



Ελληνική Εταιρεία Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής

Επιστημονικό Περιοδικό «Διοίκηση Αθλητισμού & Αναψυχής», 2010,7,(2),38-50

---

## Επαγγελματική Ασφάλεια και Επαγγελματική Ικανοποίηση. Η Περίπτωση των Ελληνικών Παραδοσιακών Χορών.

Δημήτρης Γουλμάρης και Μαρία Γεντή

Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού,  
Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

### ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η αυξημένη συμμετοχή, κυρίως ενήλικων ατόμων, σε δραστηριότητες με ελληνικούς παραδοσιακούς χορούς που προσφέρουν οι πολιτιστικοί σύλλογοι, έχει οδηγήσει στη δημιουργία μιας σημαντικής αγοράς εργασίας για έναν μεγάλο αριθμό στελεχιακού δυναμικού. Σκοπός της παρούσης εργασίας ήταν η διερεύνηση της συσχέτισης μεταξύ της επαγγελματικής ασφάλειας και της επαγγελματικής ικανοποίησης που βιώνει το προσωπικό πολιτιστικών συλλόγων, οι οποίοι περιλαμβάνουν δραστηριότητες με ελληνικούς παραδοσιακούς χορούς. Το δείγμα αποτέλεσαν 99 μέλη του προσωπικού πολιτιστικών συλλόγων που ήταν Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Οι αξιολογήσεις έγιναν με την χρήση των ερωτηματολογίων «Κλίμακα Επαγγελματικής Ικανοποίησης» (ESI) των Koustelios και Bagiatis (1997) και «Minnesota Satisfaction Questionnaire» των Weiss, Dawis, England και Lofquist, (1967). Η ανάλυση συσχέτισης έδειξε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ασφάλειας και ορισμένων παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης. Συγκεκριμένα η επαγγελματική ασφάλεια συσχετίζεται θετικά με τους παράγοντες «μισθός» ( $p<.05$ ), «προαγωγή» ( $p<.01$ ), «προϊστάμενος» ( $p<.01$ ) και «συνολικά με τον πολιτιστικό σύλλογο» ( $p<.01$ ). Από την εφαρμογή των θεωριών της οργανωσιακής συμπεριφοράς σε νέους χώρους και γνωστικά αντικείμενα όπως ο ελληνικός παραδοσιακός χορός, προκύπτει ότι οι διοικήσεις των πολιτιστικών συλλόγων θα πρέπει να λάβουν υπόψη τους την επαγγελματική ασφάλεια ως έναν παράγοντα που μπορεί να αυξήσει την ικανοποίηση και να βελτιώσει την απόδοση του προσωπικού τους.

**Λέξεις κλειδιά:** Επαγγελματική Ασφάλεια, Επαγγελματική Ικανοποίηση, Ελληνικός Παραδοσιακός Χορός, Πολιτιστικά Σωματεία.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο ελληνικός παραδοσιακός χορός διδάσκεται σε εκατοντάδες πολιτιστικούς συλλόγους, δημοτικές επιχειρήσεις και Κέντρα Ανοιχτής Προστασίας Ηλικιωμένων στην Ελλάδα. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μεγάλη προσέλευση ατόμων συνήθως μεγαλύτερων των 30 ετών. Αρχάριοι και έμπειροι χορευτές, διαφορετικού μορφωτικού επιπέδου, φύλου και ηλικίας συμμετέχουν στις δραστηριότητες των συλλόγων με σκοπό να μάθουν ελληνικούς χορούς. Ορατή είναι μια τάση επαναπροσέγγισης των συλλόγων και συμμετοχής στις χορευτικές δραστηριότητες, ατόμων που συμμετείχαν στο παρελθόν και για προσωπικούς λόγους διέκοψαν τη συμμετοχή τους. Οι ενήλικες χορευτές αποτελούν ένα πολύ σημαντικό ποσοστό των ατόμων που πλαισιώνουν τις χορευτικές δραστηριότητες των συλλόγων (Filippou, Goulimaris, Baxevanos & Genti, 2010). Ακόμη σημαντικός αριθμός ξένων υπηκόων παρακολουθεί οργανωμένα μαθήματα ελληνικών χορών στα πλαίσια των δραστηριοτήτων συλλόγων του εξωτερικού ή διεξαγωγής σεμιναρίων τόσο στο εξωτερικό όσο και στην Ελλάδα συνδυάζοντας τα με διακοπές (Filippou, Goulimaris, Mihaltsi & Genti, 2010).

Οι χορευτικές δραστηριότητες που αναπτύσσουν οι πολιτιστικοί σύλλογοι αποτελούν σημαντική αγορά εργασίας, στην οποία απασχολείται σημαντικός αριθμός στελεχιακού δυναμικού με δυνατότητα μελλοντικής αύξησης του (Γουλιμάρης & Σερμπέζης, 1998).

Ο προσωρινός χαρακτήρας των εργασιακών σχέσεων σε συνδυασμό με τις περιόδους ύφεσης και ανάπτυξης της οικονομίας συμβάλλει στη διαμόρφωση ενός κλίματος εργασιακής ανασφάλειας για τους εργαζόμενους (Adkins, Werbel & Farh, 2001). Ιδιαίτερα σε περίοδο οικονομικής κρίσης όπως αυτή που βιώνουμε σήμερα, η αβεβαιότητα του προσωπικού αυξάνεται. Το γενικό κλίμα της αγοράς εργασίας επηρεάζει και τις εργασιακές σχέσεις στο χώρο των πολιτιστικών συλλόγων.

Έχει διαπιστωθεί ότι η αίσθηση της επαγγελματικής ασφάλειας των εργαζομένων σε περιόδους μεγάλων οικονομικών αλλαγών και αβεβαιότητας είναι χαμηλή. Αντίθετα βελτιώνεται κατά τη διάρκεια περιόδων οικονομικής σταθερότητας (Linz & Semykina, 2008). Πολλοί οργανισμοί προσπαθώντας να μειώσουν το κόστος τους και να προσαρμοστούν στις δύσκολες οικονομικές συνθήκες οδηγούνται σε μείωση του προσωπικού τους ή υιοθετούν πιο ευέλικτες μορφές εργασίας (Kinnunen, Mauno, Natti, & Harpponen, 2000).

Στα πλαίσια της επιστήμης της οργανωσιακής συμπεριφοράς η έννοια της επαγγελματικής ασφάλειας έχει ιδιαίτερη σημασία. Η αντίληψη των εργαζομένων για το κατά πόσο βρίσκεται

σε κίνδυνο η εργασία τους και η αίσθηση της αδυναμίας τους να δράσουν για αυτό προσδιορίζουν την έννοια της επαγγελματικής ασφάλειας ή ανασφάλειας (Ashford, Lee & Bobko, 1989; Kinnunen, Mauno, Natti, & Harponen, 2000).

Ανάλογα, οι Greenhalgh και Rosenblatt (1984) προσδιορίζουν την αντιλαμβανόμενη αδυναμία διατήρησης της επιθυμητής εργασιακής σταθερότητας και συνέχειας σ' ένα περιβάλλον εργασιακής αβεβαιότητας και απειλής, ως επαγγελματική ανασφάλεια.

Η έννοια της επαγγελματικής ασφάλειας ή ανασφάλειας είναι πολυδιάστατη και συνδέεται τόσο με την απώλεια της εργασίας όσο και με την απώλεια διαφόρων διαστάσεων της (Ashford, Lee & Bobko, 1989; Islam 2006; Rosenblatt & Ruvio, 1996). Η επαγγελματική ασφάλεια συνδέεται με την προσδοκία για συνέχιση της εργασίας αλλά περιλαμβάνει και την ανησυχία για την απώλεια χαρακτηριστικών της εργασίας που είναι επιθυμητά από τον εργαζόμενο, όπως οι ευκαιρίες σταδιοδρομίας και εξέλιξης, κ.ά. (Borg & Elizur, 1992; Davy, Kinicki, & Scheck, 1997; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Greenhalgh & Sutton, 1991). Η διαφορά μεταξύ της ασφάλειας που βιώνει ο εργαζόμενος και του επιθυμητού επιπέδου ασφάλειας καθορίζει το μέγεθος της επαγγελματικής ανασφάλειας (Jacobson & Hartley, 1991).

Η αυξημένη σημασία που δίνεται στην έννοια της επαγγελματικής ασφάλειας οφείλεται στο γεγονός ότι συνδέεται με μια σειρά από παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα ζωής και την απόδοση των εργαζομένων. Οι Kuhnert, Sims, και Lahey (1989) ερεύνησαν τον καθοριστικό ρόλο της επαγγελματικής ασφάλειας στην υγεία των εργαζομένων. Ο Yousef (1998) διαπίστωσε ότι όσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίηση από την ασφάλεια των εργαζομένων τόσο μεγαλύτερη είναι η εργασιακή δέσμευση και απόδοσή τους. Η αντίστροφη σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ανασφάλειας και εργασιακής δέσμευσης και απόδοσης διαπιστώθηκε από τους Rosenblatt και Ruvio (1996). Η επίδραση της επαγγελματικής ασφάλειας στην απόδοση των εργαζομένων σε συνδυασμό με τον ξεκάθαρο εργασιακό ρόλο τους εξετάστηκε από τους Fried, Slowik, Shperling, Franz, Ben-David, Avital και Yeverechyahu (2003).

Αντίθετα η αρνητική επίδραση της επαγγελματικής ανασφάλειας στους εργαζόμενους και στους εργοδοτικούς φορείς διαπιστώθηκε τόσο σε σχέση με την ψυχολογική κατάστασή τους (συχνά συνδυαζόμενη με περιστατικά κατάθλιψης και άγχους) (Bohle, Quinlan & Mayhew, 2001; Dekker & Schaufeli, 1995; Ettner & Grzywacz, 2001; Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfeld & Smith, 1998) όσο και σε σχέση με την εργασιακή δέσμευση, την πρόθεση φυγής

και τη μειωμένη ικανοποίηση των εργαζομένων (Ameen, Jackson, Pasewark & Strawier, 1995; Chirumbolo & Hellgren, 2003; Heaney, Israel & House, 1994). Σύμφωνα με τους Bedeian και Armenakis (1998) σε περιόδους αστάθειας οι πιο ικανοί εργαζόμενοι τείνουν να εγκαταλείπουν τους εργοδοτικούς φορείς.

Η σχέση επαγγελματικής ασφάλειας και επαγγελματικής ικανοποίησης απασχόλησε σημαντικό αριθμό ερευνών. Κοινός τόπος των μελετών είναι ότι η επαγγελματική ασφάλεια συνδέεται άμεσα και καθοριστικά με την επαγγελματική ικανοποίηση (Amarantidou, Mantis & Koustelios, 2009; Barnett & Brennan, 1995; Davy, Kinicki & Scheck, 1997; Koustelios, Kouli & Theodorakis, 2003; Lambert, 1991).

Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης έχει βρεθεί στο επίκεντρο μεγάλου αριθμού ερευνών στο εξωτερικό αλλά και στην Ελλάδα. Συνδέεται με τη γενική αίσθηση ικανοποίησης και την ποιότητα ζωής των ανθρώπων. Αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα της οργανωσιακής συμπεριφοράς (Αργυράκης, Κουστέλιος, Διγγελίδης & Χρόνη, 2005; Mitchell & Larson, 1987). Έχουν γίνει πολλές προσπάθειες εννοιολογικής αποσαφήνισης του όρου (Balzer, Smith, Kravitz, Lovell, Paul, Reilly & Reilly, 1990; Dawis & Logquist, 1984; Ivancevich & Donnelly, 1968; Kohler, 1988; Lease, 1998; Locke, 1976). Παράγοντες που συνδέονται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση είναι η επαγγελματική παρακίνηση και η ευκαιρία για ανάπτυξη. Αντίθετα αρνητικά συνδέεται η επαγγελματική εξουθένωση, η ασάφεια ρόλου και η σύγκρουση ρόλων (Δράκου, Καμπίτσης, Χαραχούσου & Γλυνιά, 2004).

Στον ελλαδικό χώρο σημαντικός αριθμός ερευνών πραγματοποιήθηκε για να εξεταστεί η επαγγελματική ικανοποίηση στο χώρο του αθλητισμού και της αναψυχής. Σε έρευνα των Rokka, Kouli, Mavridis και Kosta (2009) διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτές αεροβικού χορού είναι ικανοποιημένοι από τους εσωτερικούς παράγοντες της εργασίας τους, ενώ δεν συμβαίνει το ίδιο για τους εξωτερικούς. Ακόμη διαφορές σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση βρέθηκαν ως προς το εργασιακό περιβάλλον και την επαγγελματική σταθερότητα ενώ δεν βρέθηκαν διαφορές ως προς το φύλο. Οι Koustelios, Theodorakis και Goulimaris, (2004) διαπίστωσαν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής συσχετίζεται αρνητικά με την ασάφεια ρόλου και τη σύγκρουση ρόλων τους. Ανάλογα αποτελέσματα βρέθηκαν και στη μελέτη των Αργυράκη, Κουστέλιου, Διγγελίδη και Χρόνη (2005) για τους εργαζόμενους στην Ο.Ε.Ο.Α. «Αθήνα 2004». Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε εργαζομένους πολιτιστικών οργανισμών βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι ήταν δυσαρεστημένοι από το μισθό τους ενώ αντίθετα ήταν αρκετά ικανοποιημένοι από τον προϊστάμενό τους και από τη φύση της εργασίας τους (Γουλιμάρης, Θεοδωράκης &

Κουστέλιος, 2003). Ικανοποιημένοι από την εργασία τους εμφανίζονται οι καθηγητές φυσικής αγωγής της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Ζουρνατζή, Τσιγγίλης, Κουστέλιος & Πιντζοπούλου, 2006). Την επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών των προπονητών αντισφαίρισης στην επαγγελματική ικανοποίησή τους εξέτασαν οι Σαλονικίδης, Δράκου και Κουκουρή (2007). Εκτενή βιβλιογραφική ανασκόπηση για την επαγγελματική ικανοποίηση των προπονητών πραγματοποιήθηκε από τους Δράκου, Καμπίτση, Χαραχούσου και Γλυνιά (2004). Ακόμη η θετική συσχέτιση της επαγγελματικής ασφάλειας και της επαγγελματικής ικανοποίησης στον ελλαδικό χώρο διαπιστώθηκε σε έρευνες των Amarantidou, Mantis και Koustelios (2009) και των Koustelios, Kouli και Theodorakis (2003). Η πρώτη αφορούσε καθηγητές φυσικής αγωγής και η δεύτερη εκπαιδευτές φυσικής κατάστασης (fitness instructors).

Σκοπός της παρούσης μελέτης ήταν η διερεύνηση της συσχέτισης μεταξύ της επαγγελματικής ασφάλειας και της επαγγελματικής ικανοποίησης που βιώνει το προσωπικό των πολιτιστικών συλλόγων που περιλαμβάνουν δραστηριότητες με ελληνικούς παραδοσιακούς χορούς.

## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

### Δείγμα

Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των συλλόγων που δραστηριοποιούνται στο χώρο του ελληνικού παραδοσιακού χορού και γενικότερα της παράδοσης είναι ο πολύ μικρός αριθμός προσωπικού που απασχολούν, γεγονός που αυξάνει το βαθμό δυσκολίας εύρεσης και αξιοποίησης του στα πλαίσια ερευνών. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 99 μέλη από το προσωπικό πολιτιστικών συλλόγων που αναπτύσσουν δραστηριότητες σχετικές με τον ελληνικό παραδοσιακό χορό. Οι πολιτιστικοί σύλλογοι είναι Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Η επιλογή του έγινε με την μέθοδο της τυχαίας δειγματοληψίας. Συνολικά οι συμμετέχοντες προέρχονται από 18 πολιτιστικούς συλλόγους 6 μεγάλων περιφερειών της Ελλάδας. Το δείγμα ήταν κατά 45.5 % άνδρες και κατά 54.5 % γυναίκες. Ο Μ.Ο. ηλικίας του δείγματος ήταν 30.6 ετών (Τ.Α.=9.4). Ελάχιστη ηλικία ήταν τα 16 έτη και η μέγιστη τα 60 έτη. Το 53,7% του δείγματος ήταν άγαμοι και το 46,3% έγγαμοι. Το 54,8% δεν είχαν παιδιά, το 16,1% είχαν ένα παιδί, το 21,5% δυο παιδιά και το 7,5% τρία παιδιά. Τέλος ένα ποσοστό της τάξης 77,3% δηλώνει ότι γνωρίζει να χειρίζεται ηλεκτρονικό υπολογιστή, ενώ το 91,8% γνωρίζει τουλάχιστον μια ξένη γλώσσα.

### Εργαλεία μέτρησης

Η αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης πραγματοποιήθηκε με το ερωτηματολόγιο «Κλίμακα Επαγγελματικής Ικανοποίησης» (ESI) των Koustelios και Bagiatis (1997). Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου είναι ελεγμένη στον ελληνικό χώρο (Koustelios & Bagiatis, 1997; Koustelios & Kousteliou, 1998; Koustelios, 2001).

Το ερωτηματολόγιο αξιολογεί την ικανοποίηση του προσωπικού εξετάζοντας 6 διαφορετικούς παράγοντες της εργασίας με συνολικά 24 θέματα: 1. Ο παράγοντας «φύση της εργασίας» (4 θέματα π.χ. η δουλειά μου είναι μονότονη). 2. Ο παράγοντας «μισθός» (4 θέματα π.χ. πληρώνομαι λιγότερο από όσο αξίζω). 3. Ο παράγοντας «προαγωγή» (3 θέματα π.χ. υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για εξέλιξη - προαγωγή). 4. Ο παράγοντας «προϊστάμενος» (4 θέματα π.χ. ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματα μου). 5. Ο παράγοντας «συνθήκες εργασίας» (5 θέματα π.χ. ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος). 6. Ο παράγοντας «συνολικά ο πολιτιστικός σύλλογος» (4 θέματα π.χ. ο σύλλογος φροντίζει τους εργαζομένους του). Για κάθε θέμα χρησιμοποιήθηκε η πενταβάθμια κλίμακα Likert από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) ως το 5 (συμφωνώ απόλυτα).

Η αξιολόγηση της επαγγελματικής ασφάλειας πραγματοποιήθηκε με το ερωτηματολόγιο «Minnesota Satisfaction Questionnaire» (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967). Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου είναι ελεγμένη στον ελληνικό χώρο (Amarantidou, Mantis, & Koustelios, 2009; Koustelios, Kouli, & Theodorakis, 2003). Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει συνολικά 5 θέματα. Ο ερωτώμενος κλήθηκε να απαντήσει για το πώς αισθάνεται για διάφορες πτυχές της δουλειάς του π.χ. τη σιγουριά της δουλειάς αυτής. Για κάθε θέμα χρησιμοποιήθηκε η πενταβάθμια κλίμακα Likert από το 1 (πολύ δυσαρεστημένος) ως το 5 (πολύ ικανοποιημένος).

### **Διαδικασία**

Η μέθοδος του προσωπικά συμπληρωμένου ερωτηματολογίου επιλέχθηκε για τη συλλογή των δεδομένων. Αφού εξηγήθηκε ο σκοπός της έρευνας και ότι δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις στη συνέχεια συμπληρώθηκαν τα ερωτηματολόγια στους χώρους εργασίας με την παρουσία των ερευνητών. Δόθηκε η διαβεβαίωση ότι τα δεδομένα της έρευνας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τις ανάγκες της. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίων ήταν περίπου 15-20 λεπτά της ώρας.

## ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Από την ανάλυση των δεδομένων (πίνακας 1) διαπιστώθηκε ότι για το προσωπικό των πολιτιστικών συλλόγων σημαντικότεροι παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης αναδείχθηκαν ο προϊστάμενος του (Μ.Ο. 4.1 – Τ.Α. .69) δηλαδή ο ρόλος του προϊστάμενου στη δημιουργία ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος και η εργασία τους αυτή καθαυτή (Μ.Ο. 4.1 – Τ.Α. .80). Στον αντίποδα η μικρότερη ικανοποίηση του προσωπικού προέρχεται από τις αποδοχές του (Μ.Ο. 2.3 – Τ.Α. .95). Μέτρια ικανοποιημένο εμφανίζεται από τις προοπτικές εξέλιξης και την προαγωγή του (Μ.Ο. 3.0 – Τ.Α. .87). Άνω του μετρίου εμφανίζεται η ικανοποίηση του προσωπικού από τις εργασιακές του συνθήκες (Μ.Ο. 3.7 – Τ.Α. 1.0) και από τον πολιτιστικό σύλλογο συνολικά (Μ.Ο. 3.6 – Τ.Α. .94). Όσον αφορά την ασφάλεια και σιγουριά που νιώθει το προσωπικό για την εργασία του, αυτή κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα (Μ.Ο. 3.1 – Τ.Α. .86).

Η αξιοπιστία των 6 παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής ασφάλειας ελέγχθηκε με τον υπολογισμό του συντελεστή  $\alpha$  του Cronbach (reliability analysis). Για τον παράγοντα «συνθήκες εργασίας» βρέθηκε ο συντελεστής Cronbach's  $\alpha=.89$ , για τον παράγοντα «μισθός» Cronbach's  $\alpha=.84$ , για την «προαγωγή» Cronbach's  $\alpha=.66$ , για τη «φύση εργασίας» Cronbach's  $\alpha=.74$ , για τον παράγοντα «συνολικά ο σύλλογος» Cronbach's  $\alpha=.83$  και για τον παράγοντα «προϊστάμενος» Cronbach's  $\alpha=.83$ . Τέλος για τον παράγοντα «επαγγελματική ασφάλεια» διαπιστώθηκε βαθμός αξιοπιστίας Cronbach's  $\alpha=.82$ .

Για να εξεταστεί η σχέση μεταξύ των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης του προσωπικού των πολιτιστικών συλλόγων και της επαγγελματικής ασφάλειας υπολογίστηκε ο συντελεστής συσχέτισης Pearson ( $r$ ) (πίνακας 1).

Από τα αποτελέσματα διαπιστώθηκε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ασφάλειας και ορισμένων παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης. Συγκεκριμένα η επαγγελματική ασφάλεια συσχετίζεται θετικά με το «μισθό» (.24), με την «προαγωγή» (.51), με τον «προϊστάμενο» (.29) και «συνολικά με τον πολιτιστικό σύλλογο» (.30). Οι συσχετίσεις είναι στατιστικά σημαντικές οπότε μπορούν να γενικευθούν για τους αντίστοιχους πληθυσμούς. Οι συσχετίσεις με τις «συνθήκες εργασίας» και τη «φύση της εργασίας» είναι θετικές αλλά όχι στατιστικά σημαντικές.

**Πίνακας 1:** Μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις και συσχετίσεις μεταξύ της επαγγελματικής ασφάλειας και των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης

|                           | Μ.Ο. | Τ.Α. | Συσχετίσεις |       |       |       |       |       |   |  |
|---------------------------|------|------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|---|--|
|                           |      |      | 1           | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7 |  |
| 1. Συνθήκες εργασίας      | 3.7  | 1.0  | 1           |       |       |       |       |       |   |  |
| 2. Μισθός                 | 2.3  | .95  | .14         | 1     |       |       |       |       |   |  |
| 3. Προαγωγή               | 3.0  | .87  | .18         | .30** | 1     |       |       |       |   |  |
| 4. Φύση εργασίας          | 4.1  | .80  | -.08        | -.01  | .02   | 1     |       |       |   |  |
| 5. Συνολικά ο σύλλογος    | 3.6  | .94  | .33**       | .50** | .47** | .07   | 1     |       |   |  |
| 6. Προϊστάμενος           | 4.1  | .69  | .14         | .24*  | .19   | .39** | .51** | 1     |   |  |
| 7. Επαγγελματική ασφάλεια | 3.1  | .86  | .09         | .24*  | .51** | .12   | .30** | .29** | 1 |  |

\*  $p < .05$ , \*\* $p < .01$

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Κύριος σκοπός της εργασίας ήταν η μελέτη της σχέσης μεταξύ της επαγγελματικής ασφάλειας που νιώθει το προσωπικό των πολιτιστικών συλλόγων που περιλαμβάνουν δραστηριότητες με ελληνικούς παραδοσιακούς χορούς και των διαφόρων συνιστωσών που συνθέτουν την επαγγελματική ικανοποίησή του. Αν και οι συσχετίσεις που προέκυψαν είναι χαμηλές έως μέτριες, ωστόσο από το αποτέλεσμα διαπιστώθηκε ότι όσο αυξάνεται η ικανοποίηση από το «μισθό», την «προαγωγή», τον «προϊστάμενο» και τον «σύλλογο» τόσο θα αυξάνεται και η αίσθηση επαγγελματικής ασφάλειας του προσωπικού. Στον ελλαδικό χώρο ανάλογη στενή συσχέτιση μεταξύ των δυο εννοιών προέκυψε και στην έρευνα των Koustelios, Kouli και Theodorakis (2003) με μια διαφοροποίηση στους παράγοντες «προϊστάμενος» και «φύση της εργασίας», η οποία μπορεί να αποδοθεί στο διαφορετικό δείγμα των ερευνών. Αντίθετα η έρευνα των Amarantidou, Mantis και Koustelios (2009) σε καθηγητές φυσικής αγωγής δεν παρουσίασε ανάλογες στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις με εξαίρεση τον παράγοντα «προϊστάμενος».

Αν και η δομή των πολιτιστικών συλλόγων που ασχολούνται με τον παραδοσιακό χορό στην Ελλάδα είναι απλή, ωστόσο φαίνεται ότι η δυνατότητα θετικής προοπτικής και οι ευκαιρίες εξέλιξης αυξάνουν την αίσθηση ασφάλειας του προσωπικού. Το γεγονός αυτό συνδυαζόμενο και με την αύξηση των αποδοχών του αυξάνει ακόμη περισσότερο την αίσθηση ασφάλειας. Άλλωστε η αύξηση του μισθού του συχνά ερμηνεύεται ως αναγνώριση της αξίας και των



προσπαθειών του. Οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις, οι οποίες χαρακτηρίζουν τις σχέσεις μεταξύ των υφιστάμενων και των προϊστάμενων μελών του προσωπικού στους πολιτιστικούς συλλόγους δικαιολογούν τη θετική σχέση μεταξύ επαγγελματικής ασφάλειας και ικανοποίησης από τον «προϊστάμενο».

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σ' ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, όπου ο ρόλος της κρατικής βοήθειας μειώνεται ολοένα, το ανθρώπινο κεφάλαιο κάθε πολιτιστικού συλλόγου αποτελεί έναν από τους λιγιστούς σημαντικούς παράγοντες αυτόνομης και υγιούς ανάπτυξης του. Για το λόγο αυτό, οι διοικήσεις των πολιτιστικών συλλόγων που διαχειρίζονται το προσωπικό, καλό είναι να λαμβάνουν υπόψη τους την επαγγελματική ασφάλεια ως έναν παράγοντα που αυξάνει την ικανοποίηση και βελτιώνει την απόδοσή του.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 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.
- Αργυράκης, Π., Κουστέλιος, Α., Διγγελίδης, Ν. & Χρόνη, Σ. (2005). Σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλων και επαγγελματική ικανοποίηση σε δείγμα εργαζομένων στην ΟΕΟΑ «ΑΘΗΝΑ 2004». *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 2(1), 2-14
- 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.
- Balzer, W. K., Smith, P.C., Kravitz, D. A., Lovell, S. E., Paul, K.B., Reilly, B.A., & Reilly, C. E. (1990). *User's Manual for the Job Descriptive Index (JDI) and the Job in General (JIG) Scales*. Bowling Green State University: Bowling Green, OH

- Barnett, R. C., & Brennan, R.T. (1995). The Relationship between job experiences and psychological distress: A structural equation analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 16 (3), 259-76.
- 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.
- Γουλιμάρης, Δ., Θεοδωράκης, Ν. & Κουστέλιος, Α. (2003). Επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε πολιτιστικούς οργανισμούς. *Φυσική Αγωγή, Αθλητισμός, Υγεία*, 14-15, 89-98.
- Γουλιμάρης, Δ. & Σερμπέζης, Β. (1998). Το στελεχιακό δυναμικό των φορέων παραδοσιακού χορού στην Ελλάδα, Πρακτικά 12ου Διεθνούς Συνεδρίου για την Έρευνα του Χορού. (σελ. 68-76). 1-5 Ιουλ. Αθήνα: ΔΟΛΤ.
- 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.
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- 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.
- Δράκου, Α., Καμπίτσης, Χ., Χαραχούσου, Υ. & Γλυνιά, Ε. (2004). Επαγγελματική ικανοποίηση των προπονητών – ανασκόπηση βιβλιογραφίας. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 1(2), 2-24
- 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 traditionall 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.
- Ζουρνατζή, Ε., Τσιγγίλης, Ν., Κουστέλιος, Α. & Πιντζοπούλου, Ε. (2006). Επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών φυσικής αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 3(2), 18-28
- 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*, (pp 151-171). London: Sage.
- 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, Bangladesh: Independent University.
- Ivancevich, J.M.. & Donnelly, J.H. (1968). Job satisfaction research: A manageable guide for practitioners. *Personnel Journal*. 47. 172-177.
- Jacobson, D. & Hartley, J. (1991). Mapping the context. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans & T. Van Vuuren, (Eds) *Job Insecurity. Coping with jobs at risk*, (pp. 1-23). London: Sage.
- 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
- Kohler, L. (1988), Job satisfaction and corporate business managers: An organizational behaviour approach to sport management. *Journal of Sport Management*, 2, 100-105.
- Koustelios, A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15, (7), 354-358.
- Koustelios, A., Bagiatis, K. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): development

- of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological measurement*, 57, 469-476.
- Koustelios, A., Kouli, O., & Theodorakis, N. (2003). Job security and job satisfaction among Greek fitness instructors. *Perceptual & Motor Skills*, 97, 192-194.
- Koustelios, A., Kousteliou, O. (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82, 131-136.
- Koustelios, A., Theodorakis, N. & Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *International Journal of Education Management*, 18, 2, 87-92.
- Lambert, S.J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12 (4), 341-563
- Lease, S. (1998). Annual review, 1993-1997: work attitudes and outcome. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 154-183.
- 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.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Mitchell, T. R. & Larson, J. R. (1987). *People in Organizations*. McGraw-Hill, New York.
- Rokka, S., Kouli, O., Mavridis, G. & Kosta, G. (2009). Job satisfaction among dance aerobic instructors. *The Cyprus Journal of Sciences*, 7, 65-72
- 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.
- Σαλονικίδης, Κ., Δράκου, Α. & Κουκουρή, Κ. (2007). Η επίδραση του φύλου, της ηλικίας και της προϋπηρεσίας στην επαγγελματική ικανοποίηση των προπονητών/ριών Αντισφαίρισης. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 4(1), 18-35
- Weiss, D., Davis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minnesota: University of 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.

## **JOB SECURITY AND JOB SATISFACTION. THE CASE OF GREEK TRADITIONAL DANCES**

### **Abstract**

The rising participation, mainly by adults in Greek traditional dances activities which cultural associations offer, has driven to the creation of a new job market for a great number of executives. The aim of the study was to research the correlation between job security and job satisfaction that feels the personnel of cultural associations which include activities with Greek traditional dances. The sample constituted 99 members of non profit cultural associations. The evaluations took place with the use of the questionnaires “Employee Satisfaction Inventory” of Koustelios and Bagiatis(1997) and “Minnesota Satisfaction Questionnaire” of Weiss, Dawis, England and Lofquist, (1967). The correlation analysis showed that there is a positive correlation between job security and some factors of job satisfaction. More specifically, job security has a positive correlation with “pay” ( $p<.05$ ), “promotion” ( $p<.01$ ), “supervisor” ( $p<.01$ ) and with “cultural association in total” ( $p<.01$ ). Using the organizational theories in new areas and cognitive issues like Greek traditional dance, arises that the managers of cultural associations should take under consideration job security as a factor that could promote job satisfaction and better outcome of the personnel.

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

### ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Γουλιμάρης Δημήτρης

Τ.Ε.Φ.Α.Α., Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

Πανεπιστημιούπολη, 69100 Κομοτηνή

Τηλ: 2531039672 & 6937080878

[dgoulima@phyed.duth.gr](mailto:dgoulima@phyed.duth.gr)