



**Η Επαγγελματική Ασφάλεια του Προσωπικού Συλλόγων με Δραστηριότητες
Ελληνικών Παραδοσιακών Χορών.**

Γουλιμάρης Δημήτριος

Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού

Υπεύθυνος Επικοινωνίας:

Γουλιμάρης Δημήτριος

E-Mail: dgoulima@phyed.duth.gr

Περιοδικό Αθλητικού Τουρισμού και Αναψυχής, Vol.2, pp.1-13, 2010

© 2010 J.S.T.a.R. All rights reserved. ISSN: 1792-1686

To link to this article: <http://www.jstar.gr/Contents.aspx?Y=2010&V=2&Is=a>

Η Επαγγελματική Ασφάλεια του Προσωπικού Συλλόγων με Δραστηριότητες Ελληνικών Παραδοσιακών Χορών.

Περίληψη

Ο αυξανόμενος αριθμός, κυρίως ενήλικων ατόμων, που συμμετέχει σε δραστηριότητες σχετικές με τον ελληνικό παραδοσιακό χορό διαμορφώνει μια αξιόλογη αγορά εργασίας με θετικές προοπτικές ανάπτυξης, για τα στελέχη με τις κατάλληλες γνώσεις και ικανότητες. Σκοπός της εργασίας ήταν να διερευνήσει αν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά αποτελούν παράγοντες διαφοροποίησης της επαγγελματικής ασφάλειας που βιώνει το προσωπικό πολιτιστικών συλλόγων που αναπτύσσουν δραστηριότητες σχετικές με τους ελληνικούς παραδοσιακούς χορούς. Το δείγμα αποτέλεσαν 58 άτομα από το προσωπικό των πολιτιστικών συλλόγων στην περιφέρεια Αν. Μακεδονίας και Θράκης οι οποίοι ήταν Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Οι συμμετέχοντες κάλυπταν όλες τις κατηγορίες προσωπικού που απασχολούν οι σύλλογοι. Από αυτούς το 51.7 % ήταν άνδρες και το 48.3 % γυναίκες με Μ.Ο. ηλικίας τα 32.2 έτη ($\pm=7.9$). Η αξιολόγηση έγινε με την χρήση υποκλίμακας του ερωτηματολογίου «Minnesota Satisfaction Questionnaire» των Weiss, Dawis, England και Lofquist, (1967). Από τις αναλύσεις προέκυψε ότι χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση αποτελούν παράγοντες διαφοροποίησης της επαγγελματικής ασφάλειας που αισθάνεται το προσωπικό των συλλόγων. Αντίθετα το μορφωτικό τους επίπεδο δεν φαίνεται να διαφοροποιεί την αίσθηση ασφάλειας που βιώνουν. Συγκεκριμένα οι άνδρες αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό ασφαλείας στην εργασία τους από τις γυναίκες. Οι έγγαμοι εργαζόμενοι παρουσιάζουν υψηλότερη αίσθηση επαγγελματικής ασφάλειας σε σχέση με τους άγαμους συναδέλφους τους. Ενώ την ίδια αίσθηση εμφανίζουν οι εργαζόμενοι ηλικίας 41-50 ετών έναντι των εργαζομένων ηλικίας 19-30 και 31-40 ετών. Οι άνθρωποι που διοικούν τους πολιτιστικούς συλλόγους ελαχιστοποιώντας την ανασφάλεια του βιώνει το προσωπικό τους, μπορούν να βελτιώσουν την απόδοση του και να αυξήσουν τις δυνατότητες βιώσιμης ανάπτυξης των συλλόγων.

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική ασφάλεια, ελληνικός χορός, πολιτιστικά σωματεία.

Staff's Job Security Working In Greek Traditional Dance Clubs.

Abstract

The increasing number, mostly adults, participating in activities related to the Greek traditional dance forms a remarkable job market for executives with the right knowledge and skills, with great growth prospects. The purpose of this study was to investigate whether demographic characteristics are factors differentiating job security experience the staff of cultural associations that develop activities related to Greek traditional dances. The sample consisted of 58 individuals from the staff of cultural organizations in the region of Eastern Macedonia and Thrace, who was non-profit. The participants covered all categories of staff employed by their clubs. Of these, 51.7% were male and 48.3% women with average age of 32.2 years ($\pm = 7.9$). The evaluation was made using subscale of the questionnaire «Minnesota Satisfaction Questionnaire» of Weiss, Dawis, England and Lofquist, (1967). From the analysis revealed that characteristics such as gender, age and marital status are factors differentiating job security clubs' staff feels. Unlike the educational level does not seem to vary the sense of security experience. Specifically, men feel more secure in their work comparing to women. Married employees have a higher sense of job security than their unmarried counterparts. While the same feeling experienced by workers aged 41-50 years compared to workers aged 19-30 and 31-40 years. People who run cultural clubs, by minimizing the uncertainty experienced by their staff, can improve performance and increase the potential sustainability of clubs.

Key words: job security, Greek dance, cultural associations.

Η Επαγγελματική Ασφάλεια του Προσωπικού Συλλόγων με Δραστηριότητες Ελληνικών Παραδοσιακών Χορών.

Εισαγωγή

Τα πολλαπλά θετικά οφέλη που αποκομίζουν οι συμμετέχοντες σε δραστηριότητες με ελληνικούς παραδοσιακούς χορούς έχουν συμβάλει ώστε ένα σημαντικό μέρος του ελληνικού πληθυσμού, κυρίως ενήλικες, να συμμετέχουν σε χορευτικές δραστηριότητες. Μεγάλος αριθμός φορέων παρέχει εκμάθηση ελληνικών παραδοσιακών χορών όπως σύλλογοι, δημοτικές επιχειρήσεις, Κ.Α.Π.Η. (Filippou, Goulimaris, Baxevanos & Genti, 2010) και ιδιωτικές σχολές χορού. Οι συμμετέχοντες διαθέτουν διαφορετικό μορφωτικό επίπεδο, ηλικία, φύλο και χορευτική εμπειρία.

Οι κοινωνικές σχέσεις, η εκτόνωση από την καθημερινότητα, η γνωριμία με «όψεις» του πολιτισμού και η βελτίωση των χορευτικών δεξιοτήτων αποτελούν κίνητρα συμμετοχής σε δραστηριότητες ελληνικών χορών όχι μόνο ελλήνων αλλά και ξένων υπηκόων (Filippou, Goulimaris, Mihaltsi & Genti, 2010). Αποτέλεσμα του αυξημένου αριθμού ατόμων που συμμετέχουν στους ελληνικούς παραδοσιακούς χορούς αποτελεί η αύξηση του αριθμού του προσωπικού που απασχολείται σε ανάλογες χορευτικές δραστηριότητες. Η διατήρηση της υψηλής συμμετοχής του κοινού οδηγεί σε θετικές προοπτικές ανάπτυξης της αντίστοιχης αγοράς εργασίας (Γουλιμάρης & Σερμπέζης, 1998).

Πολλοί οργανισμοί στην προσπάθειά τους για αύξηση της κερδοφορίας τους και μείωσης του κόστους οδηγούνται σε απολύσεις ή σε πιο ευέλικτη «χρήση» του προσωπικού τους (Kinnunen, Mauno, Natti, & Harponen, 2000). Σ'ένα τέτοιο περιβάλλον που επιβαρύνεται από την οικονομική κρίση και την ύφεση διαμορφώνεται ένα κλίμα εργασιακής ανασφάλειας. Ο χώρος του πολιτισμού επηρεάζεται από το γενικό οικονομικό κλίμα που επικρατεί. Οι ευρύτερες συνθήκες στην αγορά εργασίας επηρεάζουν και τις εργασιακές σχέσεις στο χώρο των πολιτιστικών συλλόγων με αποτέλεσμα την εδραίωση ενός κλίματος εργασιακής ανασφάλειας. Γενικά έχει παρατηρηθεί ότι η αίσθηση της επαγγελματικής ασφάλειας βελτιώνεται σε περιόδους οικονομικής σταθερότητας. Ενώ αντίθετα μειώνεται κατά τις περιόδους οικονομικής αβεβαιότητας και μεγάλων οικονομικών αλλαγών (Linz & Semykina, 2008).

Η έννοια της επαγγελματικής ασφάλειας συνδέεται με την διατήρηση της εργασίας από τον εργαζόμενο στον ίδιο φορέα χωρίς να μειωθούν τα δικαιώματά του (μισθός, η μελλοντική σύνταξη, κτλ) (Meltz, 1989). Η επαγγελματική ασφάλεια

προσδιορίζεται ως η προσδοκία για σταθερότητα και συνέχεια της εργασιακής κατάστασης του ατόμου όπως την γνωρίζει (Davy, Kinicki, & Scheck, 1997; Probst, 2000). Ο βαθμός αντιλαμβανόμενου κινδύνου για την εργασία από τους εργαζόμενους και η αδυναμία τους να κάνουν κάτι καθορίζουν την έννοια της επαγγελματικής ανασφάλειας (Ashford, Lee & Bobko, 1989; Kinnunen, et al., 2000). Για τους Greenhalgh και Rosenblatt (1984) επαγγελματική ανασφάλεια είναι η αντιλαμβανόμενη αδυναμία διατήρησης της επιθυμητής εργασιακής σταθερότητας και συνέχειας σ'ένα περιβάλλον εργασιακής αβεβαιότητας και απειλής. 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; Ashford, et al., 1989; Islam 2006; Rosenblatt & Ruvio, 1996). Η απώλεια επιθυμητών χαρακτηριστικών της εργασίας όπως οι ευκαιρίες προαγωγής και εξέλιξης, συνδέονται με την αίσθηση της επαγγελματικής ασφάλειας ή ανασφάλειας που βιώνει ο εργαζόμενος (Borg & Elizur, 1992; Davy, et al., 1997; Greenhalgh & Sutton, 1991).

Η επαγγελματική ασφάλεια έχει αυξημένη σημασία τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδοτικούς φορείς. Σε περιόδους ανασφάλειας και αβεβαιότητας τα άτομα που εθελοντικά φεύγουν από τους οργανισμούς είναι συνήθως οι πιο άξιοι εργαζόμενοι (Bedeian & Armenakis, 1998; Greenhalgh & Jick, 1979). Ο Yousef (1998) διαπίστωσε τη θετική σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την επαγγελματική ασφάλεια των εργαζομένων και της εργασιακής τους δέσμευσης και απόδοσης. Η απόδοση των εργαζομένων βρέθηκε να αυξάνεται όταν τα επίπεδα της εργασιακής ασφάλειας και της «καθαρότητας» του εργασιακού ρόλου είναι υψηλά (Fried, et al., 2003). Σειρά ερευνών έχει μελετήσει την δυσμενή επίδραση της εργασιακής ανασφάλειας στην ψυχολογική ευεξία (Bohle, Quinlan & Mayhew, 2001; Dekker & Schaufeli, 1995; Ettner & Grzywacz, 2001; Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfeld & Smith, 1998) και στην εργασιακή δέσμευση, αφοσίωση και ικανοποίηση (Ameen, Jackson, Pasewark & Strawier, 1995; Chirumbolo & Hellgren, 2003; Heaney, Israel & House, 1994).

Στον ελλαδικό χώρο οι έρευνες των Amarantidou, Mantis και Koustelios (2009) σε 117 καθηγητές φυσικής αγωγής και των Koustelios, Kouli και Theodorakis (2003) σε 97 εκπαιδευτές φυσικής κατάστασης (fitness instructors) έδειξαν τη θετική συσχέτιση της επαγγελματικής ασφάλειας με την επαγγελματική ικανοποίηση.

Ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην επαγγελματική ασφάλεια εξετάστηκε σε διάφορες έρευνες. Ο Yousef (1998) διαπίστωσε ότι η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, το μηνιαίο εισόδημα, η οικογενειακή κατάσταση και η θητεία στην παρούσα εργασία συμβάλουν σημαντικά στη διαφοροποίηση της ικανοποίησης από την επαγγελματική ασφάλεια μεταξύ των εργαζομένων. Συγκεκριμένα η επαγγελματική ασφάλεια αυξάνεται με την αύξηση της ηλικίας, το μηνιαίο εισόδημα και τη θητεία στην παρούσα εργασία. Ακόμη οι παντρεμένοι και όσοι δεν είναι απόφοιτοι πανεπιστημίων εμφανίζονται πιο ικανοποιημένοι από την επαγγελματική ασφάλεια. Οι Kinnunen και συν. (2000) βρήκαν ότι το φύλο και ο φορέας εργασίας ήταν σημαντικοί παράγοντες διαφοροποίησης της εργασιακής ανασφάλειας. Τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων όπως η ηλικία, το φύλο και η κοινωνικοοικονομική κατάσταση αποτελούν παράγοντες που επηρεάζουν την αντιλαμβανόμενη επαγγελματική ανασφάλεια (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Klandermans, Van Vuuren & Jacobson, 1991). Οι Linz και Semykina (2008) διαπίστωσαν ότι η αίσθηση της επαγγελματικής ασφάλειας είναι υψηλότερη σε εργαζομένους με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και σε εργαζομένους με εποπτικές αρμοδιότητες. Ακόμη βρήκαν ότι το φύλο είναι παράγοντας διαφοροποίησης της αντιλαμβανόμενης επαγγελματικής ασφάλειας ενώ η ηλικία σχετίζεται αρνητικά με την βεβαιότητα για την διατήρηση της εργασίας.

Σκοπός της εργασίας ήταν να διερευνήσει αν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά αποτελούν παράγοντα διαφοροποίησης της επαγγελματικής ασφάλειας που βιώνει το προσωπικό πολιτιστικών συλλόγων που αναπτύσσουν δραστηριότητες σχετικές με τους ελληνικούς παραδοσιακούς χορούς.

Μεθοδολογία

Δείγμα

Από το προσωπικό των πολιτιστικών συλλόγων, στην περιφέρεια Αν. Μακεδονίας και Θράκης, 58 άτομα αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας. Οι σύλλογοι ήταν Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα οι οποίοι σχεδιάζουν, οργανώνουν και υλοποιούν δραστηριότητες σχετικές με τον ελληνικό παραδοσιακό χορό. Η επιλογή του δείγματος ήταν τυχαία. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα προέρχονταν από όλες τις κατηγορίες προσωπικού των συλλόγων. 30 από αυτούς ήταν άνδρες και 28 γυναίκες, με Μ.Ο. ηλικίας τα 32.2 έτη ($\pm=7.9$). Μέγιστη ηλικία ήταν τα 58 έτη και ελάχιστη τα 19 έτη. Στον πίνακα 1 παρουσιάζονται ορισμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.

Πίνακας 1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων

Φύλο %		Ηλικία		Μορφωτικό επίπεδο	Οικογενειακή κατάσταση		Τόπος κατοικίας		
Άνδρες	Γυναίκες	Ομάδα	%		%	%	%	%	
51.7	48.3	>30	55.2	Πρωτοβάθμια	1.8	Έγγαμος	52.5	Χωριό	24.1
		31-40	29.3	Δευτεροβάθμια	23.2	Άγαμος	47.5	Αστικό κέντρο	75.9
		41-50	12.1	Τριτοβάθμια	66.1				
		51>	3.4	Μεταπτυχιακά	8.9				

Εργαλεία μέτρησης

Η υποκλίμακα του ερωτηματολογίου «Minnesota Satisfaction Questionnaire» (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967) χρησιμοποιήθηκε για την αξιολόγηση της επαγγελματικής ασφάλειας του προσωπικού. Το ερωτηματολόγιο έχει χρησιμοποιηθεί στον ελληνικό χώρο και η αξιοπιστία του είναι ικανοποιητική (Amarantidou, et al., 2009). Συνολικά το ερωτηματολόγιο περιείχε 5 ερωτήσεις. Οι συμμετέχοντες απάντησαν για το πώς αισθάνονται για διάφορες πτυχές της δουλειάς τους π.χ. τη μελλοντική ασφάλεια που του προσφέρει η δουλειά. Σε κάθε ερώτηση χρησιμοποιήθηκε η πενταβάθμια κλίμακα Likert από το 1 (πολύ δυσαρεστημένος) ως το 5 (πολύ ικανοποιημένος). Ακόμη το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε ερωτήσεις σχετικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.

Διαδικασία

Αρχικά διευκρινίστηκε ότι η συμμετοχή του προσωπικού ήταν εθελοντική, ότι τα στοιχεία της έρευνας θα χρησιμοποιηθούν μόνο στα πλαίσια της και ότι δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις. Στην συνέχεια αποσαφηνίστηκε ο σκοπός της εργασίας και αμέσως μετά συμπληρώθηκαν τα ερωτηματολόγια στους χώρους εργασίας. Ο αναγκαίος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν περίπου 10'.

Αποτελέσματα

Η εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου για την επαγγελματική ασφάλεια ελέγχθηκε με τον υπολογισμό του συντελεστή α του Cronbach. Το test αξιοπιστίας (reliability analysis) έδειξε ότι η τελευταία ερώτηση του ερωτηματολογίου δεν συμβάλει θετικά στη βελτίωση της αξιοπιστίας του παράγοντα «επαγγελματική ασφάλεια». Για το λόγο αυτό αφαιρέθηκε και έγινε νέα ανάλυση αξιοπιστίας. Η τελευταία έδειξε ότι η

κλίμακα έχει ικανοποιητική εσωτερική συνοχή ($\alpha > .88$) και όλες οι μεταβλητές συμβάλουν θετικά στη βελτίωση της αξιοπιστίας του παράγοντα.

Από τον Μέσο Όρο του παράγοντα «επαγγελματική ασφάλεια» προκύπτει ότι η ασφάλεια και η σιγουριά που νιώθει το προσωπικό για την εργασία του κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα (Μ.Ο. 3.14 – Τ.Α. .98).

Για να διαπιστωθούν εάν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές, ως προς την επαγγελματική ασφάλεια που νιώθει το προσωπικό των συλλόγων, οφειλόμενες στο φύλο, τον τόπο κατοικίας, την οικογενειακή κατάσταση και την ύπαρξη προσόντων όπως η γνώση ξένης γλώσσας και ο χειρισμός Η/Υ, πραγματοποιήθηκαν αντίστοιχα T-tests για ανεξάρτητα δείγματα. Από τα αποτελέσματα φαίνεται ότι παράγοντας διαφοροποίησης της επαγγελματικής ασφάλειας αποτελεί το φύλο και η οικογενειακή κατάσταση. Αντίθετα δεν προέκυψαν διαφορές οφειλόμενες στον τόπο κατοικίας και τα προσόντα όπως η γνώση ξένης γλώσσας και Η/Υ (πίνακας 2).

Πίνακας 2. Επαγγελματική ασφάλεια και δημογραφικά χαρακτηριστικά

Παράγοντες	t	Sig. (2-tailed)
Φύλο	$t_{(54)} = 2.3$.02*
Οικογενειακή κατάσταση	$t_{(52)} = 2.7$.00*
Τόπος κατοικίας	$t_{(54)} = .15$.87
Γνώση ξένης γλώσσας	$t_{(54)} = .21$.82
Γνώση Η/Υ	$t_{(52)} = 1.4$.15

* $p < .05$

Στον πίνακα 3 παρουσιάζονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των δημογραφικών χαρακτηριστικών του προσωπικού των συλλόγων σε σχέση με την επαγγελματική ασφάλεια που βιώνουν.

Πίνακας 3. Μ.Ο. και Τ.Α. των δημογραφικών χαρακτηριστικών σε σχέση με την επαγγελματική ασφάλεια

Δημογραφικά χαρακτηριστικά		Επαγγελματική ασφάλεια	
		Μ.Ο.	Τ.Α.
Φύλο	Άνδρας	3.4*	.98
	Γυναίκα	2.8*	.91
Οικογενειακή κατάσταση	Έγγαμος	3.5*	1.0
	Άγαμος	2.8*	.75
Τόπος κατοικίας	Αστικό κέντρο	3.1	.93
	Χωριό	3.1	1.1
Γνώση ξένης γλώσσας	Ναι	3.1	.98

	Όχι	3.0	1.1
Γνώση Η/Υ	Ναι	3.1	1.0
	Όχι	3.6	.69

* $p < .05$

Στην συνέχεια πραγματοποιήθηκαν αναλύσεις διακύμανσης (One-way ANOVA) για να διαπιστωθούν οι διαφορές στην επαγγελματική ασφάλεια που βιώνει το προσωπικό των συλλόγων οφειλόμενες στην ηλικία τους, το μορφωτικό τους επίπεδο και τον αριθμό των παιδιών που έχουν. Η ανάλυση εμφάνισε στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την ηλικία ($F_{(3,55)}=7,93$, $p < .05$). Από το test πολλαπλών συγκρίσεων του Tukey HSD διαπιστώθηκαν διαφορές μεταξύ των εργαζομένων ηλικίας 41-50 ετών (M.O.=4.6, T.A.=.41) και 19-30 ετών (M.O.=2.7, T.A.=.82), 31-40 ετών (M.O.=3.3, T.A.=.95).

Δεν παρουσιάστηκε διαφορά ως προς το μορφωτικό επίπεδο του προσωπικού ($F_{(3,53)}=1,30$, $p > .05$). Διαφορά διαπιστώθηκε ως προς τον αριθμό παιδιών που έχουν οι εργαζόμενοι ($F_{(3,50)}=3,22$, $p < .05$). Από το test πολλαπλών συγκρίσεων του Tukey HSD διαπιστώθηκαν διαφορές μεταξύ των εργαζομένων χωρίς παιδιά (M.O.=2.8, T.A.=.76) και με τρία παιδιά (M.O.=4.1, T.A.=1.3).

Συζήτηση

Κύριος σκοπός της εργασίας ήταν να διερευνηθεί αν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά ήταν παράγοντας διαφοροποίησης της επαγγελματικής ασφάλειας του προσωπικού πολιτιστικών συλλόγων που αναπτύσσουν δραστηριότητες σχετικές με τους ελληνικούς παραδοσιακούς χορούς.

Από τα αποτελέσματα διαπιστώθηκε ότι οι άνδρες αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό ασφαλείς στην εργασία τους απ'ότι οι γυναίκες. Συγκεκριμένα η επαγγελματική ασφάλεια των ανδρών παρουσίασε υψηλότερη τιμή (M.O. 3,4) απ'ότι οι γυναίκες (M.O. 2,8). Τα αποτελέσματα αυτά συμφωνούν εν μέρει με την έρευνα των Kinnunen και συν. (2000), σύμφωνα με την οποία σε ορισμένα επαγγέλματα παρατηρείται αυξημένη επαγγελματική ανασφάλεια των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες. Παρόμοια αποτελέσματα έχουν παρουσιάσει οι Linz και Semykina (2008) και οι Clark και Sacks (2004) οι οποίοι διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο αβέβαιες απ'ότι οι άνδρες για την εργασία τους και τις εναλλακτικές επιλογές απασχόλησης. Η αυξημένη επαγγελματική ανασφάλεια των γυναικών μπορεί να ερμηνευθεί με βάση τα γενικά επίπεδα ανεργίας των γυναικών στον ελλαδικό χώρο. Η αυξημένη ανεργία των γυναικών

σε σχέση με τους άνδρες μπορεί να δικαιολογήσει το αυξημένο αίσθημα ανασφάλειας τους.

Ακόμη οι έγγαμοι εργαζόμενοι (Μ.Ο. 3,5) παρουσιάζουν υψηλότερη αίσθηση επαγγελματικής ασφάλειας σε σχέση με τους άγαμους συναδέλφους τους (Μ.Ο. 2,8). Ανάλογο αποτέλεσμα έχει παρουσιάσει και ο Yousef (1998) σε έρευνα του. Η δημιουργία οικογένειας μπορεί να ερμηνεύσει την αυξημένη αίσθηση επαγγελματικής ασφάλειας έναντι των άγαμων εργαζομένων. Πιθανόν η παρουσία συζύγου και ίσως ενός δεύτερου μισθού οδηγεί τους έγγαμους εργαζόμενους να αισθάνονται λιγότερο ανασφαλείς.

Άλλο αποτέλεσμα που προέκυψε από την ανάλυση των δεδομένων σχετίζεται με την ηλικία του προσωπικού. Οι εργαζόμενοι ηλικίας 41-50 ετών αισθάνονται περισσότερο ασφαλείς για την εργασία τους σε σχέση με τους εργαζόμενους ηλικίας 19-30 και 31-40 ετών. Δηλαδή οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι αισθάνονται λιγότερο ανασφαλείς για την δουλειά τους. Το συγκεκριμένο εύρημα συμφωνεί με τα αποτελέσματα της έρευνας του Yousef (1998) σύμφωνα με την οποία η ικανοποίηση από την ασφάλεια της εργασίας αυξάνεται με την αύξηση της ηλικίας. Έρχεται όμως σε αντίθεση με την έρευνα των Linz και Semykina (2008) όπου οι εργαζόμενοι ανησυχούν περισσότερο για την πιθανότητα να χάσουν την δουλειά τους μεγαλώνοντας και μόνο μετά την ηλικία των 42 ετών αρχίζουν να ανακτούν μέρος της εμπιστοσύνης.

Επίσης οι εργαζόμενοι με τρία παιδιά (Μ.Ο. 4,1) αισθάνονται περισσότερο ασφαλείς για την εργασία τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους που δεν έχουν παιδιά (Μ.Ο. 2,8). Δεν παρατηρήθηκαν διαφοροποιήσεις της επαγγελματικής ασφάλειας ως προς το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων, αποτέλεσμα που έρχεται σε αντίθεση με την έρευνα των Linz και Semykina (2008) στην οποία η αίσθηση επαγγελματικής ασφάλειας και το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων σχετίζονται θετικά.

Σ'ένα περιβάλλον οικονομικής κρίσης και ύφεσης όπου η κρατική χρηματοδότηση των πολιτιστικών συλλόγων που δραστηριοποιούνται στο χώρο της παράδοσης φθίνει ή εκμηδενίζεται και η δυνατότητα εύρεσης χορηγών από τον ιδιωτικό τομέα περιορίζεται αισθητά, οι ανθρώπινοι πόροι των συλλόγων αποτελούν ένα από τα λίγα «εργαλεία» υγιούς ανάπτυξης τους. Η απόδοση των εργαζομένων σχετίζεται με την αίσθηση επαγγελματικής ασφάλειας που βιώνουν (Fried, et al., 2003). Το γεγονός αυτό θα πρέπει να συνυπολογιστεί σοβαρά από τις διοικήσεις των συλλόγων έτσι ώστε να ελαχιστοποιούν την ανασφάλεια του βιώνει το προσωπικό τους, να βελτιώσουν την απόδοση του και να αυξήσει τις δυνατότητες βιώσιμης ανάπτυξης των συλλόγων.

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.
- Ameen, E. C., Jackson, W., Pasewark, J. & Strawier, J. (1995). Investigation of the antecedents and consequences of job insecurity on the turnover intentions of academic accountants. *Issues in Accounting Education*, 10, 65-82.
- Ashford, S., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- Bedeian, A. G. & Armenakis, A. A. (1998). The cesspool syndrome: How dreck floats to the top of declining organizations. *Academy of Management Executive*, 12(1), 58-67.
- Bohle, P., Quinlan, M. & Mayhew, C. (2001). The health and safety effects of job insecurity: An evaluation of the evidence. *Economic and labour relations review*, 12 (1), 32–60.
- Borg, I. & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26.
- Chirumbolo, A., Hellgren, J. (2003). Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 217–240.
- 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.
- Davy, J., Kinicki, A. & Scheck, C. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- 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.
- 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.

- Ferrie, J., Shipley, M., Marmot, M., Stansfeld, S. & Smith, G. (1998). The health effects of major organizational change and job insecurity. *Social Science and Medicine*, 46, 243-254.
- Filippou, F., Goulimaris, D., Baxevanos, S. & Genti, M. (2010). Adult attendance in Greek traditional dancing classes. *Exercise and Quality of Life*, 2 (1), 15-28.
- Filippou, F., Goulimaris, D., Mihaltsi, M. & Genti, M. (2010). Dance and cultural tourism: The effect of demographic characteristics on foreigners' participation in traditional Greek dancing courses. *Studies in Physical Culture and Tourism*, 17 (1), 63-71.
- Fried, Y., Slowik, L., Shperling, Z., Franz, C., Ben-David, H., Avital, N. & Yeverechyahu, U. (2003). The moderating effect of job security on the relation between role clarity and job performance: A longitudinal field study. *Human Relations*. 56 (7), 787-805.
- Greenhalgh, L. & Jick, T. (1979). The relationship between job insecurity and turnover, and its deferential effects on employee quality level. Presented at the National Academy of Management Meetings, Atlanta.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448.
- Greenhalgh, L. & Sutton, R.I. (1991) Organizational Effectiveness and Job Insecurity, in: J. Hartley, D. Jacobsen, B. Klandermans, & T. van Vuuren (Eds.), *Job Insecurity: Coping With Jobs at Risk*, London, Sage, 151-171.
- Γουλιμάρης, Δ. & Σερμπέζης, Β. (1998). Το στελεχιακό δυναμικό των φορέων παραδοσιακού χορού στην Ελλάδα», Πρακτικά 12^{ου} Διεθνούς Συνέδριου για την Έρευνα του Χορού. (σελ. 68-76). 1-5 Ιουλ. Αθήνα: ΔΟΛΤ.
- 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.
- 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

- Klandermans, B., Van Vuuren, T. & Jacobson, D. (1991). Employees and Job Insecurity, in: Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & Van Vuuren, T. (Eds) Job Insecurity. Coping with Jobs at Risk, London, Sage, 40±64.
- Koustelios, A., Kouli, O. & Theodorakis, N. (2003). Job security and job satisfaction among Greek fitness instructors. *Perceptual & Motor Skills*, 97, 192-194.
- 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.
- Meltz, N.M. (1989), Job security in Canada. *Industrial Relations*, 44(1), 149-60.
- 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.
- 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.