετρικός Έλεγχος Kruskal Wallis για Φανερά Ανοιχτή Στρατηγική Αυτό-αποκάλυψης και Σεξουαλικό Προσανατολισμό

Test Statistics ^{a,b}	
Φανερά Ανοιχτή Στρατηγική	
Chi-square	3,027
df	2
Asymp. Sig.	,220

Note. a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: 1.α

Επιλέξτε τον σεξουαλικό σας

προσανατολισμό

Πίνακας 9.*Περιγραφικά Στατιστικά Στρατηγικών αυτό-αποκάλυψης*

		Statistics			
		Στρατηγική Προσποίησης	Στρατηγική Απόκρυψης	Διακριτικά Ανοιχτή Στρατηγική	Φανερά Ανοιχτή Στρατηγική
N	Valid	191	191	191	191
	Missing	0	0	0	0
Mean		1,3986	1,8809	2,5632	1,9005
Mode		1,00	1,00	2,86	1,00
Std. Deviation		,43935	,67720	,55757	,84102
Variance		,193	,459	,311	,707
Range		2,00	2,88	3,00	3,00
Minimum		1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum		3,00	3,88	4,00	4,00
Percentiles	25	1,1250	1,3750	2,1429	1,2500
	50	1,2500	1,7500	2,5714	1,6250
	75	1,5000	2,3750	3,0000	2,3750

Πίνακας 10.

Περίληψη Μοντέλου Παλινδρόμησης για Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης Από Ζωή για τους Γκέι Άνδρες

Model Summary				
Model	R			
	1.α Επιλέξτε τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό = Γκέι (Selected)	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,575 ^a	,331	,312	6,14880

Note. a. Predictors: (Constant), ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΣΚΟΡ ΑΠΟΚΑΛΥΨΗΣ ΣΕ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ, Συνολικό Σκορ Ικανοποίησης από την Εργασία

Πίνακας 11.

ΑνοVA Παλινδρόμησης για Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης Από Ζωή για τους Γκέι Άνδρες

ANOVA ^{b,c}						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1344,727	2	672,363	17,784	,000 ^a
	Residual	2722,153	72	37,808		
	Total	4066,880	74			

Note. a. Predictors: (Constant), ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΣΚΟΡ ΑΠΟΚΑΛΥΨΗΣ ΣΕ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ, Συνολικό Σκορ Ικανοποίησης από την Εργασία

b. Dependent Variable: Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από τη Ζωή

c. Selecting only cases for which 1.α Επιλέξτε τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό = Γκέι

Πίνακας 12.

Πίνακας Συντελεστών Παλινδρόμησης για Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από Ζωή για τους Γκέι Άνδρες

Coefficients ^{a,b}									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	
1	(Constant)	3,317	2,926		1,134	,261	-2,515	9,150	
	Συνολικό Σκορ Ικανοποίησης από την Εργασία	,158	,037	,436	4,337	,000	,086	,231	,921
	ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΣΚΟΡ ΑΠΟΚΑΛΥΨΗΣ ΣΕ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ	,332	,122	,272	2,710	,008	,088	,576	,921

Note. a. Dependent Variable: Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από τη Ζωή

b. Selecting only cases for which 1.α Επιλέξετε τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό = Γκέι

Πίνακας 13.

Έλεγχος Πολυσυγγραμμικότητας Μεταβλητών για Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης Από Ζωή για τους Γκέι Άνδρες

Collinearity Diagnostics ^{a,b}						
Model	Dimension	Variance Proportions				
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Συνολικό Σκορ Ικανοποίησης από την Εργασία	ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΣΚΟΡ ΑΠΟΚΑΛΥΨΗΣ ΣΕ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ
1	1	2,856	1,000	,01	,01	,02
	2	,111	5,064	,09	,08	,98
	3	,032	9,391	,91	,91	,00

Note. a. Dependent Variable: Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από τη Ζωή

b. Selecting only cases for which 1.α Επιλέξτε τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό = Γκέι

Πίνακας 16.

Πίνακας Συντελεστών Παλινδρόμησης για Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από Εργασία για τις Γυναίκες

		Coefficients ^{a,b}				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	60,487	7,443		8,127	,000
	Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από τη Ζωή	,471	,173	,200	2,717	,008
	ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΑΘΡΟΙΣΜΑ	,457	,077	,428	5,899	,000
	6.1 Εργάζεστε;	-11,236	2,744	-,309	-4,094	,000

Note. a. Dependent Variable: Συνολικό Σκορ Ικανοποίησης από την Εργασία

b. Selecting only cases for which 1.β Επιλέξετε το φύλο σας = Γυναίκα

Πίνακας 17.

Έλεγχος Πολυσυγγραμμικότητας Μεταβλητών για Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης Από Εργασία για τις Γυναίκες

Collinearity Diagnostics ^{a,b}							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από τη Ζωή	ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΑΘΡΟΙΣΜΑ	6.1 Εργάζεστε;
1	1	3,734	1,000	,00	,01	,01	,01
	2	,149	5,000	,00	,15	,09	,42
	3	,097	6,209	,00	,45	,56	,00
	4	,020	13,744	1,00	,40	,34	,57

Note. a. Dependent Variable: Συνολικό Σκορ Ικανοποίησης από την Εργασία

b. Selecting only cases for which 1.β Επιλέχτε το φύλο σας = Γυναίκα

Πίνακας 18.*Περίληψη Μοντέλου Παλινδρόμησης για Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης Από Εργασία*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 ^a	,400	,388	14,32887

Note. a. Predictors: (Constant), 6.1 Εργάζεστε;, 35. Πόσο υποστηρικτική πιστεύετε ότι είναι η ανώτερη διοίκηση στον οργανισμό σας στο ζήτημα των διακρίσεων;, 7. Ποιο είναι το μηνιαίο σας εισόδημα;, ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΑΘΡΟΙΣΜΑ

b. Dependent Variable: Συνολικό Σκορ Ικανοποίησης από την Εργασία

Πίνακας 19.*Ανοva Παλινδρόμησης για Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης Από Εργασία*

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27111,987	4	6777,997	33,012	,000 ^a
	Residual	40652,663	198	205,316		
	Total	67764,650	202			

Note. a. Predictors: (Constant), 6.1 Εργάζεστε;, 35. Πόσο υποστηρικτική πιστεύετε ότι είναι η ανώτερη διοίκηση στον οργανισμό σας στο ζήτημα των διακρίσεων;, 7. Ποιο είναι το μηνιαίο σας εισόδημα;, ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΑΘΡΟΙΣΜΑ

b. Dependent Variable: Συνολικό Σκορ Ικανοποίησης από την Εργασία

Πίνακας 20.

Πίνακας Συντελεστών Παλινδρόμησης για Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από Εργασία

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	58,090	5,592		10,387	,000		
	ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ	,221	,095	,188	2,337	,020	,469	2,133
	ΑΘΡΟΙΣΜΑ							
	7. Ποιο είναι το μηνιαίο σας εισόδημα;	2,722	,744	,223	3,657	,000	,816	1,225
	35. Πόσο υποστηρικτική πιστεύετε ότι είναι η ανώτερη διοίκηση στον οργανισμό σας στο ζήτημα των διακρίσεων;	4,308	1,128	,304	3,819	,000	,480	2,085
	6.1 Εργάζεστε;	-8,317	2,459	-,206	-3,382	,001	,819	1,221

Note. a. Dependent Variable: Συνολικό Σκορ Ικανοποίησης από την Εργασία

Πίνακας 21.*Έλεγχος Πολυσυγγραμμικότητας Μεταβλητών για Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης Από Εργασία*

Collinearity Diagnostics ^a								
Model	Di me nsi on	Variance Proportions						
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΑΘΡΟΙΣΜΑ	7. Ποιο είναι το μηνιαίο σας εισόδημα;	35. Πόσο υποστηρικτική πιστεύετε ότι είναι η ανώτερη διοίκηση στον οργανισμό σας στο ζήτημα των διακρίσεων;	6.1 Εργάζεστε;
1	1	4,528	1,000	,00	,00	,01	,00	,00
	2	,229	4,448	,00	,00	,40	,00	,17
	3	,182	4,985	,01	,03	,20	,24	,07
	4	,038	10,926	,07	,61	,19	,69	,20
	5	,023	14,163	,92	,36	,20	,06	,55
	.							
	.							
	.							

Note. a. Dependent Variable: Συνολικό Σκορ Ικανοποίησης από την Εργασία

Πίνακας 22.*Συσχέτιση Στρατηγικής Προσποίησης και Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από Εργασία*

Correlations				
			Στρατηγική Προσποίησης	Συνολικό Σκορ Ικανοποίησης από την Εργασία
Spearman's rho	Στρατηγική Προσποίησης	Correlation Coefficient	1,000	-,091
		Sig. (2-tailed)	.	,209
		N	191	191
	Συνολικό Σκορ Ικανοποίησης από την Εργασία	Correlation Coefficient	-,091	1,000
		Sig. (2-tailed)	,209	.
		N	191	191

Πίνακας 23.*Συσχέτιση Στρατηγικής Απόκρυψης και Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από Εργασία*

Correlations				
			Συνολικό Σκορ Ικανοποίησης από την Εργασία	Στρατηγική Απόκρυψης
Spearman's rho	Συνολικό Σκορ Ικανοποίησης από την Εργασία	Correlation Coefficient	1,000	-,190 ^{**}
		Sig. (2-tailed)	.	,008
		N	191	191
	Στρατηγική Απόκρυψης	Correlation Coefficient	-,190 ^{**}	1,000
		Sig. (2-tailed)	,008	.
		N	191	191

Note. **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 24.*Συσχέτιση Διακριτικά Ανοιχτής Στρατηγικής και Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από Εργασία*

Correlations				
			Συνολικό Σκορ Ικανοποίησης από την Εργασία	Διακριτικά Ανοιχτή Στρατηγική
Spearman's rho	Συνολικό Σκορ	Correlation Coefficient	1,000	-,055
	Ικανοποίησης από την Εργασία	Sig. (2-tailed)	.	,449
		N	191	191
	Διακριτικά Ανοιχτή Στρατηγική	Correlation Coefficient	-,055	1,000
		Sig. (2-tailed)	,449	.
		N	191	191

Πίνακας 25.*Συσχέτιση Φανερά Ανοιχτής Στρατηγικής και Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από Εργασία*

Correlations				
			Συνολικό Σκορ Ικανοποίησης από την Εργασία	Φανερά Ανοιχτή Στρατηγική
Spearman's rho	Συνολικό Σκορ	Correlation Coefficient	1,000	,160*
	Ικανοποίησης από την Εργασία	Sig. (2-tailed)	.	,027
		N	191	191
	Φανερά Ανοιχτή Στρατηγική	Correlation Coefficient	,160*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,027	.
		N	191	191

Note. *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Πίνακας 26.*Περιγραφικά στατιστικά των Κλιμάκων Ικανοποίησης από Ζωή και Εργασία*

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Σκορ Κλίμακας	189	30,00	5,00	35,00	20,7884	7,21019	51,987
Ικανοποίησης από τη Ζωή							
Συνολικό Σκορ	191	92,00	24,00	116,00	77,2513	18,30012	334,894
Ικανοποίησης από την							
Εργασία							
Εργασιακές Συνθήκες	191	20,00	5,00	25,00	18,2461	4,59028	21,071
Μισθός	191	16,00	4,00	20,00	11,4660	4,60636	21,219
Ευκαιρίες Ανέλιξης/	191	12,00	3,00	15,00	7,9791	3,48977	12,179
Προαγωγής							
Το επάγγελμα/ Η ίδια η	191	16,00	4,00	20,00	13,9058	4,23786	17,959
δουλειά							
Ο Προϊστάμενος	191	16,00	4,00	20,00	13,8848	4,63140	21,450
Ο Οργανισμός Γενικά	191	16,00	4,00	20,00	11,7696	4,17377	17,420
Valid N (listwise)	189						

Πίνακας 27.*Πίνακας συχνοτήτων απόκρυψης της σεξουαλικής ταυτότητας των Λ.Ο.Α. στους Συναδέλφους***28. "Γενικά, σε τι βαθμό προσπαθείτε να αποκρύψετε/ να κρατήσετε μυστικό τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό****ΣΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ στη δουλειά;"**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Προσπαθώ σε μεγάλο βαθμό να το κρατήσω μυστικό	55	28,8	28,8	28,8
	Προσπαθώ σε μέτριο βαθμό να το κρατήσω μυστικό	56	29,3	29,3	58,1
	Δεν προσπαθώ να το κρατήσω μυστικό	46	24,1	24,1	82,2
	Ανοιχτά μιλώ γι' αυτό σε άλλους στη δουλειά	34	17,8	17,8	100,0
	Total	191	100,0	100,0	

Πίνακας 28.

Πίνακας συχνοτήτων απόκρυψης της σεξουαλικής ταυτότητας των Λ.Ο.Α. στον Άμεσο Προϊστάμενο

29. "Γενικά, σε τι βαθμό προσπαθείτε να αποκρύψετε/ να κρατήσετε μυστικό τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό ΣΤΟΝ ΑΜΕΣΟ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ (π.χ. του τμήματός σας) στη δουλειά;"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Προσπαθώ σε μεγάλο βαθμό να το κρατήσω μυστικό	73	38,2	38,2	38,2
	Προσπαθώ σε μέτριο βαθμό να το κρατήσω μυστικό	39	20,4	20,4	58,6
	Δεν προσπαθώ να το κρατήσω μυστικό	53	27,7	27,7	86,4
	Ανοιχτά μιλώ γι' αυτό σε άλλους στη δουλειά	26	13,6	13,6	100,0
	Total	191	100,0	100,0	

Πίνακας 29.

Πίνακας συχνοτήτων απόκρυψης της σεξουαλικής ταυτότητας των Λ.Ο.Α. στους Άλλους Προϊστάμενους

30. "Γενικά, σε τι βαθμό προσπαθείτε να αποκρύψετε/ να κρατήσετε μυστικό τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό ΣΤΟΥΣ ΑΛΛΟΥΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥΣ (π.χ. των άλλων τμημάτων) στη δουλειά;"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Προσπαθώ σε μεγάλο βαθμό να το κρατήσω μυστικό	71	37,2	37,2	37,2
	Προσπαθώ σε μέτριο βαθμό να το κρατήσω μυστικό	49	25,7	25,7	62,8
	Δεν προσπαθώ να το κρατήσω μυστικό	48	25,1	25,1	88,0
	Ανοιχτά μιλώ γι' αυτό σε άλλους στη δουλειά	23	12,0	12,0	100,0
	Total	191	100,0	100,0	

Πίνακας 30.

Πίνακας συχνοτήτων απόκρυψης της σεξουαλικής ταυτότητας των Λ.Ο.Α. στους Υφιστάμενους

31. "Γενικά, σε τι βαθμό προσπαθείτε να αποκρύψετε/ να κρατήσετε μυστικό τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό ΣΤΟΥΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ σας στη δουλειά;"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Προσπαθώ σε μεγάλο βαθμό να το κρατήσω μυστικό	65	34,0	34,0	34,0
	Προσπαθώ σε μέτριο βαθμό να το κρατήσω μυστικό	46	24,1	24,1	58,1
	Δεν προσπαθώ να το κρατήσω μυστικό	52	27,2	27,2	85,3
	Ανοιχτά μιλώ γι' αυτό σε άλλους στη δουλειά	28	14,7	14,7	100,0
	Total	191	100,0	100,0	

Πίνακας 31.

Πίνακας συχνοτήτων απόκρυψης της σεξουαλικής ταυτότητας των Α.Ο.Α. στη Μεσαία Διοίκηση

32. "Γενικά, σε τι βαθμό προσπαθείτε να αποκρύψετε/ να κρατήσετε μυστικό τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό ΑΠΟ ΜΕΣΑΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ στη δουλειά;"					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Προσπαθώ σε μεγάλο βαθμό να το κρατήσω μυστικό	69	36,1	36,1	36,1
	Προσπαθώ σε μέτριο βαθμό να το κρατήσω μυστικό	49	25,7	25,7	61,8
	Δεν προσπαθώ να το κρατήσω μυστικό	50	26,2	26,2	88,0
	Ανοιχτά μιλώ γι' αυτό σε άλλους στη δουλειά	23	12,0	12,0	100,0
	Total	191	100,0	100,0	

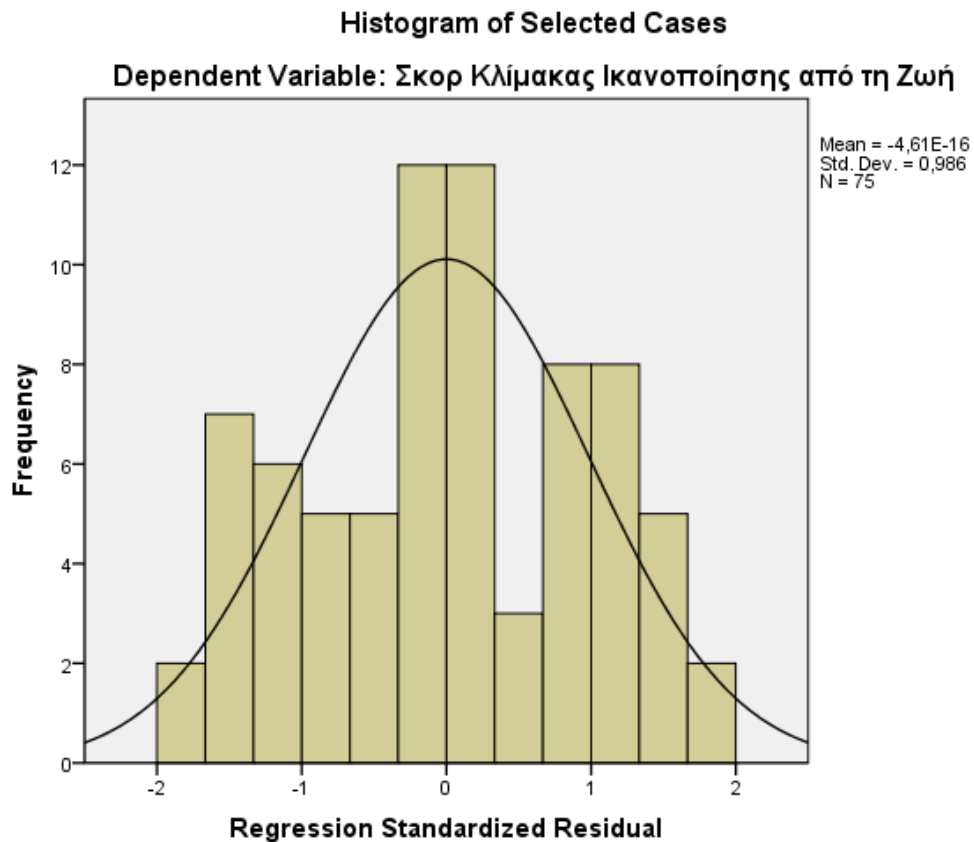
Πίνακας 32.

Πίνακας συχνότητων απόκρυψης της σεξουαλικής ταυτότητας των Α.Ο.Α. στην Ανώτερη Διοίκηση

33. "Γενικά, σε τι βαθμό προσπαθείτε να αποκρύψετε/ να κρατήσετε μυστικό τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΩΤΕΡΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ στη δουλειά;"					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Προσπαθώ σε μεγάλο βαθμό να το κρατήσω μυστικό	76	39,8	39,8	39,8
	Προσπαθώ σε μέτριο βαθμό να το κρατήσω μυστικό	44	23,0	23,0	62,8
	Δεν προσπαθώ να το κρατήσω μυστικό	50	26,2	26,2	89,0
	Ανοιχτά μιλώ γι' αυτό σε άλλους στη δουλειά	21	11,0	11,0	100,0
	Total	191	100,0	100,0	

Γράφημα 1.

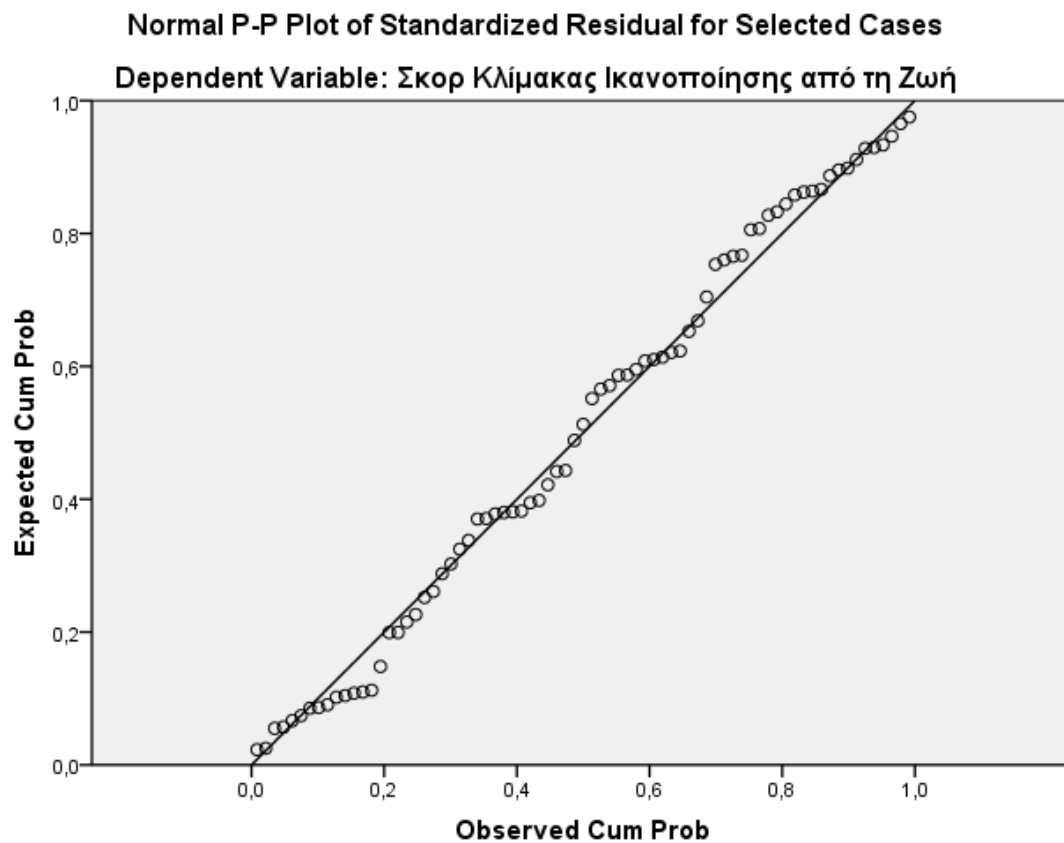
Γράφημα Ελέγχου Κανονικής Κατανομής Υπολοίπων της Παλινδρόμησης για το Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από τη Ζωή για τους Γκέι Άνδρες



Γράφημα 2.

Γράφημα Ελέγχου Κανονικής Κατανομής Υπολοίπων της Παλινδρόμησης για το Σκορ

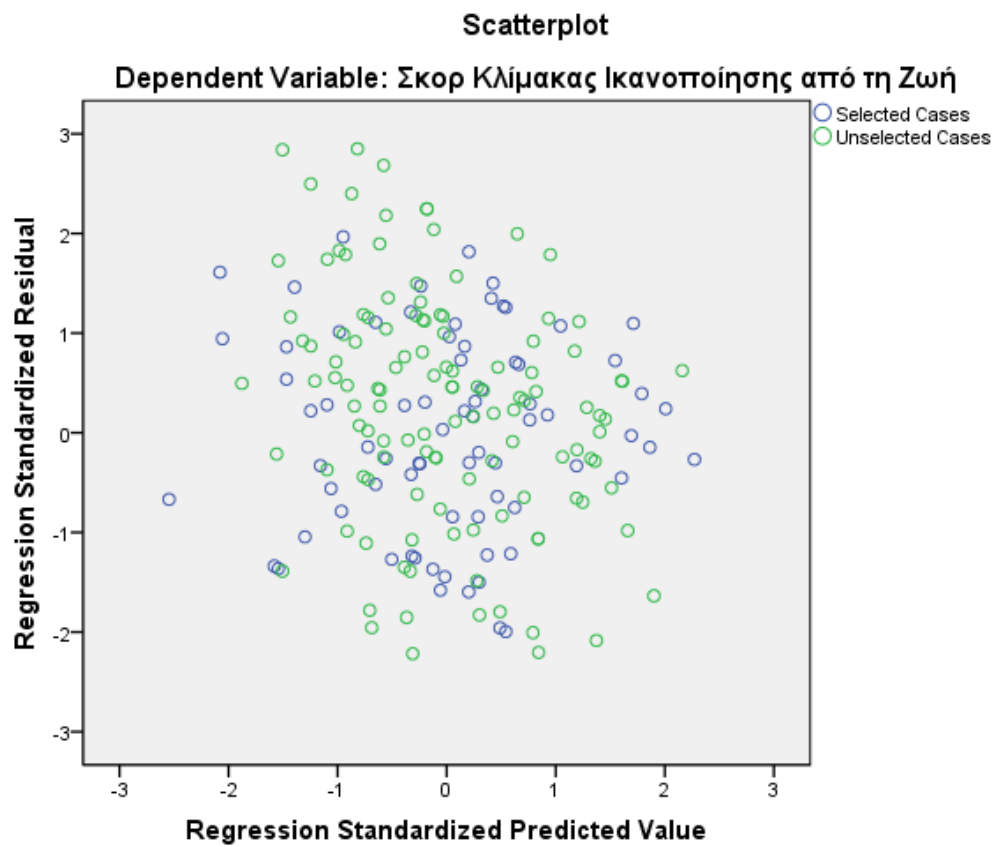
Κλίμακας Ικανοποίησης από τη Ζωή για τους Γκέι Άνδρες



Γράφημα 3.

Γράφημα Ελέγχου Κανονικής Κατανομής Υπολοίπων της Παλινδρόμησης για το Σκορ

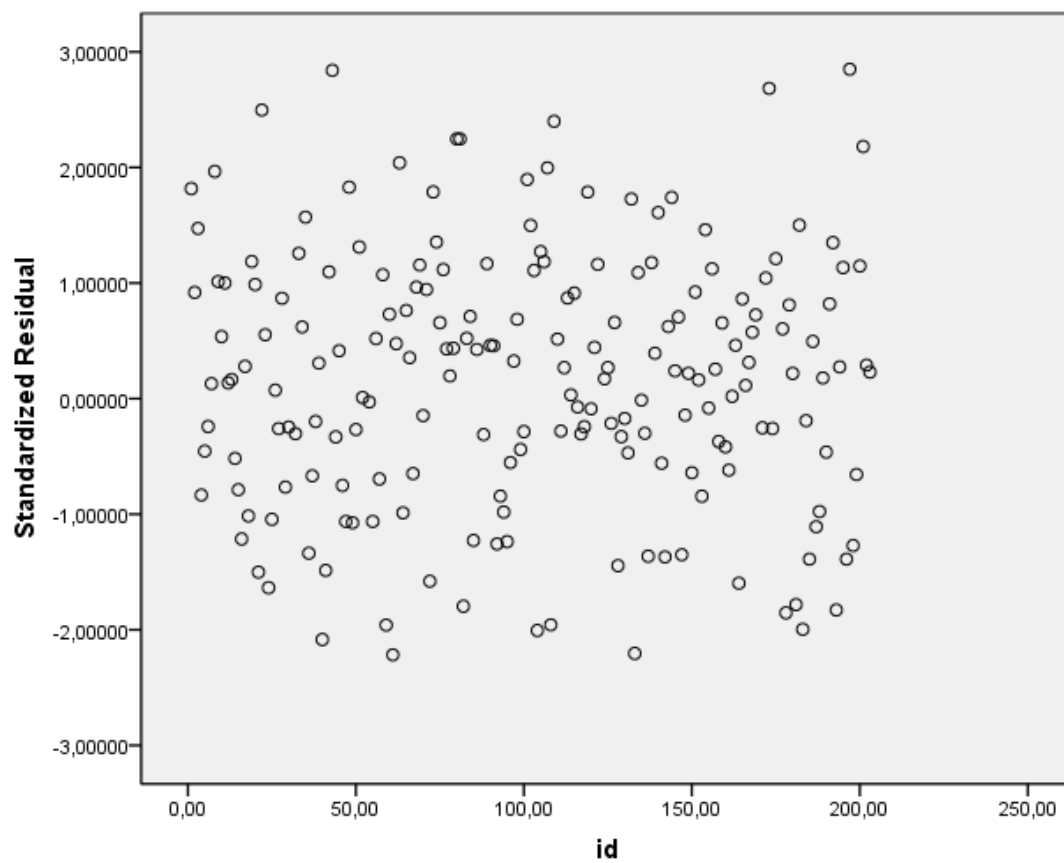
Κλίμακας Ικανοποίησης από τη Ζωή για τους Γκέι Άνδρες



Γράφημα 4.

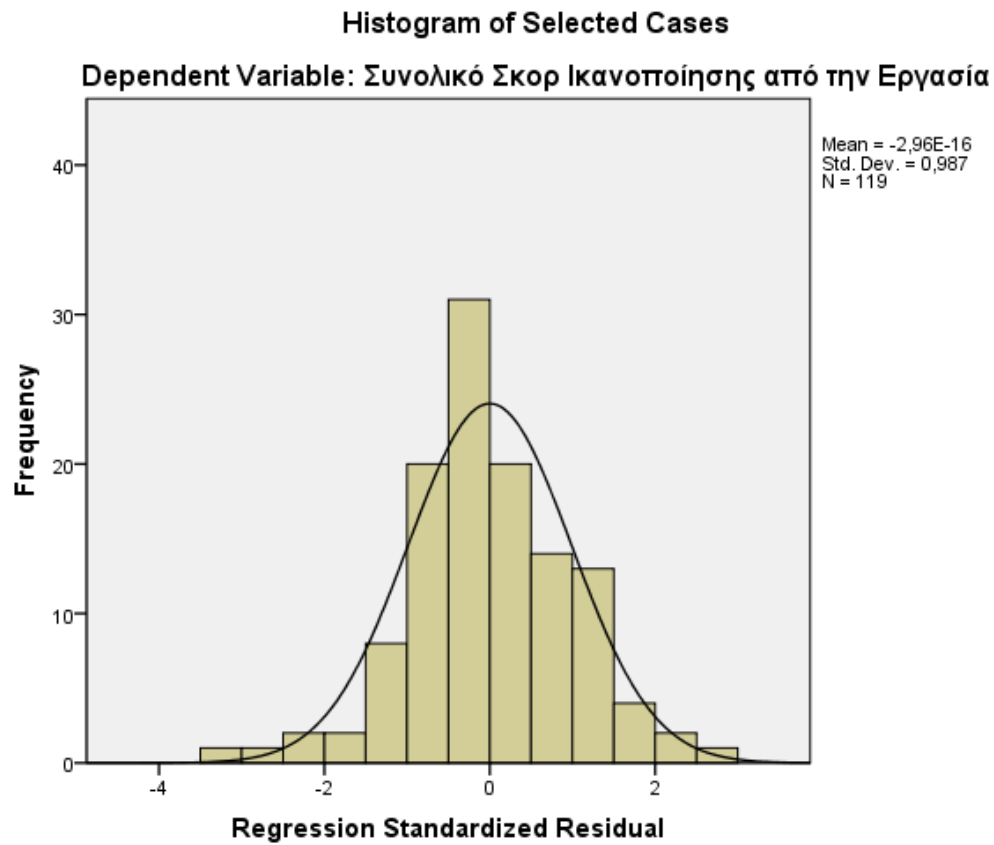
Γράφημα Ελέγχου Κανονικής Κατανομής Υπολοίπων της Παλινδρόμησης για το Σκορ

Κλίμακας Ικανοποίησης από τη Ζωή για τους Γκέι Άνδρες



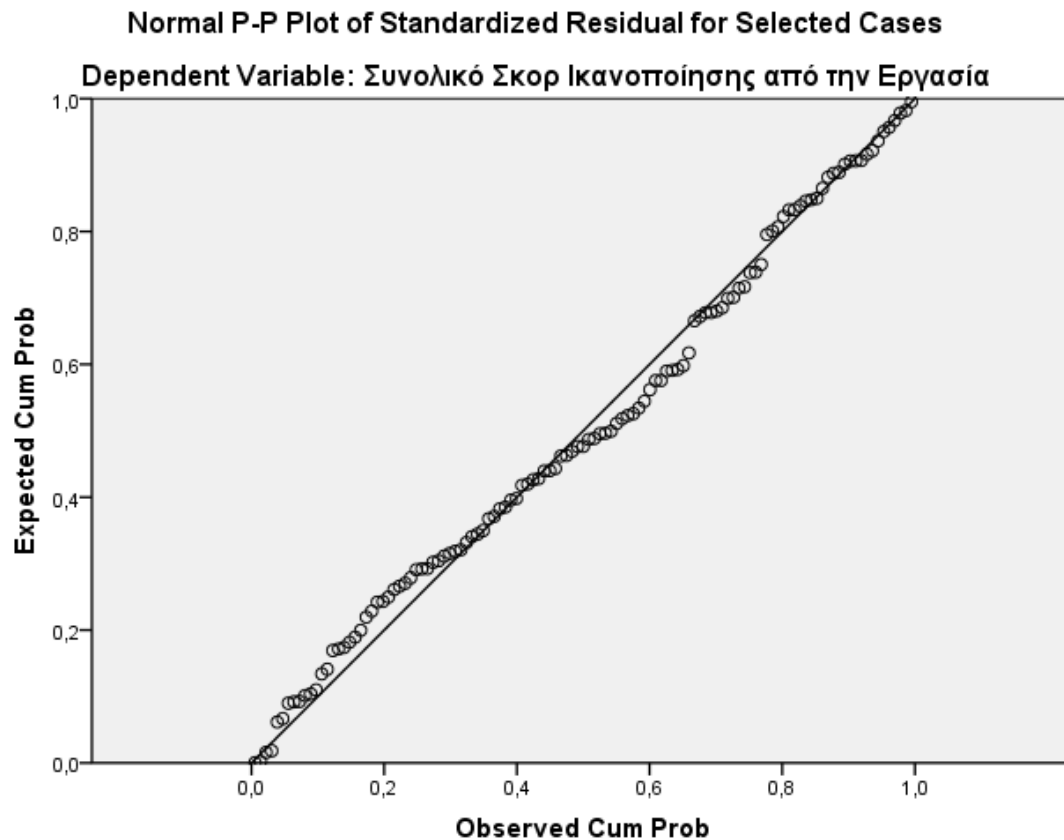
Γράφημα 5.

Γράφημα Ελέγχου Κανονικής Κατανομής Υπολοίπων της Παλινδρόμησης για το Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από την Εργασία για τις Γυναίκες



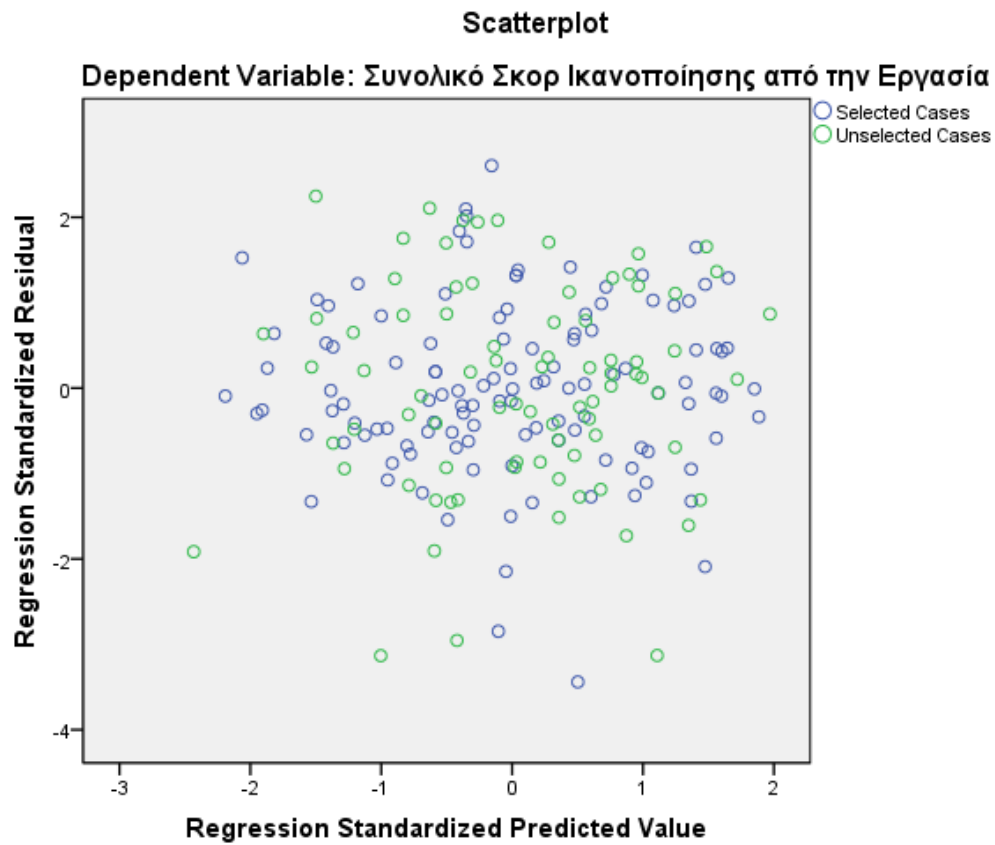
Γράφημα 6.

Γράφημα Ελέγχου Κανονικής Κατανομής Υπολοίπων της Παλινδρόμησης για το Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από την Εργασία για τις Γυναίκες



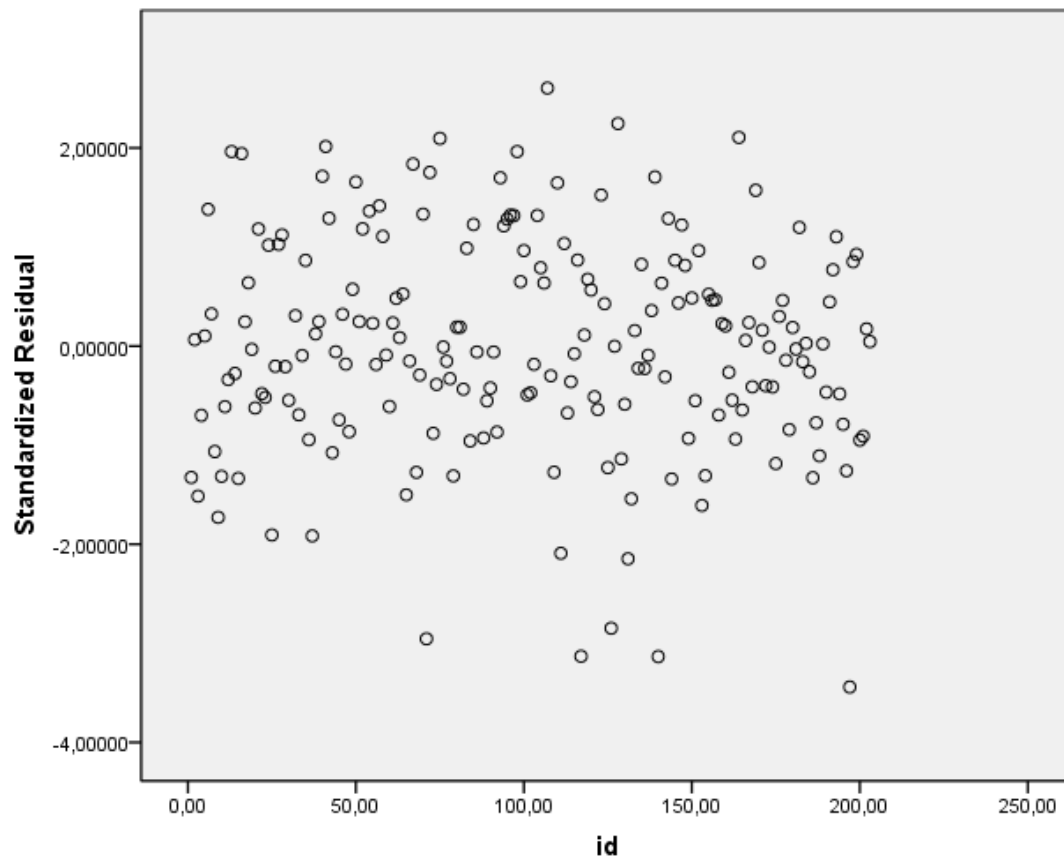
Γράφημα 7.

Γράφημα Ελέγχου Κανονικής Κατανομής Υπολοίπων της Παλινδρόμησης για το Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από την Εργασία για τις Γυναίκες



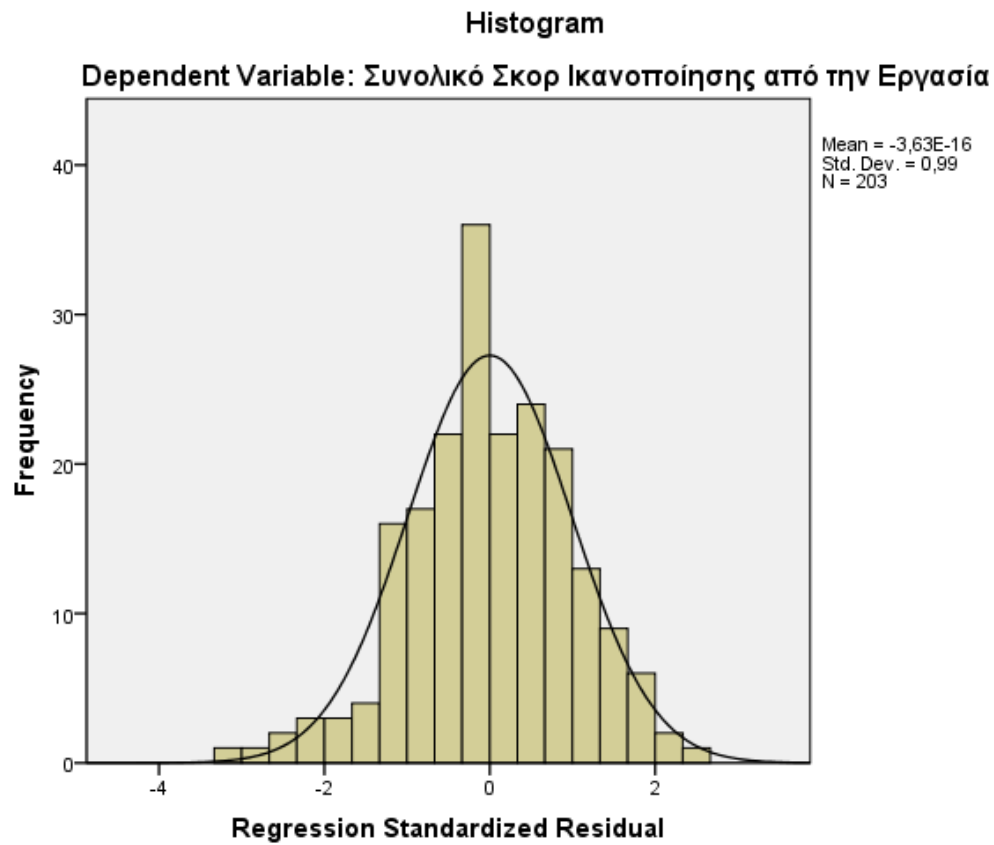
Γράφημα 8.

Γράφημα Ελέγχου Κανονικής Κατανομής Υπολοίπων της Παλινδρόμησης για το Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από την Εργασία



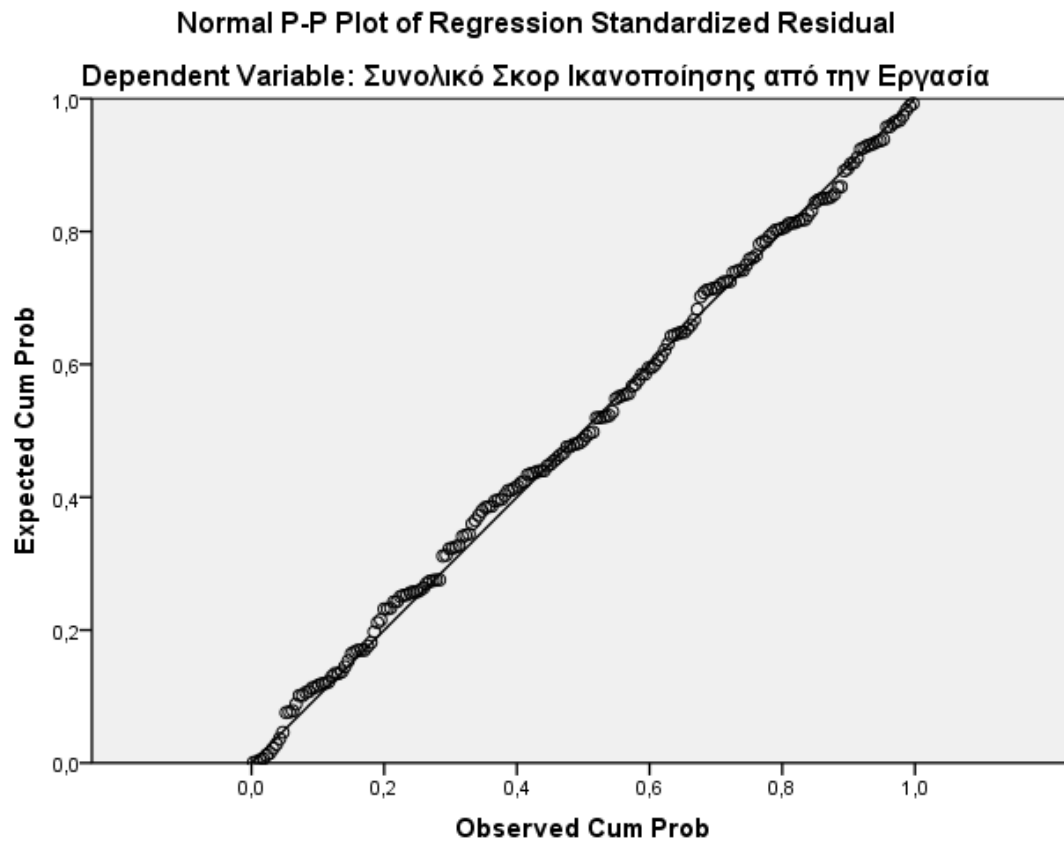
Γράφημα 9.

Γράφημα Ελέγχου Κανονικής Κατανομής Υπολοίπων της Παλινδρόμησης για το Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από την Εργασία



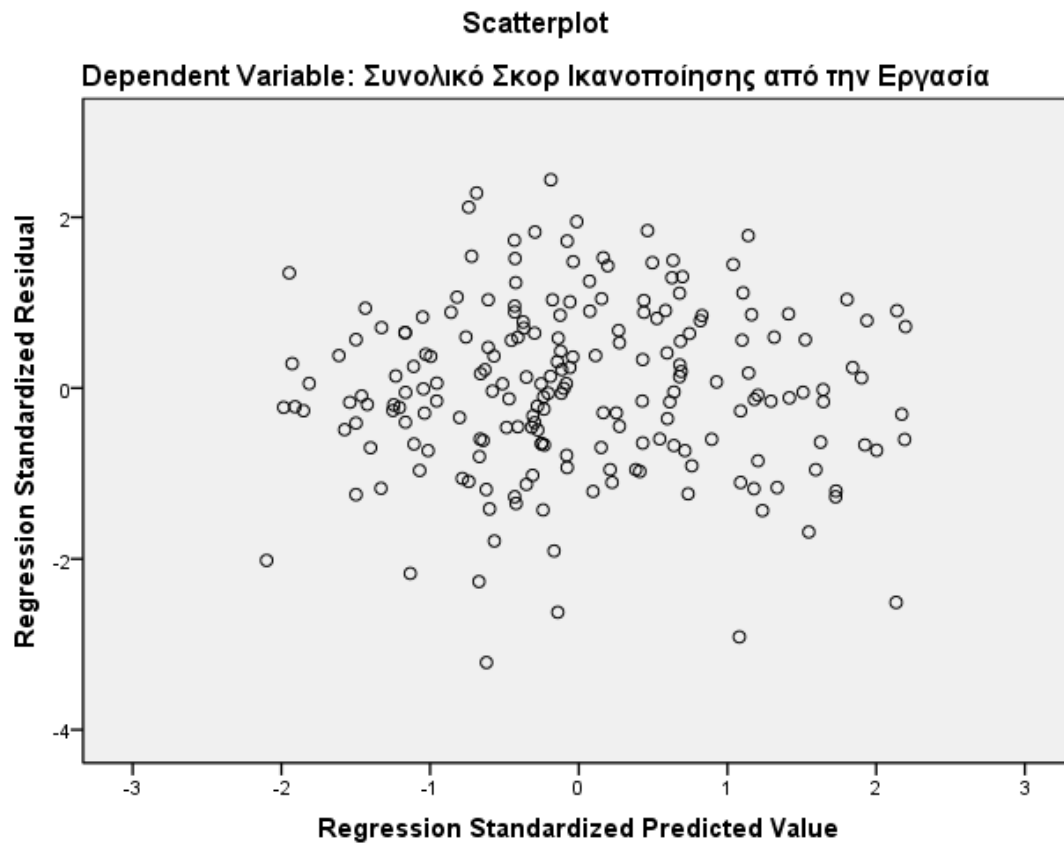
Γράφημα 10.

Γράφημα Ελέγχου Κανονικής Κατανομής Υπολοίπων της Παλινδρόμησης για το Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από την Εργασία



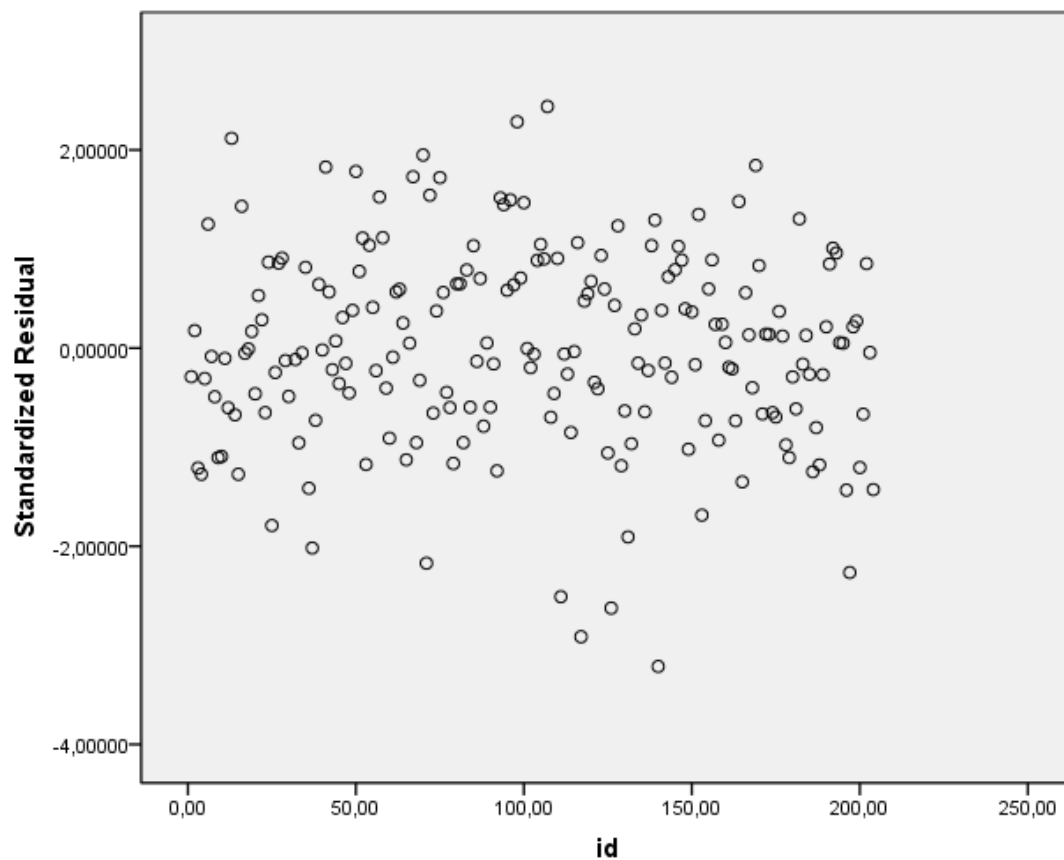
Γράφημα 11.

Γράφημα Ελέγχου Κανονικής Κατανομής Υπολοίπων της Παλινδρόμησης για το Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από την Εργασία



Γράφημα 12.

Γράφημα Ελέγχου Κανονικής Κατανομής Υπολοίπων της Παλινδρόμησης για το Σκορ Κλίμακας Ικανοποίησης από την Εργασία



Παράρτημα 2

Ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε:

Εισαγωγικό κείμενο:

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί τμήμα μιας ευρύτερης έρευνας που διεξάγεται στα πλαίσια Μεταπτυχιακών Σπουδών του Τμήματος Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. Απευθύνεται σε ομοφυλόφιλους και αμφιφυλόφιλους άνδρες και γυναίκες (Λεσβίες, Ομοφυλόφιλοι, Αμφιφυλόφιλοι= Λ.Ο.Α.) . Διερευνά το τρόπο που διαχειρίζονται τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό και κατά πόσο αποκαλύπτουν τη σεξουαλική τους ταυτότητα (ή όχι) στο χώρο εργασίας τους.

Η συμμετοχή στην έρευνα είναι ανώνυμη και εθελοντική. Τα δεδομένα θα χρησιμοποιηθούν καθαρά για ερευνητικούς σκοπούς και δεν υφίστανται σωστές και λάθος απαντήσεις. Σε περίπτωση που επιθυμείτε περαιτέρω πληροφόρηση σχετικά με την έρευνα μπορείτε να απευθυνθείτε είτε στην ερευνήτρια είτε στον επόπτη.

Ερευνήτρια: Ζωή Τζίκου e-mail: tzikouzoι@gmail.com

Επόπτης: κος Παναγιώτης Κορδούτης e-mail: kordouti@panteion.gr

Δημογραφικά Στοιχεία:

1.α Επιλέξτε τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό:

1. Ομοφυλόφιλος/ γκέι
2. Ομοφυλόφιλη/ λεσβία
3. Αμφιφυλόφιλος/η
4. Άλλο

1.β Επιλέξτε το φύλο σας

1. Άνδρας
2. Γυναίκα

3. Άλλο

2. Ηλικία

.....

3. Οικογενειακή κατάσταση

1. Άγαμος/η
2. Συζείτε χωρίς γάμο
3. Παντρεμένος/η
4. Αρραβωνιασμένος/η
5. Διαζευγμένος/η

4. Τόπος κατοικίας

1. Αθήνα
2. Θεσσαλονίκη
3. Μεγάλο αστικό κέντρο (200.000 κάτοικοι και πάνω)
4. Πόλη (50.000-200.000)
5. Χωριό (μέχρι 50.000)

5. Εκπαίδευση: (Παρακαλώ σημειώστε παρακάτω το επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει)

1. Δημοτικό
2. Γυμνάσιο
3. Λύκειο
4. Μεταλυκειακές σπουδές (ΙΕΚ κ.λπ.)
5. Πανεπιστημιακές σπουδές (ΑΕΙ ή ΤΕΙ)
6. Μεταπτυχιακές σπουδές
7. Διδακτορικές Σπουδές

6. Απασχόληση

6.1 Εργάζεστε;

Ναι

Όχι

6.2 Πότε εργαστήκατε τελευταία φορά;

1. Εργάζομαι
2. Πριν από 3 μήνες
3. Πριν από 6 μήνες
4. Πριν από ένα χρόνο
5. Πριν από δύο χρόνια
6. Περισσότερο

6.3 Για πόσο χρονικό διάστημα στην εργασία που αναφέρατε προηγουμένως;

1. 6 μήνες
2. 6 μήνες έως 1 χρόνο
3. 1 έως 3 χρόνια
4. 3 έως 6 χρόνια
5. 6 έως 9 χρόνια
6. 9 και πάνω χρόνια

6.4 Ποιος είναι/ ήταν ο χώρος εργασίας σας:(σημειώστε π.χ. Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πρωτοβάθμιας, Δευτεροβάθμιας, Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, Μη Κυβερνητικός Οργανισμός (ΜΚΟ. ΑμΚΕ), Εταιρεία Καταναλωτικών Ειδών, Εκδοτικός Οίκος, Συμβουλευτική Εταιρεία)

.....

7. Ποιο είναι το μηνιαίο σας εισόδημα;

1. Κάτω των 500 ευρώ
2. 500-700 ευρώ
3. 701-900 ευρώ
4. 901-1200 ευρώ
5. 1201-2000 ευρώ
6. 2001-3000 ευρώ
7. 3001-5000 ευρώ

Το κλίμα στο χώρο εργασίας σας για ένα Λ.Ο.Α. άτομο

Παρακαλώ, βαθμολογείτε τις παρακάτω προτάσεις αναφορικά με το κλίμα που υπάρχει στο χώρο εργασίας σας για ένα Λ.Ο.Α. άτομο, ακολουθώντας την παρακάτω κλίμακα.

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

Στην εργασία μου....

8. Οι Λ.Ο.Α. εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται με σεβασμό.

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

9. Οι Λ.Ο.Α. εργαζόμενοι πρέπει να κρύβουν την ταυτότητά τους.

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

10. Οι συνάδελφοι είναι το ίδιο πιθανό να κάνουν ωραίες και ενδιαφέρουσες ερωτήσεις για τις ομόφυλες σχέσεις όπως κάνουν και για τις ετερόφυλες.

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

11. Στην εργασία μου ένας Λ.Ο.Α. νιώθει άνετα να δουλεύει.

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

12. Οι μη Λ.Ο.Α. εργαζόμενοι νιώθουν άνετα να κάνουν χιούμορ φιλικό για τους γκέι με τους Λ.Ο.Α. εργαζόμενους (π.χ. να πειράζουν για ένα ραντεβού).

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

13. Η ατμόσφαιρα για τους Λ.Ο.Α. εργαζόμενους είναι καταπιεστική.

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

14. Οι Λ.Ο.Α. εργαζόμενοι νιώθουν αποδεκτοί από τους συναδέλφους τους.

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

15. Οι συνάδελφοι κάνουν σχόλια, που δείχνουν πως δεν είναι ενήμεροι για ζητήματα των Λ.Ο.Α.

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

16. Από τους εργαζόμενους αναμένεται να μη συμπεριφέρονται με τρόπο πολύ γκέι.

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

17. Οι Λ.Ο.Α. εργαζόμενοι φοβούνται πως θα χάσουν τη δουλειά τους εξαιτίας του σεξουαλικού τους προσανατολισμού.

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

18. Οι πολύ κοντινοί μου συνάδελφοι υποστηρίζουν τους Λ.Ο.Α. συναδέλφους.

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

19. Οι Λ.Ο.Α. εργαζόμενοι νιώθουν άνετα να μιλάνε για την προσωπική τους ζωή με τους συναδέλφους.

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
------------	-------------	---------------	------------------

(1)	(2)	(3)	(4)
-----	-----	-----	-----

20. Οι Λ.Ο.Α. εργαζόμενοι πιέζονται να μην εκδηλώνονται (να κρύβουν τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό ή την έκφραση φύλου).

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

21. Η Λ.Ο.Α. ταυτότητα δεν είναι πρόβλημα για έναν εργαζόμενο.

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

22. Οι Λ.Ο.Α. εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται με λεπτή και συγκεκαλυμμένη εχθρότητα (για παράδειγμα, περιφρονητικά βλέμματα και παγερό τόνο φωνής).

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

23. Γενικά ο οργανισμός προσφέρει στον Λ.Ο.Α. ένα υποστηρικτικό περιβάλλον.

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

24. Οι Λ.Ο.Α. εργαζόμενοι είναι ελεύθεροι να είναι ο εαυτός τους.

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

25. Δεν είναι τόσο πιθανό ένας εργοδότης ή ένας προϊστάμενος να συμβουλευθεί ή να καθοδηγήσει ένα Λ.Ο.Α. άτομο.

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

26. Οι Λ.Ο.Α. εργαζόμενοι νιώθουν ελεύθεροι να δείξουν φωτογραφίες ενός του συντρόφου τους που είναι του ίδιου φύλου.

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

27. Η ατμόσφαιρα για τους Λ.Ο.Α.Τ.Κ.Ι./ ομοφυλόφιλους εργαζόμενους βελτιώνεται.

Δεν ισχύει	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πάρα πολύ
(1)	(2)	(3)	(4)

Σε ποιο βαθμό προσπαθείτε να αποκρύψετε ή όχι την ταυτότητά σας αλλά και σε ποιον;

“Γενικά, σε τι βαθμό προσπαθείτε να αποκρύψετε/ να κρατήσετε μυστικό τον σεξουαλικό σας προσανατολισμό από τους παρακάτω ανθρώπους στη δουλειά;”

Απαντήστε ακολουθώντας την παρακάτω κλίμακα:

Προσπαθώ σε μεγάλο βαθμό να το κρατήσω μυστικό	Προσπαθώ σε μέτριο βαθμό να το κρατήσω μυστικό	Δεν προσπαθώ να το κρατήσω μυστικό	Ανοιχτά μιλώ γι' αυτό σε άλλους στη δουλειά
(1)	(2)	(3)	(4)

28. Στους συναδέλφους

(1)	(2)	(3)	(4)
-----	-----	-----	-----

29. Στον άμεσο Προϊστάμενο (π.χ. του τμήματός μου)

(1)	(2)	(3)	(4)
-----	-----	-----	-----

30. Στους άλλους Προϊστάμενους (π.χ. των άλλων τμημάτων)

(1)	(2)	(3)	(4)
-----	-----	-----	-----

31. Στους υφισταμένους

(1)	(2)	(3)	(4)
-----	-----	-----	-----

32. Στη μεσαία διοίκηση

(1)	(2)	(3)	(4)
-----	-----	-----	-----

33. Στην ανώτερη διοίκηση

(1)	(2)	(3)	(4)
-----	-----	-----	-----

34. Η πολιτική του οργανισμού/ της εταιρείας περιλαμβάνει πολιτική προστασίας για τους εργαζομένους ανεξαρτήτως σεξουαλικού προσανατολισμού;

Ναι	Όχι	Δεν είμαι σίγουρος/σίγουρη
-----	-----	----------------------------

35. Πόσο υποστηρικτική πιστεύετε ότι είναι η ανώτερη διοίκηση στον οργανισμό σας στο ζήτημα των διακρίσεων;

Καθόλου υποστηρικτική	Λίγο υποστηρικτική	Αρκετά υποστηρικτική	Πολύ υποστηρικτική	Πάρα πολύ υποστηρικτική
-----------------------	--------------------	----------------------	--------------------	-------------------------

Πώς διαχειρίζεστε την ταυτότητά σας στη δουλειά;

Πόσο συχνά έχετε κάνει μία από τις παρακάτω συμπεριφορές;

36. Χρησιμοποιώ ανωνυμίες ή ονόματα που αναφέρονται στο φύλο για να αναφερθώ στον/στην σύντροφό μου, χωρίς να τον/την παρουσιάζω ως σύντροφο. Με τον τρόπο αυτό, αν οι άλλοι καταλαβαίνουν να συμπεραίνουν ότι είμαι γκέι ή λεσβία.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

37. Παραλείπω ονόματα ή ανωνυμίες (π.χ. αυτός ή αυτή) όταν μιλώ για κάποιον/α με τον/την οποίο/α βγαίνω ραντεβού ή συζώ, έτσι ώστε ο σεξουαλικός προσανατολισμός μου να μην είναι ξεκάθαρος.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

38. Μιλώ για δραστηριότητες που περιλαμβάνουν σύντροφο χωρίς να προσδιορίζω το είδος της σχέσης που έχω μαζί του. Με τον τρόπο αυτό, ο καθένας μπορεί να υποθέσει ό,τι θέλει.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

39. Φέρνω κάποιον του ίδιου φύλου σε κοινωνική εκδήλωση της δουλειάς μου και τον συστήνω ως σύντροφο.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

40. Λέω στους συναδέλφους ότι πάω σε ένα μέρος που χαρακτηρίζεται ως γκέι γιατί είμαι ανοιχτός ως προς τον σεξουαλικό μου προσανατολισμό.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

41. Λέω αρνητικά πράγματα για τους γκέι και για σχετικά περιστατικά που είδα σε εκπομπές, αν πιστεύω ότι αυτά τα σχόλια θα πείσουν τους συναδέλφους ότι είμαι ετεροφυλόφιλος.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

42. Σκαρφίζομαι ιστορίες για ερωτικούς συντρόφους του αντίθετου φύλου.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

43. Μιλώ ενάντια των προκαταλήψεων των γκέι, υποστηρίζοντας ότι όλοι οι άνθρωποι θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ισότιμα, χωρίς ανοιχτά να αυτο-προσδιορίζομαι ως γκέι ή λεσβία.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

44. Αποφεύγω την επαφή με ανθρώπους που είναι γνωστό από τους άλλους ότι είναι γκέι ή λεσβία, προκειμένου να αποφύγω την υποψία ότι είμαι γκέι ή λεσβία.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

45. Φοράω ή επιδεικνύω κοινώς γνωστά σύμβολα γκέι και λεσβίων (π.χ. καρφίτσες, κοσμήματα, μπλουζάκια, κονκάρδες) που αποκαλύπτουν τον σεξουαλικό μου προσανατολισμό στους συναδέλφους μου.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

46. Δείχνεις την αντίθεσή σου σε γκέι αστεία και σε ομοφοβικά σχόλια υπογραμμίζοντας ότι τα θεωρείς προσβλητικά, χωρίς να αποκαλύπτεις το σεξουαλικό προσανατολισμό σου.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

47. Φέρνω κάποιον του αντίθετου φύλου σε μια κοινωνική εκδήλωση της δουλειά μου και τον/ την παρουσιάζω σαν σύντροφό μου.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

48. Αποφεύγω κοινωνικές εκδηλώσεις ή μέρη που χαρακτηρίζονται ως γκέι ή λεσβιακά για να μην ρισκάρω την αποκάλυψη του σεξουαλικού μου προσανατολισμού σε συναδέλφους μου στη δουλειά.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

49. Στη δουλειά ανοιχτά διευκρινίζω ότι αναφέρομαι σε άτομο του ίδιου φύλου όταν μιλάω για ερωτικές σχέσεις.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

50. Χρησιμοποιώ ονόματα ή αντωνυμίες (π.χ. αυτός αντί αυτή ή το αντίθετο) για του αντίθετου φύλου, όταν αναφέρομαι στο άτομο του ίδιου φύλου με το οποίο βγαίνω ή συζώ.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

51. Ντύνομαι ή συμπεριφέρομαι με παραδοσιακά αντρικούς ή γυναικίους τρόπους, έτσι ώστε οι άλλοι θα πιστεύουν ότι είμαι ετεροφυλόφιλος/η.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

52. Λέω στους περισσότερους ή σε όλους τους συναδέλφους μου ότι είμαι γκέι ή λεσβία ή αμφιφυλόφιλος.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

53. Παρευρίσκομαι σε κοινωνικές εκδηλώσεις της δουλειάς μου χωρίς να συνοδεύομαι από σύντροφο, έτσι ώστε να μην αποκαλύπτεται ο σεξουαλικός μου προσανατολισμός.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

54. Δείχνω την αντίθεσή μου στα γκέι ή ομοφοβικά σχόλια λέγοντας στους άλλους ότι είμαι γκέι και βρίσκω αυτά προβληματικά.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

55. Φοράς ή επιδεικνύεις καρφίτσες ή σύμβολα γνωστά μόνο σε όσους είναι εξοικειωμένοι με την ομοφυλοφιλική, λεσβιακή και αμφιφυλόφιλη κουλτούρα.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

56. Μιλώ για δραστηριότητες που περιλαμβάνουν τον/την σύντροφο, παρουσιάζοντας το άτομο αυτό/ τον-την αποκλειστικά σαν φίλο, έτσι ώστε να μη φαίνεται ότι είμαι γκέι ή λεσβία.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

57. Διορθώνω τους άλλους που κάνουν σχόλια που υπαινίσσονται ότι είμαι ετεροφυλόφιλος (π.χ. ρωτούν αν έχω μία σχέση με άτομου του άλλου φύλου) εξηγώντας τους ότι είμαι λεσβία ή γκέι.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

58. Επιδεικνύω αντικείμενα που έχουν ετεροφυλόφιλο περιεχόμενο (π.χ. μπλούζες, φωτογραφίες, πόστερ/αφίσες).

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

59. Δεν διορθώνω του άλλους όταν κάνουν σχόλια που υπαινίσσονται ότι είμαι ετεροφυλόφιλος/η.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

60. Σχετίζομαι ανοιχτά με συναδέλφους που είναι γνωστό ότι είναι ομοφυλόφιλοι ή λεσβίες και αφήνω τους άλλους να πιστεύουν ότι είμαι κι εγώ γκέι, αν έτσι νομίζουν.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

61. Γίνομαι ένα με μια παρέα λέγοντας ταπεινωτικά ή αρνητικά πράγματα για τους γκέι, έτσι ώστε οι άνθρωποι να πιστεύουν ότι είμαι ετεροφυλόφιλος.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

62. Αποφεύγω την κοινωνικότητα με συναδέλφους για να κρύβω τον σεξουαλικό μου προσανατολισμό.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

63. Ενεργά προσπαθώ να εξασφαλίσω ίση πρόσβαση για μένα στο χώρο εργασίας μου (π.χ. ζητώντας ασφαλιστική κάλυψη για τον ερωτικό μου σύντροφο που είναι του ίδιου φύλου, προσπαθώντας να λάβω μια δήλωση κατά των διακρίσεων που συμπεριλαμβάνει σεξουαλικό προσανατολισμό κλπ.).

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

64. Κουβεντιάζω με ομόφυλούς μου για το πόσο ελκυστικός είναι ένας άνθρωπος του άλλου φύλου, παρόλο που δεν νιώθω ερωτική έλξη.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

65. Αντιδρώ θετικά όταν γίνεται συζήτηση για τηλεοπτικές εκπομπές με γκέι ή λεσβιακό περιεχόμενο, χωρίς να δίνω δικαίωμα στους άλλους να καταλάβουν τον σεξουαλικό μου προσανατολισμό.

66. Αποφεύγω συσχετισμούς του εαυτού μου με ζητήματα που έχουν να κάνουν με τον σεξουαλικό προσανατολισμό για να εμποδίζω τυχόν υποψίες ότι είμαι γκέι.

Ποτέ/ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα / Πάντα
(1)	(2)	(3)	(4)

Πόσο ευχαριστημένοι είστε με το εργασιακό σας πλαίσιο;

Παρακάτω υπάρχει μια σειρά από προτάσεις με τις οποίες θέλουμε να δηλώσετε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε άλλη απάντηση. Η επεξήγηση για την αντιστοιχία αυτή δίνεται παρακάτω. Κυκλώστε την απάντηση που σας εκφράζει.

Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

67	Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ	1	2	3	4	5
68	Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος	1	2	3	4	5
69	Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου	1	2	3	4	5
70	Ο εξαιρισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
71	Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
72	Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω	1	2	3	4	5
73	Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό	1	2	3	4	5
74	Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό	1	2	3	4	5
75	Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω	1	2	3	4	5

76	Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή	1	2	3	4	5
77	Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή	1	2	3	4	5
78	Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες	1	2	3	4	5
79	Η δουλειά μου είναι αξιόλογη	1	2	3	4	5
80	Η δουλειά μου με ικανοποιεί	1	2	3	4	5
81	Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)	1	2	3	4	5
82	Η δουλειά μου είναι βαρετή	1	2	3	4	5
83	Ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι	1	2	3	4	5
84	Ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματά μου	1	2	3	4	5
85	Ο προϊστάμενος μου είναι αγενής	1	2	3	4	5
86	Ο προϊστάμενος μου είναι ενοχλητικός	1	2	3	4	5
87	Η δουλειά φροντίζει τους εργαζομένους της	1	2	3	4	5
88	Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ	1	2	3	4	5
89	Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στη δουλειά	1	2	3	4	5
90	Η δουλειά κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της	1	2	3	4	5

Πόσο ευχαριστημένος είστε στη ζωή σας γενικά;

91. Σε μεγάλο βαθμό η ζωή βρίσκεται κοντά στο να είναι για μένα ιδανική.

1	2	3	4	5	6	7
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Διαφωνώ λίγο	Ούτε Συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

92. Οι συνθήκες της ζωής μου είναι εξαιρετικές.

1	2	3	4	5	6	7
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Διαφωνώ λίγο	Ούτε Συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

93. Είμαι ικανοποιημένος/-η με τη ζωή μου.

1	2	3	4	5	6	7
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Διαφωνώ λίγο	Ούτε Συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

94. Μέχρι τώρα έχω αποκτήσει τα σημαντικά πράγματα που θέλω στη ζωή μου.

1	2	3	4	5	6	7
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Διαφωνώ λίγο	Ούτε Συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

95. Αν μπορούσα να ζήσω τη ζωή μου ξανά, δε θα άλλαζα σχεδόν τίποτα.

1	2	3	4	5	6	7
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Διαφωνώ λίγο	Ούτε Συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα