



Issue 17b(2021) 17-27

<http://www.jstar.gr>

Δημογραφικά χαρακτηριστικά και αξιολόγηση της επαγγελματικής ασφάλειας σε καθηγητές φυσικής Αγωγής που ασχολούνται με τον χορό

Γεντή Μ., Ρόκκα Σ., Λάιος Α., Κώστα Γ.

Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, ²Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παγκόσμια οικονομική ύφεση, η μείωση των θέσεων εργασίας και η απόσυρση ικανών στελεχών αυξάνεται συνεχώς στη σύγχρονη εποχή, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να αναζητούν επιτακτικά την ασφάλεια στον χώρο εργασίας και την επαγγελματική σταθερότητα. Ακόμη και πριν από την COVID-19 εποχή, τα σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα αντιμετώπιζαν αβεβαιότητα λόγω τεχνολογικών αλλαγών, οικονομικών διακυμάνσεων και πολιτικής ανασφάλειας, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να εγγυηθούν σταθερή απασχόληση σε όλους τους εργαζομένους. Σκοπός της έρευνας ήταν να εξετάσει τα επίπεδα ασφάλειας της εργασίας για άτομα που εργάζονται σε πολιτιστικούς συλλόγους και που διδάσκουν ελληνικούς χορούς και να διερευνήσει εάν υπάρχουν διαφορές εξαιτίας του φύλου, της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης ή της έλλειψης τυπικών προσόντων προκειμένου να δοθούν μαθήματα χορού. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 200 άτομα με μέση ηλικία $42 \pm 9,78$ έτη. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα, εργάζονταν ως δάσκαλοι χορού σε πολιτιστικούς συλλόγους, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, στην περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας, ΑΜ-Θ. Ως όργανο μέτρησης χρησιμοποιήθηκε η υποκλίμακα του «Minnesota Satisfaction Questionnaire», «ασφάλεια στον χώρο εργασίας», με πέντε θέματα π.χ. ερώτησης: η μελλοντική ασφάλεια που μου προσφέρει ο χώρος εργασίας. Οι απαντήσεις δίνονταν σε πενταβάθμια κλίμακα τύπου Likert. Για τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων της έρευνας πραγματοποιήθηκαν: ανάλυση αξιοπιστίας και αναλύσεις διακύμανσης για την εξέταση τυχόν διαφορών ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Από την ανάλυση αξιοπιστίας, ο δείκτης εσωτερικής συνοχής των θεμάτων του ερωτηματολογίου κυμάνθηκε σε ικανοποιητικά επίπεδα. Όσον αφορά τον οργανωσιακό παράγοντα «ασφάλεια εργασίας», η μέση τιμή του έδειξε ότι οι δάσκαλοι χορών νιώθουν αρκετά ασφαλείς στον εργασιακό τους χώρο. Από τα αποτελέσματα, δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς το φύλο και τα χρόνια εργασίας, ωστόσο, σημαντικές διαφορές προέκυψαν ως προς την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων, με τους νεότερους σε ηλικία να παρουσιάζουν χαμηλότερο μέσο όρο στην ασφάλεια εργασίας και όσους δήλωσαν ότι είχαν οικογένεια να εμφανίζουν υψηλότερη αίσθηση εργασιακής ασφάλειας. Σε ένα περιβάλλον οικονομικής κρίσης και ύφεσης, οι διοικήσεις των πολιτιστικών συλλόγων θα πρέπει να βελτιώνουν τους οργανωσιακούς παράγοντες για το διδακτικό τους προσωπικό, η διοίκηση να επιδιώκει τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, ώστε να εξασφαλίζεται η παροχή υπηρεσιών με ποιότητα στους επαγγελματίες δασκάλους χορών, οι οποίοι θα αντλούν ασφάλεια και ικανοποίηση από τον χώρο εργασίας τους.

Λέξεις Κλειδιά: επαγγελματική ασφάλεια, εργασιακό περιβάλλον, επαγγελματική κρίση, πανδημία covid 19

Genti Maria

E-mail: mgenti@phyed.duth.gr

Εισαγωγή

Ο μεταβαλλόμενος χαρακτήρας των εργασιακών σχέσεων σε συνδυασμό με την αστάθεια που επικρατεί στον χώρο της οικονομίας συντελούν στη δημιουργία ενός κλίματος ανασφάλειας στους εργαζόμενους (Adkins, Werbel, & Farh, 2001; Γουλιμάρης & Γεντή, 2010). Η παγκόσμια ύφεση της οικονομίας, η μείωση των θέσεων εργασίας καθώς και η απόσυρση ικανών στελεχών αυξάνονται συνεχώς και οι εργαζόμενοι αναζητούν επιτακτικότερα ασφάλεια εργασίας και επαγγελματική σταθερότητα (Chatterjee, 2015). Το ξέσπασμα της πανδημίας του κορωνοϊού (COVID-19) επηρέασε αρνητικά τις παγκόσμιες οικονομίες και την εργασία. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο, υπολογίστηκε ότι περίπου οκτώ εκατομμύρια θέσεις εργασίας θα χαθούν ως αποτέλεσμα της πανδημίας, του σχετικού περιορισμού της κυκλοφορίας και των μέτρων προστασίας που έχουν ληφθεί (Chapman, Swainston, Grunfel, & Derakshan, 2020).

Είναι προφανές ότι, ακόμη και πριν από το COVID-19, τα σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα αντιμετώπιζαν αβεβαιότητα λόγω τεχνολογικών αλλαγών, οικονομικών διακυμάνσεων και πολιτικής ανασφάλειας, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να εγγυηθούν τη σταθερότητα της απασχόλησης σε όλους τους εργαζομένους (Etehad & Karatepe, 2019). Η ασφάλεια της εργασίας, που αξιολογείται συχνά χρησιμοποιώντας τον αντιληπτό κίνδυνο απώλειας θέσεων εργασίας στο εγγύς μέλλον, είναι ένας σημαντικός καθοριστικός παράγοντας της ικανοποίησης από την εργασία (Artz & Kaya, 2015). Η αβεβαιότητα του προσωπικού αυξάνεται μέσα σ'ένα ευρύτερο πλαίσιο οικονομικής κρίσης, όπως αυτό που βιώνεται στη σύγχρονη εποχή, με αποτέλεσμα να επηρεάζονται οι εργασιακές σχέσεις σε όλους τους τομείς.

Η φύση της εργασίας και συνεπώς η ισορροπία προσωπικής ζωής και εργασίας, έχουν περάσει από διάφορα στάδια, λόγω πολλών αλλαγών σε ένα ευρύτερο περιβάλλον που επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες. Τα τελευταία χρόνια, σημαντικές αλλαγές παρατηρήθηκαν στο διεθνές πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο και αυτές οι αλλαγές έχουν επηρεάσει όπως είναι φυσικό τον άνθρωπο-εργαζόμενο καθώς ο επιχειρηματικός κόσμος άρχισε να διαφοροποιεί τη φύση της εργασίας και τη δομή των οργανισμών. Σύμφωνα με τον Noon (2007), «Η φύση της εργασίας επηρεάζεται από παράγοντες που δραστηριοποιούνται σε διάφορα επίπεδα από τη διεθνή πολιτική αρένα μέχρι την τοπική πολιτική σκηνή και η εξέλιξη στο οικονομικό πλαίσιο της εργασίας αυξάνεται με την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, η οποία προωθείται κυρίως από την επέκταση των πολυεθνικών επιχειρήσεων. Οι Kossek, Lewis και Hammer (2010), αναφέρουν ότι «η παγκόσμια ύφεση του 2008/2009 κατέδειξε τη σύνδεση των οικονομικών συστημάτων, με αποτέλεσμα νέες απαιτήσεις να επηρεάζουν τη σχέση ισορροπίας εργασιακής και προσωπικής ζωής. Επειδή, η εργασία και η προσωπική ζωή είναι παράλληλες έννοιες, η ποικιλομορφία της μιας έννοιας επηρεάζει την άλλη και ως εκ τούτου η μεταξύ τους ισορροπία αρχίζει να κλονίζεται. Η φύση και η ένταση της εργασίας έχει αλλάξει και τα παραδοσιακά χωρικά και χρονικά όρια μεταξύ προσωπικής ζωής και εργασίας έχουν γίνει ασαφή (Woodward, 2007).

Σε περιόδους μεγάλων οικονομικών αλλαγών έχει διαπιστωθεί ότι η αίσθηση της επαγγελματικής ασφάλειας των εργαζομένων είναι χαμηλή σε αντίθεση με τις περιόδους οικονομικής σταθερότητας που η αίσθηση αυτή βελτιώνεται (Linz & Semykina, 2008; Ramos, Esteves, Vieira, Franco & Simões, 2021). Η μείωση του προσωπικού ή η υιοθέτηση πιο

ευέλικτων μορφών εργασίας πολλών οργανισμών στις δύσκολες οικονομικές συνθήκες προκειμένου να παραμείνουν βιώσιμες είναι ένα σύνηθες φαινόμενο (Kinnunen, Mauno, Natti, & Harponen, 2000). Η οργανωτική αναδιάρθρωση και οι απαραίτητες τροποποιήσεις στη δομή των ομάδων κάθε οργανισμού εγείρουν περισσότερο την αίσθηση έλλειψης ασφάλειας των εργαζομένων από την εργασία. Niesenetal., 2018) - αλλά το COVID-19 έχει επιδεινώσει αυτήν την κατάσταση.

Σύμφωνα με έρευνα της Mauno, Cuyper, Tolvanen, Kinnunen και Mäkikangas (2014), η έλλειψη ασφάλειας από την εργασία μπορεί να αυξηθεί στους εργαζόμενους εξαιτίας συγκεκριμένων αιτιών. Αρχικά, από τις αλλαγές που προκαλούνται σε έναν οργανισμό από τροποποιήσεις στη σύσταση του εργατικού δυναμικού του, (απολύσεις, συρρίκνωση και συγχωνεύσεις), οδηγώντας σε εργασιακή ανασφάλεια. Σε δεύτερο χρόνο, ορισμένες απειλές ή το άγχος που δημιουργείται εξαιτίας των συνθηκών εργασίας, θα μπορούσαν να προκαλέσουν έλλειψη ασφάλειας από την εργασία. Ωστόσο, αυτό που είναι πιο σημαντικό είναι ότι η εργασιακή ανασφάλεια είναι βασικός παράγοντας άγχους για τους εργαζόμενους (Jordanetal., 2002; Gaunt&Benjamin, 2007) και έχει μια αρνητική σχέση με παράγοντες που σχετίζονται με την εργασιακή συμπεριφορά και την ψυχολογική υγεία των εργαζομένων (Lászlóetal., 2010; De Witteetal., 2015; Tianetal., 2014).

Οι εργαζόμενοι σε κάθε οργανισμό είναι φορείς συγκεκριμένων δράσεων, με σκοπό την αρτιότερη λειτουργία του οργανισμού και την επίτευξη των κοινών στόχων. Η συμπεριφορά των εργαζομένων δεν είναι τυχαία ή αυθαίρετη, αλλά υπαγορεύεται από συγκεκριμένους κανόνες και είναι αναμενόμενη για τη συγκεκριμένη θέση που κατέχει ο εργαζόμενος. Η αποτελεσματικότητα της κάθε ομάδας και κατά επέκταση ενός οργανισμού εξαρτάται μεταξύ άλλων σημαντικά και από τον συνδυασμό των ρόλων που αναλαμβάνουν και αναπτύσσουν τα μέλη της στα πλαίσια λειτουργίας της ομάδας-οργανισμού (Κάντας, 1995; Μπουραντάς, 1992).

Η επαγγελματική ασφάλεια προσδιορίζεται ως η προσδοκία για σταθερότητα και συνέχεια της εργασιακής κατάστασης του ατόμου (Probst, 2000). Η έννοια της επαγγελματικής ασφάλειας έχει συνδεθεί με τη διατήρηση της εργασίας των εργαζομένων στον φορέα χωρίς να μειωθούν τα δικαιώματά τους (μισθός, η μελλοντική σύνταξη, κ.τ.λ.) (Γουλιμάρης 2014; Meltz, 1989). Η επαγγελματική ασφάλεια, έχει αυξημένη σημασία τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδοτικούς φορείς. Στην έρευνα των Reisel, Probst, Chia, Maloles και Konig (2010), διαπιστώθηκε ότι έλλειψη επαγγελματικής ασφάλειας σχετίστηκε στατιστικά σημαντικά αρνητικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων και είχε σημαντική θετική συσχέτιση με αρνητικές συναισθηματικές καταστάσεις όπως διαρκή ανησυχία, σύγχυση, θυμό, κατάθλιψη και επαγγελματική εξουθένωση. Προγενέστερα, στην έρευνα που διεξήγαγε ο Yousef (1998), παρατήρησε τη θετική σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την επαγγελματική ασφάλεια των εργαζομένων και της εργασιακής τους δέσμευσης, της υπευθυνότητας και της υψηλής απόδοσης. Η απόδοση των εργαζομένων έχει υποστηριχθεί ότι αυξάνεται σημαντικά όταν τα επίπεδα της εργασιακής ασφάλειας και της «καθαρότητας» του εργασιακού ρόλου βρέθηκε να είναι υψηλά (Friedetal., 2003; Layan&Atarwaman, 2020). Ακόμη, αρκετές επιστημονικές έρευνες έχουν μελετήσει τη δυσμενή επίδραση της εργασιακής ανασφάλειας στην ψυχολογική υγεία-ευεξία (Bohle, Quinlan, & Mayhew, 2001; Ettner&Grzywacz, 2001; Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfeld, & Smith, 1998), στην εργασιακή

δέσμευση και αφοσίωση και στην ικανοποίηση των εργαζομένων (Ameen, Jackson, Pasewark, & Strawier, 1995; Chirumbolo & Hellgren, 2003; Heaney, Israel & House, 1994).

Η Αμαραντίδου (2010), με δείγμα 490 καθηγητές φυσικής αγωγής της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, από πέντε νομούς της Ελλάδας μελέτησε την επίδραση των οργανωσιακών μεταβλητών (ασφάλεια εργασίας, ασάφεια ρόλου και σύγκρουση ρόλου) στην εμφάνιση συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης αλλά και στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στον εργασιακό τους χώρο. Τα αποτελέσματα της έρευνας, έδειξαν ότι οι καθηγητές φυσικής αγωγής είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένοι με τη φύση της εργασίας τους δηλ. το επάγγελμά τους, ωστόσο, επιβεβαιώθηκε η επίδραση των οργανωσιακών μεταβλητών στις διαστάσεις της εξουθένωσης και της ικανοποίησης και κυρίως της επαγγελματικής ή εργασιακής ασφάλειας με τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση. Ανάλογα, η έρευνα των Amarantidou, Manti και Koustelio (2009), που πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 117 καθηγητών φυσικής αγωγής, έδειξε τη θετική σχέση της επαγγελματικής ασφάλειας με την επαγγελματική ικανοποίηση. Στην έρευνα των Θεοδωράκη, Κούλη και Κουστέλιος (2003), με δείγμα 97 καθηγητές φυσικής αγωγής, εκπαιδευτές προγραμμάτων αερόμπικ (fitness instructors) σε ιδιωτικά γυμναστήρια, διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι βίωναν μέτρια επίπεδα σύγκρουσης ρόλων ενώ σε υψηλά επίπεδα ήταν η ασάφεια ρόλων και η ασφάλεια στον χώρο εργασίας.

Οι Γαντσίδης, Γουλιμάρης, Ρόκκα και Τσίτσκαρη (2017) θέλησαν να διερευνήσουν το επίπεδο των στρεσογόνων παραγόντων (σύγκρουση ρόλων & ασάφεια ρόλων) και της επαγγελματικής ασφάλειας καθώς και της μεταξύ τους σχέσης σε δασκάλους ελληνικών παραδοσιακών χορών, καθώς ο χορός αποτελεί ένα από τα αντικείμενα που συμπεριλαμβάνονται στα αναλυτικά προγράμματα των σχολείων και στις σχολικές δραστηριότητες. Στην έρευνα συμμετείχαν 80 καθηγητές Φυσικής αγωγής (PE) από σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που εντάσσονται στο πρόγραμμα διδασκαλίας τους Ελληνικούς παραδοσιακούς χορούς και προέρχονταν από την περιοχή της Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης. Για τη διερεύνηση της σύγκρουσης και της ασάφειας ρόλων χρησιμοποιήθηκαν τα ερωτηματολόγια της σύγκρουσης και ασάφειας ρόλων (Rizzo, House & Lirtzman, 1970), ενώ για την αξιολόγηση της επαγγελματικής ασφάλειας χρησιμοποιήθηκε το «Minnesota Satisfaction Questionnaire» (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967). Από τα αποτελέσματα προέκυψε ότι οι (PE) που διδάσκουν χορό στα σχολεία έχουν ένα ικανοποιητικό επίπεδο επαγγελματικής ασφάλειας (MO 3,5). Παράλληλα στον χώρο εργασίας τους παρουσίασαν χαμηλά επίπεδα ασάφειας επαγγελματικού ρόλου (M.=2,3) και μέτρια επίπεδα σύγκρουσης ρόλων (M.=3,8). Επίσης, προέκυψε ότι υπάρχει μια στατιστικά σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ασφάλειας και της ασάφειας ρόλου που βιώνουν.

Ακόμη, έχει υποστηριχθεί ότι ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών είναι σημαντικός στη διερεύνηση της επαγγελματικής ασφάλειας. Ο Yousef (1998) στην έρευνά του, διαπίστωσε ότι η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, η οικογενειακή κατάσταση και τα χρόνια εργασίας, συμβάλλουν σημαντικά στη διαφοροποίηση της ικανοποίησης από την επαγγελματική ασφάλεια μεταξύ των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, υποστήριξε ότι η επαγγελματική ασφάλεια αυξάνεται με την αύξηση της ηλικίας και τα χρόνια υπηρεσίας σε έναν συγκεκριμένο χώρο εργασίας. Επίσης, οι εργαζόμενοι με οικογένεια παρουσίασαν σημαντικά υψηλότερους μέσους όρους επαγγελματικής ασφάλειας. Στην έρευνα που

πραγματοποίησαν οι Kinnunen και συνεργάτες (2000), διαπίστωσαν ότι το φύλο και ο φορέας εργασίας ήταν σημαντικοί παράγοντες διαφοροποίησης για την έλλειψη εργασιακής ασφάλειας. Από τα αποτελέσματα της έρευνας των Linz και Semykina (2008), προέκυψε ότι η αίσθηση της επαγγελματικής ασφάλειας είναι υψηλότερη σε εργαζόμενους με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και σε εργαζόμενους με εποπτικές αρμοδιότητες και ότι το φύλο είναι ένας σημαντικός παράγοντας διαφοροποίησης της αντιλαμβανόμενης επαγγελματικής ασφάλειας, ενώ η ηλικία σχετίστηκε αρνητικά με τη βεβαιότητα για τη διατήρηση της εργασίας.

Όπως κατέγραψε στην έρευνά του ο Koustelios (2001), η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες, οι οποίοι χωρίζονται στους παράγοντες που είναι σχετικοί με το εργασιακό περιβάλλον, τους παράγοντες που σχετίζονται με συγκεκριμένες διαστάσεις της εργασίας και τους παράγοντες που είναι σχετικοί με τα άτομα (εργαζόμενοι). Σημαντική θέση ανάμεσα στους προηγούμενους παράγοντες κατέχουν η ασφάλεια, η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων. Σύμφωνα με τους Γουλιμάρη (2010), Koustelio, TheodorakiandGoulimari (2004), η ασφάλεια στον χώρο εργασίας, η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων είναι από τα πλέον συνηθισμένα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση του ανθρώπινου εργατικού δυναμικού.

Σκοπός της παρούσας έρευνας, ήταν να εξετάσει τα επίπεδα της επαγγελματικής ασφάλειας εργαζομένων σε πολιτιστικούς συλλόγους που αναπτύσσουν δραστηριότητες ελληνικών παραδοσιακών χορών και να διερευνήσει εάν υπάρχουν διαφορές ως προς το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και εξαιτίας της ύπαρξης ή της απουσίας τίτλου σπουδών σχετικά με τον χορό.

Μέθοδος

Δείγμα

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 200 άτομα (91 άνδρες & 109 γυναίκες), με μέσο όρο ηλικίας τα 42 ± 9.78 έτη. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα, εργάζονταν ως δάσκαλοι χορού σε πολιτιστικούς συλλόγους, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, στην περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας, Αν. Μακεδονίας και Θράκης. Από αυτούς οι 64 άνδρες και 84 γυναίκες, ήταν καθηγητές Φυσικής Αγωγής, με Ειδικότητα χορό και το υπόλοιπο του δείγματος, 27 άνδρες και 25 γυναίκες, ήταν παλαιοί χορευτές και δεν ανέφεραν ότι είχαν πτυχίο αναγνωρισμένο σχετικό με τη διδασκαλία χορού.

Όργανα Μέτρησης

Για την πραγματοποίηση της έρευνας, ως όργανο μέτρησης για την αξιολόγηση της επαγγελματικής ασφάλειας του προσωπικού των συλλόγων, χρησιμοποιήθηκε η υποκλίμακα του ερωτηματολογίου «MinnesotaSatisfactionQuestionnaire» (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967) ασφάλεια στον χώρο εργασίας (jobsecurity). Η κλίμακα περιλαμβάνει πέντε ερωτήσεις, στις οποίες οι συμμετέχοντες απαντούν για το πώς αισθάνονται για διάφορες πτυχές της δουλειάς τους, π.χ. «η μελλοντική ασφάλεια που μου προσφέρει ο χώρος εργασίας». Οι απαντήσεις στην κλίμακα δίνονταν σε πενταβάθμια κλίμακα τύπου Likert από το 1= πολύ δυσαρεστημένος έως το 5= πολύ ικανοποιημένος. Για την κλίμακα ασφάλειας

στον χώρο εργασίας υπολογίστηκε ο μέσος όρος των απαντήσεων στις πέντε ερωτήσεις, ο οποίος ονομάζεται βαθμός ασφάλειας (1=απόλυτη μη ασφάλεια έως 5=απόλυτη ασφάλεια). Ακόμη, το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε ερωτήσεις σχετικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων και την κατοχή τίτλου σπουδών σχετικού με τον χορό.

Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Για τη συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε αρχικά τηλεφωνική επικοινωνία με τους πολιτιστικούς φορείς που υλοποιούσαν δραστηριότητες σχετικές με τον ελληνικό χορό, οι οποίοι εντοπίστηκαν μετά από εκτεταμένη αναζήτηση της ερευνήτριας στο διαδίκτυο, στην περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας, Αν. Μακεδονίας και Θράκης, προκειμένου να εξασφαλισθεί η πρόσβαση στον χώρο που πραγματοποιούνταν οι δραστηριότητές τους. Ενημερώθηκαν σχετικά με τη διεξαγωγή της έρευνας και τον σκοπό της ενώ ζητήθηκε άδεια για τη διανομή των ερωτηματολογίων. Τονίστηκε ότι τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα και η συμμετοχή στην έρευνα είναι εθελοντική, ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις, ότι δεν πρόκειται να συσχετιστεί με την υπηρεσιακή τους κατάσταση και ότι τα αποτελέσματα θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για καθαρά επιστημονικούς λόγους. Ζητήθηκε να συμπληρωθούν από τους δασκάλους χορού στον χώρο εργασίας τους, με την παρουσία της ερευνήτριας προκειμένου να δίνονται οι απαραίτητες οδηγίες για τη συμπλήρωσή τους. Η διάρκεια συμπλήρωσης του ανώνυμου ερωτηματολογίου ήταν περίπου 5 λεπτά.

Στατιστική Ανάλυση

Για την στατιστική ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν: Περιγραφική Στατιστική (Μέσοι όροι και & Τυπική Απόκλιση), Ανάλυση Αξιοπιστίας (Cronbach's α) και παραγοντική ανάλυση (Independent T-test & One-way analysis) προκειμένου να προσδιοριστούν και να εντοπιστούν οι όποιες διαφορές με $p < .05$.

Αποτελέσματα

Η εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής ασφάλειας εξετάστηκε με βάση το συντελεστή α του Cronbach. Από την ανάλυση αξιοπιστίας (Reliability analysis) προέκυψε ότι ο δείκτης εσωτερικής συνοχής των θεμάτων του παράγοντα «επαγγελματική ασφάλεια» κυμάνθηκε σε ικανοποιητικά επίπεδα (Cronbach's $\alpha = .87$) και όλες οι ερωτήσεις του συμβάλουν θετικά στην αξιοπιστία του παράγοντα. Ανάλογα, στην έρευνά τους οι Koustelios και Kousteliou (1998), ανέφεραν .73 δείκτη αξιοπιστίας για την ασάφεια ρόλων. Στην έρευνα του Γουλιμάρη (2010) αναφέρθηκε δείκτης .88 και στις Αμαραντίδου (2010), ο δείκτης αξιοπιστίας ήταν .93.

Όσον αφορά τις διαφορές στον παράγοντα «επαγγελματική ασφάλεια» σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, από την ανάλυση διακύμανσης Independent T-test για ανεξάρτητα δείγματα, στατιστικά σημαντικές διαφορές προέκυψαν ως προς την οικογενειακή κατάσταση [$t_{(198)}=2,24$; $p < .05$] και τον τίτλο σπουδών [$t_{(198)}=4,43$; $p < .001$] με τους συμμετέχοντες που δήλωσαν ότι ήταν έγγαμοι και τους δασκάλους χορού με πτυχίο των ΤΕΦΑΑ, να εμφανίζουν υψηλότερο μέσο όρο εργασιακής ασφάλειας. Δεν

παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές [$t_{(198)}=1,141$; Sig. =255] ως προς το φύλο (Πίνακας 1.)

Πίνακας 1. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στον παράγοντα επαγγελματική ασφάλεια ως προς το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση και την εκπαίδευση του δείγματος

	Φύλο		Οικογενειακή κατάσταση		Πτυχία	
	Men	Women	Έγγαμος	Άγαμος	Καθηγητές Φ.Α	KANENA
Παράγοντες	M.O & T.A	M.O & T.A	M.O & T.A	M.O & T.A	M.O & T.A	M.O & T.A
Επαγγελματική Ασφάλεια	3,32(.77)	3,25(.72)	3,39(.67)*	3,19(.62*)	3,42(.84)*	2,91(.89)*

Σημείωση 1: M.O =Μέσος όρος, T.A. =Τυπική Απόκλιση

Σημείωση 2: επίπεδο σημαντικότητας* $p < .05$.

Όσον αφορά την ηλικία των συμμετεχόντων, με τέσσερα επίπεδα (έως 30 ετών, $n=59$, από 31 έως 40, $n=76$, από 41 έως 50, $n=41$ και από 51 και πάνω $n=24$) και τον παράγοντα «επαγγελματική ασφάλεια», από την ανάλυση διακύμανσης OnewayAnova που πραγματοποιήθηκε, παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των διαφορετικών ηλικιακών κατηγοριών [$F_{(3,196)} = 4,86$; $p < .01$] στον παράγοντα «επαγγελματική ασφάλεια». Από το τεστ πολλαπλών συγκρίσεων (PostHocScheffe) προέκυψε ότι η ηλικιακή κατηγορία των 41 έως 50 ετών εμφάνισε τον υψηλότερο μέσο όρο (M.O.=3,62) και διέφερε στατιστικά σημαντικά από τις άλλες ηλικιακές κατηγορίες (πίνακας 2.).

Πίνακας 2. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στον παράγοντα επαγγελματική ασφάλεια ως προς την ηλικία του δείγματος

Παράγοντες	Ηλικιακή κατηγορία			
	Έως 30 ετών	Από 31 έως 40 ετών	Από 41 έως 50 ετών	Από 51 ετών και πάνω
	M.O & T.A	M.O & T.A	M.O & T.A	M.O & T.A
Επαγγελματική Ασφάλεια	3,11(.62) **	3,21(.73) **	3,62(.76)	3,42(.88) *

Σημείωση 1: M.O =Μέσος όρος, T.A. =Τυπική Απόκλιση

Σημείωση 2: : επίπεδο σημαντικότητας ** $p < .01$, * $p < .05$.

Συζήτηση

Κύριος σκοπός της εργασίας ήταν να εξετάσει τα επίπεδα της επαγγελματικής ασφάλειας εργαζομένων σε πολιτιστικούς συλλόγους με δραστηριότητες ελληνικών χωρών και να διερευνήσει εάν υπάρχουν διαφορές ως προς το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και την κατοχή ή όχι τίτλου σπουδών σχετικά με το χορό. Γενικά, ο μέσος όρος του παράγοντα της ασφάλειας στην εργασία έδειξε ότι οι καθηγητές φυσικής αγωγής νιώθουν αρκετά ασφαλείς στον εργασιακό τους χώρο (M.O. = 3.81, T.A. = .930).

Όπως έδειξαν τα αποτελέσματα της έρευνας, οι έγγαμοι εργαζόμενοι εμφάνισαν υψηλότερο μέσο όρο επαγγελματικής ασφάλειας (M.O. 3,39), παρουσιάζουν υψηλότερη

αίσθηση ασφάλειας στο χώρο εργασίας τους σε σχέση με τους συναδέλφους που δεν έχουν δημιουργήσει ακόμη οικογένεια (M.O. 3,19). Η δημιουργία οικογένειας μπορεί να ερμηνεύσει την αυξημένη αίσθηση επαγγελματικής ασφάλειας έναντι των άγαμων εργαζομένων. Σύμφωνα και με τα αποτελέσματα αντίστοιχης έρευνας του Γουλιμάρη (2010), φαίνεται ότι οι έγγαμοι εργαζόμενοι αισθάνονται λιγότερο ανασφαλείς λόγω της παρουσίας συζύγου και ίσως από την ύπαρξη ενός ακόμη μισθού στο οικογενειακό εισόδημα.

Επιπλέον, από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας η επαγγελματική ασφάλεια σχετίζεται με την ηλικία του προσωπικού. Οι εργαζόμενοι με ηλικία 41 έως 50 ετών, εμφάνισαν υψηλότερο μέσο όρο, αισθάνονται περισσότερο ασφαλείς για την εργασία τους και λιγότερο ανασφαλείς για τη δουλειά τους σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας έως 30 ετών και από 31-40 ετών. Ακόμη, ένα απροσδόκητο αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας από 51 ετών και πάνω παρουσίασαν μικρότερο μέσο όρο εργασιακής ασφάλειας και αισθάνονται λιγότερο ασφαλείς για τη δουλειά τους. Σε ένα περιβάλλον οικονομικής κρίσης και ύφεσης που βιώνουμε στη σύγχρονη εποχή και έχουν αλλάξει σημαντικά οι εργασιακές συνθήκες, οι μεγαλύτεροι εργαζόμενοι αισθάνονται περισσότερη ανασφάλεια. Το συγκεκριμένο αποτέλεσμα έρχεται σε συμφωνία με την έρευνα των Linz και Semykina (2008), που υποστήριξε ότι οι εργαζόμενοι ανησυχούν περισσότερο για την πιθανότητα να χάσουν τη δουλειά τους μεγαλώνοντας ηλικιακά και λίγο πριν προλάβουν να συνταξιοδοτηθούν και η ηλικιακή κατηγορία των 42 ετών και πάνω αρχίζει να αποκτά μέρος της ασφάλειας πιθανόν επειδή βρίσκεται στην πιο παραγωγική ηλικία. Έρχεται όμως σε συμφωνία και με ανάλογη έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τον Γουλιμάρη (2010) σε πολιτιστικούς συλλόγους, ο οποίος κατέγραψε ότι οι εργαζόμενοι ηλικίας 41-50 ετών, αισθάνονται περισσότερο ασφαλείς για την εργασία τους σε σχέση με τους νεότερους εργαζόμενους ηλικίας 19-30 και 31-40 ετών.

Όσον αφορά την ύπαρξη τίτλου σπουδών ή όχι, σχετικά με το χορό, η αίσθηση ασφάλειας από την εργασία πιθανά να ενισχύεται από την πεποίθηση του εργαζομένου, ότι κινδυνεύει λιγότερο σε σχέση με κάποιον συνάδελφο του που φαίνεται να έχει λιγότερα τυπικά προσόντα (δεν είναι κάτοχος κάποιου σχετικού πτυχίου ΑΕΙ). Τα αποτελέσματα έρχονται σε αντίθεση με τα αποτελέσματα που προέκυψαν από προηγούμενη έρευνα του Γουλιμάρη (2010) σε εργαζόμενους σε πολιτιστικούς συλλόγους, οι τίτλοι σπουδών δε φάνηκε να διαφοροποιεί την αίσθηση ασφάλειας που βίωναν οι δάσκαλοι χορού του δείγματος.

Ο βαθμός αντιλαμβανόμενου κινδύνου για την απώλεια της εργασίας από τους εργαζόμενους και η αδυναμία τους να κάνουν κάτι καθορίζουν την έννοια της επαγγελματικής ανασφάλειας (Kinnunenetal., 2000). Η έννοια της επαγγελματικής ανασφάλειας σχετίζεται όχι μόνο με την απειλή απώλειας της εργασίας αλλά και με την απώλεια διαφόρων διαστάσεων της γεγονός που δικαιολογεί τον πολυδιάστατο χαρακτήρα της (Adkins, Werbel&Farh, 2001; Islam 2006). Σε ένα περιβάλλον οικονομικής κρίσης και ύφεσης όπου η κρατική χρηματοδότηση των πολιτιστικών συλλόγων οι οποίοι δραστηριοποιούνται στον χώρο του πολιτισμού αρχίζει σιγά-σιγά να φθίνει ή να εκμηδενίζεται και η δυνατότητα εύρεσης χορηγών από τον ιδιωτικό τομέα έχει αρχίσει να περιορίζεται σημαντικά, οι άνθρωποι πόροι των συλλόγων αποτελούν ένα από τα λίγα «εργαλεία» υγιούς ανάπτυξής τους. Η απόδοση των εργαζομένων σχετίζεται με την αίσθηση επαγγελματικής ασφάλειας που αυτοί βιώνουν (Friedetal., 2003). Το γεγονός αυτό θα πρέπει

να συνυπολογιστεί σοβαρά από τις διοικήσεις των πολιτιστικών συλλόγων έτσι ώστε να ελαχιστοποιούν την ανασφάλεια που βιώνει το διδακτικό τους προσωπικό, να βελτιώσουν τη δέσμευση και την απόδοσή του και να αυξήσει τις δυνατότητες βιώσιμης ανάπτυξης των συλλόγων.

Μελλοντικά θα πρέπει να γίνουν περισσότερες έρευνες στην Ελλάδα στον χώρο των πολιτιστικών συλλόγων αλλά και σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, για την καταγραφή της έκτασης και του βαθμού της υπάρχουσας επαγγελματικής ασφάλειας σε όλες τις ειδικότητες των εκπαιδευτικών, γεγονός που υστερεί αισθητά. Το επάγγελμα που ασκούν οι εκπαιδευτικοί χαρακτηρίζεται πολλές φορές ως λειτούργημα, προσδίδοντας ιδιαίτερη σπουδαιότητα στο έργο τους. Το στρες που συχνά βιώνουν, παρεμποδίζει την άσκηση του τόσο σημαντικού τους ρόλου και για τον λόγο αυτόν θα πρέπει να βοηθηθούν και να τους δοθούν όσο το δυνατόν περισσότερες δημιουργικές και ουσιαστικές διέξοδοι.

Βιβλιογραφία

- Adkins, C., Werbel, J. & Farh, J. (2001). A field study of job insecurity during a financial crisis. *Group & Organization Management*, 26 (4), 463-483.
- Amarantidou, S., Mantis, K., & Koustelios, A. (2009). Relation of job security and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *International Journal of Physical Education*, 1, 20-23.
- Bourandas, D. (1992). *Management, Organizational Theory and Behavior : the scientific base of management*. Athens: Pub. "TEAM".
- Chapman, B., Swainston, J., Grunfel, E. & Derakshan, N. (2020). COVID-19 Outbreak Effects on Job Security and Emotional Functioning Amongst Women Living With Breast Cancer. *Front. Psychol.*, 29 October 2020 | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.58201>
- Chatterjee, S. & Chatterjee, D. (2015). Job satisfaction and its relation with job security of paramedical staff-with reference to various private hospitals. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 4 (5), MAY (2015) Online available at indianresearchjournals.com. ISSN 2277-3630 IJSSIR
- Clark, C.L., & Sacks, M.P., 2004. A view from below: Industrial re-structuring and women's employment at four Russian enterprises. *Communist and Post Communist Studies*, 37, 523-545.
- Dekker, S. W., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30, 57-63.
- Etehadi, B. & Karatepe, O.M. (2019). The impact of job insecurity on critical hotel employee outcomes: the mediating role of self-efficacy. *J. Hosp. Mark. Manage.* 2019;28(6):665-689.
- Ettner, S., & Grzywacz, J. (2001). Workers' perceptions of how jobs affect health: A social ecological perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (2), 101-113.
- Farrell, G. (2001). From tall poppies to squashed weeds: Why don't nurses pull together more? *J Adv Nurs*, 35(1), 26-33.
- Gantzidis, K., Goulmaris, D., Rokka, St., Tsitskari, E. (2017). The relationship of stressors to job security of Physical Education teachers who teach Greek Traditional dances at school. *Πρακτικά 21ου Διεθνούς Συνεδρίου Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού Ε.Γ.Β.Ε.* Θεσ/νικη.

- Goulimaris, D. (2010). Job security of employees in associations of Greek traditional dances. *Journal of Sports Tourism and Recreation*, 2, pp.1-13.
- Heaney, C., Israel, B., & House, J. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: effect on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38, 1431-1437.
- Islam, N. (2006). A relational study on organizational commitment, career satisfaction, job involvement, job security, and job satisfaction in the context of social investment bank limited. Unpublished Report, Independent University, Bangladesh.
- Kantas, A.(1995). Organizational-Industrial Psychology. 3rd Part. Group projects, Conflict, development and cultural change, Professional stress. Athens : Pub. EllinikaGrammata.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., &Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 443-459.
- Koustelios, A., Theodorakis, N., Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *The International Journal of Educational Management*, 18(2), 87-92.
- Koustelios, A., Kouli, O., & Theodorakis, N. (2003). Job security and job satisfaction among Greek fitness instructors. *Perceptual & Motor Skills*, 97, 192-194.
- Layan, Y.Y. &Atarwaman, R.J.D. (2020). The influence of Role Conflict, Role Ambiguity and Role Overload on Auditor performance (Empirical Study at the BPK Representative Office of the Republic of Indonesia in Maluku Province). <https://doi.org/10.31098/ic-smart.v1i1.26>
- Linz, S. &Semykina, A. (2008).How do workers fare during transition? Perceptions of job insecurity among Russian workers, 1995–2004. *Labour Economics*, 15 (3), 442- 458.
- Mauno, S., Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U. &Mäkikangas, A. (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology* DOI: 10.1080/1359432X.2012.752896.
- Probst, T. (2000). Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 63-73.
- Ramos, L. R., Esteves, D., Vieira, I., Franco S. &Simões, V. (2021). Job satisfaction of fitness Professionals in Portugal: A comparative Study of gender, age professional experience, professional title, and educational qualifications. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.621526>
- Rosenblatt, Z., &Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587-605.
- Weiss, D., Davis, R., England, G., &Lofquist, L. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. University of Minnesota, Minnesota.
- Yousef, D. (1998). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International Journal of Manpower*, 19, 184-194.
- Yfanti E., Getsios G., Naka F., Mastrapa E., Tsiriga S., PetropoulouZ.(2012).Role Ambiguity and role conflict of employees in a provincial public hospital. *To Βήμα του Ασκληπιού*, 11(2), 235-247.



Issue 17b(2021) 17-27

<http://www.jstar.gr>

Demographic characteristics and evaluation of Job security in physical education teachers involved in dance

Genti M¹., Rokka S¹., Laios A¹., Kosta G¹.

¹Department of Physical Education and Sports Science, Democritus University of Thrace, Komotini, GREECE

ABSTRACT

The global economic downturn, job losses and the retirement of capable executives are constantly increasing in modern times, had as a result, workers, desperately seeking job security and job stability. Even before the COVID-19 era, modern work environments faced uncertainty due to technological changes, economic fluctuations and political insecurity, so that they could not guarantee stable employment for all employees. The purpose of the research was, to investigate if there are differences due to gender, age, marital status or lack of formal qualifications to give dance lessons. The research sample consisted of 200 people with a mean age of 42 ± 9.78 years. The participants in the research worked as dance teachers in cultural associations, non-profit, in the region of Central Macedonia, Eastern Macedonia and Thrace. The sub-scale of the "Minnesota Satisfaction Questionnaire", "job security" was used as a measuring instrument, with five topics e.g. Question: the future security that the workplace offers me. The answers were given on a five-point Likert scale from 1 = very dissatisfied to 5 = very satisfied. For the statistical processing of the research data, reliability analysis and analysis of variance were performed to examine any differences in demographic characteristics. From the reliability analysis, the internal consistency index of the questionnaire topics ranged at satisfactory levels. As for the organizational factor "job security", its average value showed that dance teachers feel quite safe in their workplace. From the results, no statistically significant differences were observed in terms of gender and years of work, however, significant differences emerged in terms of age and marital status of the participants, with the younger ones having a lower average in occupational safety and those who stated that they had a family with a higher sense of job security. In an environment of economic crisis and recession, the administrations of the cultural associations should improve the organizational factors for their teaching staff, the administration should seek to improve the working conditions, in order to ensure the provision of quality services to the professional dance teachers, the who will draw security and satisfaction from their workplace.

Key Words: job security, working environment, occupational crisis, covid pandemic 19

Genti Maria

E-mail: mgenti@phyed.duth.gr