



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

**Επισφάλεια εργασίας σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα και η επίδραση του
φαινομένου στη ψυχική υγεία των γυναικών**

ΠΤΥΧΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΤΗΣ ΕΙΡΗΝΗΣ ΚΑΝΟΥΤΟΥ

ΦΛΩΡΙΝΑ
ΙΟΥΝΙΟΣ 2023

Περιεχόμενα	
Περίληψη.....	4
Abstract	5
Θεωρητική Εισαγωγή.....	6
Κεφάλαιο 1: Επισφάλεια εργασίας.....	6
1.1 <i>Εννοιολογική αποσαφήνιση του όρου και τα χαρακτηριστικά του</i>	6
1.2 <i>Επισφάλεια εργασίας στον γυναικείο πληθυσμό</i>	9
Κεφάλαιο 2: Γυναίκες εργαζόμενες σε ανδροκρατούμενα πλαίσια ...	12
2.1 <i>Εννοιολογική αποσαφήνιση ανδροκρατούμενων πλαισίων</i>	12
2.2 <i>Εργασιακές συνθήκες για γυναίκες σε ανδροκρατούμενα πλαίσια.....</i>	12
Κεφάλαιο 3: Εργασιακές συνθήκες και Ψυχική υγεία	16
3.1 <i>Εννοιολογική αποσαφήνιση του όρου: Ψυχική υγεία</i>	16
3.2 <i>Ψυχική υγεία και επισφάλεια εργασίας.....</i>	16
3.3 <i>Ψυχική υγεία και επισφάλεια εργασίας σε γυναικείο πληθυσμό.....</i>	20
Κεφάλαιο 4: Σκεπτικό, Στόχοι Και Υποθέσεις Της Έρευνας.....	23
4.1 <i>Σκεπτικό της έρευνας</i>	23
4.2 <i>Στόχοι Και Υποθέσεις Της Έρευνας.....</i>	24
Μέθοδος.....	26
<i>Δείγμα</i>	26
<i>Ερευνητικά Εργαλεία</i>	26
<i>Διαδικασία.....</i>	28
<i>Μέθοδοι ανάλυσης.....</i>	29
Αποτελέσματα	31
<i>Στατιστικές αναλύσεις κάθε ψυχομετρικού εργαλείου</i>	31
<i>Επισφάλεια εργασίας και Κατάθλιψη στις συμμετέχουσες.....</i>	33
<i>Επισφάλεια εργασίας και Άγχος στις συμμετέχουσες.....</i>	35
<i>Επισφάλεια εργασίας και Στρες στις συμμετέχουσες</i>	36
<i>Επισφάλεια εργασίας και Υποκειμενική Εντυχία στις γυναίκες</i>	38

Συζήτηση.....	40
<i>Συμπεράσματα</i>	<i>40</i>
<i>Περιορισμοί της Έρευνας και Προοπτικές για Μελλοντική Έρευνα</i>	<i>44</i>
Βιβλιογραφία.....	48
Παράρτημα.....	57

Επισφάλεια εργασίας σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα και η επίδραση του φαινομένου στη ψυχική υγεία των γυναικών

Περίληψη

Η παρούσα έρευνα μελέτησε το φαινόμενο της επισφαλούς εργασίας και την επίδραση του στη ψυχική υγεία γυναικών που εργάζονται σε ανδροκρατούμενα πλαίσια. Οι ερευνητικοί στόχοι περιλάμβαναν την εξέταση του βαθμού επισφάλειας που αντιμετωπίζουν γυναίκες εργαζόμενες σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα και τη συσχέτιση του με την εμφάνιση συμπτωμάτων Κατάθλιψης, Άγχους, Στρες και τη βίωση Υποκειμενικής Ευτυχίας. Για τη μέτρηση των παραπάνω μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο που περιλάμβανε τα ψυχομετρικά εργαλεία της Κλίμακας Αβεβαιότητας της Εργασίας (EPRES), της Κλίμακας Κατάθλιψης, Άγχους και Στρες (DASS-21) και της Κλίμακας Υποκειμενικής Ευτυχίας (SHS) και χορηγήθηκαν στις συμμετέχουσες σε ηλεκτρονική μορφή. Το δείγμα της συγκεκριμένης έρευνας αποτέλεσαν 95 γυναίκες εργαζόμενες στους επαγγελματικούς κλάδους του Στρατού, της Πυροσβεστικής και της Αστυνομίας από τμήματα των περιοχών της Δυτικής Μακεδονίας και της Κρήτης. Μετά από τη διεξαγωγή στατιστικών αναλύσεων, τα αποτελέσματα έδειξαν πως σημειώθηκε ελάχιστη έως μέτρια επισφάλεια εργασίας στο σύνολο του δείγματος, με ίδιες τιμές να παρουσιάζονται και στις μεταβλητές της Κατάθλιψης, του Άγχους και του Στρες ενώ μέτρια έως υψηλά φάνηκαν τα επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας. Παράλληλα αναδείχθηκε θετική συσχέτιση μεταξύ της επισφαλούς εργασίας και των παραγόντων της Κατάθλιψης, του Άγχους και του Στρες και αρνητική μεταξύ της επισφαλούς εργασίας και της Υποκειμενικής Ευτυχίας, επιβεβαιώνοντας έτσι τις ερευνητικές υποθέσεις. Τα ευρήματα της παρούσας εργασίας μπορούν να εγείρουν το προβληματισμό για μελλοντική έρευνα εστιάζοντας το ενδιαφέρον της στο φαινόμενο της επισφάλειας εργασίας σε ποικίλα εργασιακά περιβάλλοντα και συνεισφέροντας τόσο στην εγχώρια όσο και στη διεθνή βιβλιογραφία.

Λέξεις κλειδιά: Επισφάλεια εργασίας, Ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα, έμφυλες διακρίσεις, Ψυχική Υγεία, Υποκειμενική Ευτυχία

Job Precariousness in male- dominated environments and the effect of the phenomenon for women's mental health

Abstract

The present research studied the phenomenon of precarious work and its effect on the mental health of women who work in male- dominated fields. The research aims included examining the degree of precariousness that these women face in male dominated environments and its correlation with the occurrence of symptoms of Depression, Anxiety, Stress and the experience of Subjective Happiness. For the measurement of the above variables, a questionnaire was used that included the psychometric tools of the Employment Precariousness Scale (EPRES), the Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS-21) and the Subjective Happiness Scale (SHS) which was administered to the participants in electronic form. The sample of this research consisted of 95 women who work on the professional fields of the Army, the Fire Brigade and the Police from departments of the regions of Western Macedonia and Crete. After conducting statistical analyses, the results showed that there was minimal to moderate employment precariousness in the whole sample, with the same values being presented in the variables of Depression, Anxiety and Stress, while the levels of Subjective Happiness were moderate to high. Furthermore, a positive correlation was shown between precarious work and the factors of Depression, Anxiety and Stress, and a negative correlation between precarious work and Subjective Happiness, confirming the research hypotheses. The findings of this paper can cause the interest for future research by focusing on the phenomenon of precariousness in the variety of work environments and contributing to both domestic and international literature.

Keywords: Job Precariousness, Male- dominated fields, gender discrimination, Mental Health, Subjective Happiness

Θεωρητική Εισαγωγή

Κεφάλαιο 1: Επισφάλεια εργασίας

1.1 Εννοιολογική αποσαφήνιση του όρου και τα χαρακτηριστικά του

Ορισμένα από τα πιο χαρακτηριστικά στοιχεία της σύγχρονης πραγματικότητας στην αγορά εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο είναι ο ανταγωνισμός και οι αλματώδεις τεχνολογικές εξελίξεις. Τις τελευταίες δεκαετίες του 20^{ου} αιώνα, οι θεμελιώδεις αλλαγές που κατέκλυσαν το σύστημα εργασίας έχουν προκαλέσει ένα ρεύμα διεπιστημονικού και κοινωνικού ενδιαφέροντος για τις εργασιακές συνθήκες και τις συνέπειες της ποιότητας τους. Ένα από τα αποτελέσματα της συζήτησης που διεξάγεται αποτελεί η εισαγωγή της έννοιας της επισφάλειας εργασίας. Με τη χρήση της παραπάνω έννοιας περιγράφεται η μορφή εργασίας που περιλαμβάνει την αβεβαιότητα, την αστάθεια και την ανασφάλεια και στην οποία τα εργαζόμενα άτομα εκτίθενται στον κίνδυνο των περιορισμένων κοινωνικών παροχών ή νομικής προστασίας (Bhattacharya & Ray, 2021).

Τα θεμέλια της έννοιας αυτής βρίσκονται στις αναλύσεις και τους προβληματισμούς πολιτικών στοχαστών και κοινωνικών επιστημόνων σχετικά με τις αλλαγές στην εργασία, το κοινωνικό κράτος και τη νέα φτώχεια. Ο όρος χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά το 1970 με στόχο να περιγράψει συγκεκριμένες εργασιακές συνθήκες, Ο όρος της «επισφαλούς εργασίας» και ειδικότερα της επισφάλειας, ο οποίος αποτελεί μετάφραση του γαλλικού όρου «precarité» και του αγγλικού «precarity», περιγράφει «το φαινόμενο της μη σταθερής θέσης εργασίας και των κοινωνικών μειονεκτημάτων που τη συνοδεύουν» (Creed et al., 2020; Lewchuk, 2017; Κεσίσσογλου, 2013). Τις τελευταίες δεκαετίες ο όρος χρησιμοποιείται ευρέως στους χώρους των κοινωνικών και πολιτικών επιστημών, της οικονομίας αλλά και στα μέσα μαζικής ενημέρωσης ενώ παράλληλα συνιστά και αντικείμενο ενδιαφέροντος ενός αυξημένου αριθμού ερευνών και μελετών, οι οποίες έχουν αναδείξει την επισφαλής εργασία ως ένα από τα κύρια κοινωνικά ζητήματα σε διεθνές επίπεδο (Benach et al., 2014; Betti, 2018). Στους παραπάνω τομείς αναγνωρίζουν την έννοια της επισφάλειας εργασίας ως το σύνολο μορφών εργασίας που χαρακτηρίζονται από λίγες διασφαλίσεις, χαμηλό εισόδημα, μειωμένες κοινωνικές παροχές και

θεσμοθετημένα δικαιώματα ώστε να υπάρχει και να διατηρείται ένα αποδεκτό επίπεδο διαβίωσης προκαλώντας υψηλή αβεβαιότητα (Beland, 2007; Benach et al., 2014). Ως επισφαλής εργασία περιγράφεται η εργασία που χαρακτηρίζεται από αστάθεια και ανασφάλεια ως προς τη διάρκεια και τη ποσότητα της εργασίας. Πρόκειται για την εργασία που οριοθετεί και περιορίζει τη δύναμη των εργαζομένων, μη παρέχοντας προστασία από καταχρήσεις στο εργασιακό περιβάλλον, τη στέρηση ικανότητας να αντιμετωπίσουν απρόσμενες συνέπειες εξαιτίας της έλλειψης πρόσβασης σε πόρους (Allen et al., 2021).

Αξίζει να δοθεί ενδιαφέρον στο πολύπλοκο και πολυδιάστατο χαρακτήρα της επισφαλούς εργασίας. Τα όρια τα οποία προσδιορίζουν την επισφαλή εργασία είναι διευρυμένα και ασαφή. Τις τελευταίες δεκαετίες όλο και περισσότερες μελέτες υποστηρίζουν την ανάγκη για περαιτέρω εξέταση της ποικιλίας των μορφών εργασίας που είναι δυνατόν να εμπίπτουν στο φάσμα της επισφάλειας καθώς και παράγοντες που ο συνδυασμός τους θα μπορούσε να δημιουργήσει συνθήκες επισφάλειας. Πράγματι, η πρόσφατη βιβλιογραφία επισημαίνει τον συνδυασμό ποικίλων παραγόντων, επιβεβαιώνοντας την παραπάνω άποψη της πολύπλευρης φύσης του όρου, πως οι επισφαλώς εργαζόμενοι δεν αποτελούν μια ομοιογενή κατηγορία (Allen et al., 2021; McKey et al., 2012; Moscone et al., 2016).

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2011) έχουν προταθεί ορισμένοι καθοριστικοί δείκτες που ορίζουν την ασφάλεια σε μια εργασιακή συνθήκη. Πρόκειται για τους παράγοντες της αμοιβής, της πρόσβασης σε κατάρτιση, τις προοπτικές σταδιοδρομίας και της παραγωγικότητας. Ο ορισμός που έχει δοθεί από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO) τονίζει πως μια εργασιακή συνθήκη χαρακτηρίζεται από επισφάλεια όταν η ασφάλεια απασχόλησης που θεωρείται από τα βασικά στοιχεία της σύμβασης εργασίας απουσιάζει (ILO, 2011).

Η έννοια της επισφάλειας εργασίας διευρύνεται πέραν των όρων της σύμβασης στον ορισμό από τους Rogers και Rogers (1989). Παρά το πέρασμα των δεκαετιών από τότε που δόθηκε ο παρόν ορισμός, περιγράφεται εύστοχα η πολύπλευρη φύση της επισφαλούς εργασίας περιλαμβάνοντας « την αστάθεια, την έλλειψη προστασίας, την ανασφάλεια και τη κοινωνική ή οικονομική ευπάθεια» ως βασικά χαρακτηριστικά που ορίζουν τον όρο αυτό υπογραμμίζοντας πως «ο συνδυασμός αυτών των στοιχείων είναι δυνατόν να προσδιορίσει επισφαλείς θέσεις απασχόλησης». Αυτός ορισμός αποκλίνει από τη προηγούμενη βιβλιογραφία για τη μη τυπική εργασία ή τη προσωρινότητα της, δίνοντας έμφαση στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας (Young, 2010).

Παρόμοια προσέγγιση ακολουθούν και οι Evans και Gibb (2009), εστιάζοντας στον απρόβλεπτο και επικίνδυνο χαρακτήρα της επισφαλούς εργασίας. Πιο συγκεκριμένα αναφέρονται σε μορφές εργασίας που περιγράφονται από «άτυπες συμβάσεις, περιορισμένες ή μηδαμινές κοινωνικές παροχές ή θεσμοθετημένα δικαιώματα, σε υψηλό βαθμό εργασιακή ανασφάλεια, χαμηλή θητεία εργασίας, χαμηλό μισθό και υψηλό κίνδυνο επαγγελματικών τραυματισμών και ασθενειών».

Οι Jonsson και Nyberg (2010) διερευνάν την παραπάνω λογική προτείνοντας πως εν δυνάμει όλες οι μορφές απασχόλησης μπορούν να είναι επισφαλείς και ενέταξαν την έννοια της επισφάλειας σε κλίμακα διαβάθμισης-. Ειδικότερα, παρουσιάζουν τέσσερις βασικούς τομείς που συνδέονται με την τοποθέτηση στο βαθμό επισφάλειας: «η εργασιακή ανασφάλεια που περιλαμβάνει τη διάρκεια της σύμβασης ή την αβεβαιότητα, η χαμηλή αμοιβή που αφορά στις ελάχιστες ή μέσες αποδοχές καθώς και την έλλειψη ευκαιριών για βελτίωση της αμοιβής, η εργασία δευτερεύουσας απασχόλησης που συνεπάγεται με τον αποκλεισμό από την κοινωνική πρόνοια για τα δικαιώματα και τους νόμους σχετικά με την προστασία της απασχόλησης και η απουσία δικαιωμάτων εκπροσώπησης που αναδεικνύεται από την δυσκολία πρόσβασης σε δικαιώματα που καλύπτονται από το νομικό σύστημα. Μια σημαντική πτυχή της επισφαλούς εργασίας ακόμη καλύπτουν οι Porthé και συνεργάτες (2010) επισημαίνοντας την άνιση φύση των εργασιακών σχέσεων. Αναφέρουν χαρακτηριστικά πως «οι εμπλεκόμενοι βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στις σχέσεις εξουσίας».

Μελέτες που έχουν διενεργηθεί διακρατικά παρουσιάζουν διαφορές στην έννοια και τις διαστάσεις της επισφάλειας ανά χώρα, καθιστώντας την επισφάλεια εργασίας μια έννοια που δεν παρουσιάζει ομοιογένεια και δεν αποτελεί μια καθολική κατηγορία με δεδομένα χαρακτηριστικά. Η πολυδιάστατη φύση της επισφάλειας εργασίας, η πληθώρα των χαρακτηριστικών και τα διαφορετικά παράγωγα που προκύπτουν από αυτή εφάπτονται στην οικονομική και κοινωνική δομή στην αγορά εργασίας σε κάθε χώρα. Εξετάζοντας ερευνητικά το φαινόμενο, συνεπάγεται το σύστημα των κανόνων και των θεσμών του πλαισίου, οι σχετικές πολιτικές που ισχύουν και εφαρμόζονται, οι εργασιακές σχέσεις καθώς και τα χαρακτηριστικά των συστημάτων για την κοινωνική και πολιτική προστασία (Jaehrling & Wagner, 2016).

Μέσα από την ανασκόπηση των μελετών που έχουν εκπονηθεί, τα στοιχεία που περιλαμβάνει η επισφαλής εργασία ποικίλουν και αναδεικνύουν τη πολυπλοκότητα και τη πολυμορφία που παρουσιάζει το φαινόμενο. Συνοψίζοντας, επισφαλής εργασία χαρακτηρίζονται

οι μορφές εργασίας οι οποίες περιλαμβάνουν αβέβαιες συνθήκες και απρόβλεπτη διάρκεια και ποσότητα που έρχονται σε συνδυασμό με περιορισμένα δικαιώματα, παροχές προστασίας και ελευθεριών. Περιλαμβάνει τις μορφές εργασίας πως έρχονται σε αντίθεση με τα χαρακτηριστικά αξιοπρεπούς εργασίας. Όπως προαναφέρθηκε, ο Διεθνής Οργάνωση Εργασίας περιέγραψε την έννοια της αξιοπρεπούς εργασίας συμπεριλαμβάνοντας στοιχεία όπως τη προώθηση παραγωγικής και βιώσιμης εργασίας, την ενίσχυση της κοινωνικής προστασίας, την ελευθερία άσκησης δικαιωμάτων. Συνεπώς, από τη καταπάτηση ή την απουσία των παραπάνω προκύπτει η έκθεση πολλών εργαζομένων σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας (Allen et al., 2021, ILO, 2011).

Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια διερεύνησης του όρου, των πτυχών και των επιπτώσεων της, όλο και περισσότερες μελέτες και αναλύσεις, κυρίως στο χώρο της ψυχολογίας, έχει αναγνωριστεί ο διαχωρισμός αντικειμενικής επισφαλούς εργασίας και υποκειμενικής εμπειρίας αυτής ή αντιλαμβανόμενης επισφάλειας. Η παρουσίαση της δεύτερης, νέας έννοιας περιλαμβάνει τη ψυχολογική βίωση ανασφάλειας, της αστάθειας και της αδυναμίας που έχει σχέση με την εργασία ενός ατόμου. (Allen et al., 2021; Creed et al., 2020; Mai, Jacobs & Schieman, 2019).

1.2 Επισφάλεια εργασίας στον γυναικείο πληθυσμό

Ένα σημαντικό τμήμα διερεύνησης της επισφαλούς εργασίας αποτελεί η παρατήρηση των ομάδων εργαζομένων που είναι πιο ευάλωτες στο φαινόμενο, με τα νέα σε ηλικία άτομα, τις γυναίκες και τους μετανάστες να υπέρ εκπροσωπούνται μεταξύ των επισφαλώς εργαζόμενων (Rasmussen, Refslund & Sørensen, 2015; Σοφού, 2020). Η υπάρχουσα βιβλιογραφία υποστηρίζει πως οι γυναίκες ως εργαζόμενες είναι πιο συχνό να εκτεθούν στο κίνδυνο μια επισφαλούς μορφής εργασίας από τους άνδρες εργαζόμενους (Gerber, 2022; McDowell, 2018; Paraskevoudoulou, 2020).

Μια σειρά ουσιαστικών αλλαγών στα συστήματα νομοθετικής προστασίας που εφαρμόζονται τα τελευταία χρόνια στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης και των Ηνωμένων Πολιτειών έχουν συντελέσει σημαντικά στην ευαισθητοποίηση και στην μείωση της άνισης μεταχείρισης και οι κυβερνήσεις και οι δημόσιοι οργανισμοί είναι πιο ενεργοί στην προώθηση πολιτικών ισότητας. Ακόμη τα πρότυπα εργασίας των γυναικών εργαζομένων έχουν δεχτεί επίδραση σε μεγάλο βαθμό από τη τεχνολογική πρόοδο, την εκπαίδευση και κατά συνέπεια την συλλογική κατάκτηση μορφωτικού επιπέδου και των μαζικών μεταναστατευτικών κυμάτων τις τελευταίες δεκαετίες (Paraskevoudoulou, 2020). Διερευνώντας μορφές επισφάλειας εργασίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εργαζόμενες στη σημερινή αφορά εργασίας, διαπιστώνεται πως ο

καθοριστικός ρόλος που διαδραματίζει η αναπαραγωγή και η διαιώνιση στερεοτυπικών αντιλήψεων που βασίζονται στο φύλο, η οποία συνεπώς προκαλεί ένα σύνολο διακρίσεων, διακρίσεων που σχετίζονται με τη πρόσληψη, επηρεάζουν τις θέσεις ειδίκευσης και ανάληψης υψηλότερων θέσεων και σε ευρύτερο επίπεδο της προοπτικής της σταδιοδρομίας των γυναικών.

Η κυρίαρχη δομή των κοινωνιών οι οποίες βασίζονται στην αντρική κυριαρχία και εξουσία προάγουν και διατηρούν στο πέρασμα των χρόνων τον έμφυλο καταμερισμό εργασίας και κατά συνέπεια τον επαγγελματικό διαχωρισμό με βάση έμφυλα στερεότυπα (Bishu & Headley, 2020). Το παρόν σύστημα δημιουργεί και διαιωνίζει μηχανισμούς αγοράς εργασίας που είναι πιο δυσμενείς για τις γυναίκες εργαζόμενες σε σύγκριση με τους άνδρες εργαζόμενους. Συνεπώς, προωθείται ο καταμερισμός της εργασίας ανάλογα με το φύλο που τοποθετεί τον γυναικείο πληθυσμό σε ευάλωτη θέση, τόσο εντός του χώρου εργασίας όσο και εκτός, από τον ανδρικό. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να διοχετεύονται σε μεγαλύτερο βαθμό σε επισφαλείς μορφές απασχόλησης (Valero et al., 2021).

Οι δημοσιονομικές περικοπές έχουν επίδραση στη σταδιοδρομία των γυναικών εργαζομένων, καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών απασχολείται στον δημόσιο τομέα. Οι γυναίκες στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης είναι πιο πιθανό να εργάζονται με μερική απασχόληση από, τι οι άντρες εργαζόμενοι (Paraskevouroulou, 2020). Επιπλέον, ο ΔΟΕ υπολόγισε 140 εκατομμύρια άτομα που εργάζονται με μερική απασχόληση, το μεγαλύτερο ποσοστό των οποίων είναι γυναικείος πληθυσμός. Τα στοιχεία παρουσιάζουν πως το 61% του παγκόσμιου πληθυσμού εργάζονται με άτυπη απασχόληση κυρίως σε αναπτυσσόμενα κράτη και λιγότερα σε ανεπτυγμένα. Τόσο ο αντρικός όσο και ο γυναικείος πληθυσμός αντιμετωπίζουν τη συνθήκη της ανεπίσημης εργασίας. Ωστόσο, η διαφορά των φύλων έγκειται στους τομείς στους οποίους εργάζονται επισφαλώς. Ειδικότερα, οι τομείς της καθαριότητας, της οικιακής φροντίδας, της φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων συνιστούν εργασιακούς χώρους που δεν παρέχουν κοινωνική και νομική προστασία, περιορίζουν την άσκηση δικαιωμάτων της άδειας ή της συνταξιοδότησης και είναι αδήλωτοι. Τις τελευταίες δεκαετίες η διεθνής ζήτηση εργασίας σε αυτούς τους τομείς εκτιμάται στους 67 εκατομμύρια εργαζομένους. Σχετικά με τη κατανομή του φύλου, οι επαγγελματικοί αυτοί κλάδοι προσελκύουν και απορροφούν κατά κύριο λόγο γυναικείο πληθυσμό. Το 80% που αντιπροσωπεύει τον τομέα της οικιακής φροντίδας αντιπροσωπεύεται από γυναίκες εργαζόμενες (ILO,2019, McKey et al., 2012).

Είναι σημαντικό, ακόμη, να αναφερθεί πως ακόμη και αν βρεθούν στη θέση να καταλαμβάνουν τον ίδιο επαγγελματικό τομέα με τους άνδρες, οι γυναίκες εργαζόμενες συνήθως βρίσκονται αντιμέτωπες με πιο δυσμενείς εργασιακές συνθήκες, με χαρακτηριστικό παράδειγμα χαμηλότερους μισθούς και μικρότερη ευελιξία στον καθορισμό ωραρίου της απασχόλησης τους (ILO, 2019). Επιπλέον, τα καθήκοντα και οι υποχρεώσεις τους τείνουν να διαχωρίζονται. Ειδικότερα, στις περιπτώσεις που άνδρες και γυναίκες κατέχουν την ίδια εργασία, έχει παρατηρηθεί πως εκτελούν διαφορετικά καθήκοντα και η ανάθεση τους πραγματοποιείται με βάση έμφυλα στερεότυπα. Συνεπώς, είναι δυνατόν να εκτεθούν σε διαφορετικές περιβαλλοντικές και κοινωνικές καταστάσεις που επιδρούν στη σωματική και ψυχική τους υγεία. Τα παραπάνω έχει υποστηριχθεί πως συντελούν στην ενίσχυση των αρνητικών συνεπειών στην ψυχική υγεία των γυναικών, καθιστώντας έντονη την ανάγκη για τη ουσιαστικότερη μελέτη του φαινομένου με ευαίσθητη προς το παράγοντα του φύλου ματιά (Jung & O'Brien, 2019).

Επιπλέον, διερευνώντας τις διακρίσεις σε σχέση με τις γυναίκες διαπιστώνεται η σημασία του παράγοντα της εγκυμοσύνης και της μητρότητας. Στη μελέτη της McKey και συνεργατών, 2012 σημειώθηκε πως οι γυναίκες εξακολουθούν να δέχονται διακρίσεις είτε κατά τη πρόσληψη είτε κατά τη διάρκεια εργασίας λόγω του γεγονότος ότι είναι σε εγκυμοσύνη εκείνο το διάστημα ή εν δυνάμει θα βρεθούν σε αυτή τη κατάσταση (McKey et al., 2012). Διαπιστώνεται πως παρά την ένταξη των γυναικών τις τελευταίες δεκαετίες στην αμειβόμενη εργασία, διατηρείται η ανισότητα στη κατανομή των οικογενειακών καθηκόντων, μια κατάσταση που καθιστά δύσκολο έργο την ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής. Διαμορφώνεται και διαιωνίζεται ένα άγονο έδαφος για τη διεκδίκηση υψηλότερων μισθών και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους (Esteban- Gonzalo et al., 2018). Το σύστημα πατριαρχίας επιδρά κατασταλτικά στους τρόπους με τους οποίους εμπλέκεται ο γυναικείος πληθυσμός στην επί πληρωμή αγορά εργασίας και αναπόφευκτα επηρεάζει την ψυχολογική τους κατάσταση, την αίσθηση ταυτότητας τους και την υπαρξιακή τους οπτική για τη ζωή (Pardosa et al., 2022).

Κεφάλαιο 2: Γυναίκες εργαζόμενες σε ανδροκρατούμενα πλαίσια

2.1 Εννοιολογική αποσαφήνιση ανδροκρατούμενων πλαισίων

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός των φύλων συνιστά ένα φαινόμενο στην αγορά εργασίας το οποίο παρόλο που έχει μειωθεί τα τελευταία είκοσι χρόνια, εξακολουθεί το εργατικό δυναμικό σε ευρωπαϊκές και μη χώρες να διακρίνεται σε μεγάλο βαθμό σύμφωνα με το φύλο. Ανδροκρατούμενα επαγγελματικά πλαίσια ορίζονται οι ειδικότητες που περιλαμβάνουν > 70% άνδρες εργαζόμενους. Οι κλάδοι που ταξινομούνται ως ανδροκρατούμενοι παρουσιάζουν ομοιομορφία στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, στις ΗΠΑ και στην Αυστραλία με πιο συνήθεις τη γεωργία, τις κατασκευές, το στρατό, τις μεταφορές και την τεχνολογία. Τα εργασιακά πλαίσια τα οποία χαρακτηρίζονται από την επικράτηση αριθμητικά του ενός φύλου, έχει αναδειχθεί από πρόσφατα ερευνητικά δεδομένα, πως επιδρούν στη ψυχική υγεία και ευημερία των εργαζόμενων, και ιδιαίτερα του αντίθετου φύλου που συνιστά μειοψηφία (Hulls et al., 2020).

2.2 Εργασιακές συνθήκες για γυναίκες σε ανδροκρατούμενα πλαίσια

Από τα τέλη του 20^{ου} αιώνα έχουν πραγματοποιηθεί πολυάριθμες και θεμελιώδεις αλλαγές στον οργανωσιακό τομέα μέσω μιας σειράς ομοσπονδιακών νόμων που επιδιώκουν τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των γυναικών και κατ' επέκταση την επίτευξη της ισότητας των φύλων στο εργασιακό περιβάλλον. Το σύνολο αυτών των νομοθετικών δράσεων έχουν στόχο να διασφαλίσουν τη δίκαια και ισότιμη δραστηριοποίηση των γυναικών. Ειδικότερα, οι δράσεις αυτές απαγορεύουν τις έμφυλες διακρίσεις στο εργασιακό χώρο, όπως υποδεικνύει ο νόμος περί πολιτικών δικαιωμάτων του 1964. Τα νομοθετικά αυτά μέτρα σε συνδυασμό με τα διοικητικά μέσα που χαρακτηρίζουν το εκάστοτε επαγγελματικό περιβάλλον, έχουν στόχο τη διαμόρφωση ενός ασφαλούς εργασιακού εδάφους για τις γυναίκες εργαζόμενες. Τα παραπάνω μέτρα τα οποία έχουν διορθωτικό χαρακτήρα προστατεύοντας τις γυναίκες από διακρίσεις έχουν εμφανίσει θετική συσχέτιση με την αυξημένη εργασιακή δέσμευση, την εργασιακή ικανοποίηση, την απόδοση και την ευεξία (Amis et al., 2019; Bishu & Headley, 2020).

Ωστόσο, τα ερευνητικά ευρήματα αναδεικνύουν πως οι γυναίκες που εργάζονται σε ανδροκρατούμενους επαγγελματικούς κλάδους έρχονται σε επαφή με τη πρόκληση των έμφυλων διακρίσεων. Οι οργανωτικές δομές που χαρακτηρίζονται από το φύλο που επικρατεί έχουν τη δυνατότητα να αποτελέσουν έδαφος για έμμεσες διακρίσεις που σχετίζονται με το τρόπο που λειτουργούσαν στο πέρασμα των χρόνων οι κλάδοι αυτοί και του ρόλους που έχουν αποδοθεί. Τα

ποιοτικά δεδομένα των ερευνών αποκαλύπτουν πως οι αλληλεπιδράσεις και οι διαδικασίες που παραβιάζουν την ισότητα στο χώρο εργασίας σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα έχουν έμμεσο χαρακτήρα καθώς είναι ενσωματωμένες με τρόπους που δε μπορούν να αναγνωριστούν από τα νομοθετικά μέσα. Η πρόσληψη, η προαγωγή και η αμοιβή στον οργανωσιακό χώρο εξακολουθούν να επηρεάζονται από έμφυλους κανόνες που βασίζονται σε παραδοσιακούς και στερεότυπους καταμερισμούς των ρόλων των φύλων (Bishu & Headley, 2020; Wright, 2014).

Από την ομάδα φύλου στην οποία κατηγοριοποιείται το κάθε άτομο, υπάρχουν προσδοκίες για τις συμπεριφορές που υιοθετεί και εκδηλώνει, περιλαμβάνοντας και τις επιλογές σε σχέση με τη σταδιοδρομία που επιθυμεί να ακολουθήσει, τις θέσεις εργασίας που του ταιριάζουν, το τρόπο που διεξάγει έργα και εκτελεί καθήκοντα. Πιο συγκεκριμένα, οι τάσεις οι οποίες προκύπτουν και κωδικοποιούνται ως προς το φύλο αναφέρονται κυρίως: στους άνδρες να προτιμούν την ενασχόληση με τη σωματική εργασία, να παρουσιάζουν πιο ανταγωνιστική και διεκδικητική συμπεριφορά μέχρι και επιθετικότητα σχετικά με την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί, να εμφανίζουν περισσότερη πειθαρχία και δεξιότητες σε γνωστικές διαδικασίες όπως τη λήψη αποφάσεων ή τη συγκέντρωση. Αναφορικά με τις στερεοτυπικά αναμενόμενες συμπεριφορές από τις γυναίκες εργαζόμενες, τείνουν να επιλέγουν την ενασχόληση με τη δημιουργία και διαχείριση σχέσεων, να εκδηλώνουν περισσότερο ενδιαφέρον για τα συμφέροντα του συνόλου της ομάδας έναντι των ατομικών καθώς και να αναλαμβάνουν ρόλους του φροντιστή και να παρέχουν υποστήριξη (Bishu & Headley, 2020; Mastracci & Arreola, 2016; Rabe-Hemp, 2008).

Σύμφωνα με τη Θεωρία των Έμφυλων Οργανισμών (Gender Organizations), το φύλο επιδρά στη διαμόρφωση των εμπειριών των γυναικών στην εργασία. Κεντρικός άξονας της θεωρίας, όπως πρότεινε ο Acker, αποτελεί πως στα οργανωσιακά περιβάλλοντα ο παράγοντας του φύλου διαμορφώνει και παράγει διακρίσεις μεταξύ αντρικού και γυναικείου χαρακτηριστικού στους εργαζομένους, αναγνωρίζει τα εργασιακά πλαίσια ως μέρη που το φύλο και οι αναμενόμενες συμπεριφορές που το συνοδεύουν επηρεάζει την οργανωτική δομή και τις επαγγελματικές αλληλεπιδράσεις (Benshhor & van den Brink, 2018). Κατά συνέπεια, δημιουργείται ένα τοπίο άνισων ευκαιριών και εμπειριών για τους εργαζόμενους. Η παρατήρηση και η προσεκτική εξέταση άτυπων οργανωτικών πρακτικών στα εργασιακά πλαίσια κρίνεται απαραίτητη για να επιβεβαιωθεί η παραπάνω εικασία. Οι δομικές ρυθμίσεις ενός οργανωσιακού περιβάλλοντος που διαμορφώνονται και αναπαράγονται με βάση το παράγοντα του φύλου αντικατοπτρίζονται στη κατανομή θέσεων εργασίας, καθηκόντων και ευθυνών, στη προσφορά δυνατοτήτων και

ευκαιριών, στη φύση των διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ συναδέλφων, εποπτών και προϊσταμένων (Bishu & Headley, 2020) .

Στους ανδροκρατούμενους επαγγελματικούς κλάδους, οι οργανωτικοί ρόλοι και οι βασικές αξίες που δομούν το ιδανικό ενός εργαζόμενου συνδέονται με παραδοσιακά αρσενικά χαρακτηριστικά, όπως εκείνα της αποφασιστικότητας, της επιθετικότητας και της διεκδίκησης. Η διαμόρφωση αυτή των πρότυπων, «αντρικών περσόνων» που αντιστοιχούν σε ένα οργανωτικό ρόλο δημιουργούν αντιλήψεις που έρχονται σε σύγκρουση και ασυμφωνία με τη συμμετοχή γυναικών σε αυτούς τους κλάδους, την ανάληψη ανδροκρατούμενων ρόλων (Dresden, 2018; Mastracci & Arreola, 2016; Sperber & Linder, 2022).

Η βιβλιογραφία αποκαλύπτει πως οι γυναίκες εργαζόμενες σε κλάδους που χαρακτηρίζονται από το ιδανικό αυτό πρότυπο επαγγελματία έρχονται αντιμέτωπες με τη προσδοκία και την απαίτηση να αποδείξουν πως μπορούν να ανταποκριθούν σε εργασιακές προκλήσεις και συνθήκες που παραδοσιακά αντιστοιχούν σε στερεοτυπικά αρσενικές δεξιότητες και κατά συνέπεια ευθύνες (Bishu & Headley, 2020; Bridges et al., 2020; Dresden, 2018).

Χαρακτηριστικό αποτελεί ένα παράδειγμα από τους επαγγελματικούς τομείς της Αστυνομίας και της Τοπικής διοίκησης, στους οποίους τα ποσοστά γυναικών εργαζομένων είναι 12% και 13% αντίστοιχα στις Ηνωμένες Πολιτείες, σημειώνει πως ακόμη κι όταν ο γυναικείος πληθυσμός εκπροσωπείται σε αυτά τα επαγγέλματα, τα καθήκοντα που ανατίθενται στις γυναίκες αφορούν στερεοτυπικά γυναικείους ρόλους και αποκλίνουν από μεγαλύτερου βάρους και ευθύνης δραστηριότητες, όπως γυναίκες διοικητές να είναι τοποθετημένες σε πόλεις με σημαντικά μικρότερο πληθυσμό. Αντίστοιχα οι γυναίκες αστυνομικοί είναι σύνηθες να εργάζονται σε μονάδες σχετικές με ανήλικο πληθυσμό, ενδοοικογενειακή βία ή σχέσεις με τη κοινότητα (Alkadry, Bishu & Ali, 2019;).

Σε μια ποιοτική έρευνα των Bishu και Headley (2020) στην οποία συμμετείχαν γυναίκες τοπικοί διοικητές και αστυνομικοί στα πλαίσια ημιδομημένων συνεντεύξεων διερευνήθηκαν μεμονωμένες εργασιακές εμπειρίες που βασίζονται στις έμφυλες διακρίσεις, τη δυναμική των εργασιακών σχέσεων, τον αντίκτυπο των έμφυλων διακρίσεων και των προκλήσεων που απορρέουν από αυτές. Τα ευρήματα αποκάλυψαν την άτυπη, έμμεση και συχνά αόρατη φύση των οργανωσιακών πρακτικών και διαδικασιών που έχουν διαχωριστικό χαρακτήρα σε σχέση με το φύλο του εργαζόμενου ατόμου. Ειδικότερα, εξετάζοντας τις απαντήσεις των συμμετεχουσών, τονίζεται η διαρκής ανησυχία να ξεπεράσουν τα όρια το οποία τους έχουν τεθεί εξαιτίας του φύλου

τους. Η υπέρβαση αυτή τις υποβάλλει να αποδείξουν πως ανταποκρίνονται στο αρσενικό πρότυπο επαγγελματία, να ασκούν ευελιξία, να εδραιώνουν την εμπιστοσύνη για την απόδοση τους προκειμένου να αρθούν οι υποθέσεις της ανεπάρκειας τους λόγω του φύλου της.

Έτσι, αξίζει να τονιστεί πως οι εμπειρίες των γυναικών εργαζόμενων που περιγράφονται δεν ήταν δυνατόν, τουλάχιστον σε ένα μεγάλο βαθμό, να αποτραπούν μέσω νομοθετικών διορθωτικών μέτρων. Πιο συγκεκριμένα, ο σύνθετος και άτυπος χαρακτήρας των περιστάσεων έμφυλης διάκρισης είναι σύνηθες να μη μπορεί να εντοπιστεί και να αναγνωριστεί από το νόμο και να κατασταλεί από διοικητικά διορθωτικά μέτρα. Πρόκειται για ένα σύστημα αντιλήψεων και συμπεριφορών που δημιουργεί ένα άνισο έδαφος για τις γυναίκες σε αυτού του είδους επαγγελματικούς κλάδους επιφέροντας αρνητικές επιπτώσεις στην σταδιοδρομία τους και την εξέλιξη τους. Παρατηρώντας το τρόπο που εκδηλώνεται ο έμφυλος χαρακτήρας των οργανωσιακών αυτών χώρων, διαπιστώνεται πως η ιδέα αυτή ομαλοποιείται και διατηρείται χωρίς να δέχεται αμφισβήτηση αλλά υπάρχει ως βασικό συστατικό στην εργασιακή πραγματικότητα (Alkadry, Bishu & Ali, 2019; Bishu & Headley, 2020; Mastracci & Arreola, 2016).

Τα ερευνητικά δεδομένα που παρουσιάστηκαν σαν παραδείγματα από τους χαρακτηριστικούς αυτούς ανδροκρατούμενους κλάδους αναδεικνύουν ότι έμπρακτα με έμμεσους και διάχυτους τρόπους ο παράγοντας του φύλου είναι ριζωμένος στις οργανωσιακές διαδικασίες και ευρύτερα στην κοινή αντίληψη. Το παραπάνω αποτελεί ένα από τα κύρια εμπόδια που αυτοί οι επαγγελματικοί τομείς δε παρουσιάζουν ποικιλομορφία. Η διατήρηση αυτού του έμμεσου αποκλεισμού στο γυναικείο πληθυσμό διακρίνεται με τη εκδήλωση ακατάλληλων, αντιεπαγγελματικών και παρεμβατικών συμπεριφορών όπως αυτούς της σεξουαλικής παρενόχλησης και του εκφοβισμού, που κατά κύριο λόγο εκφράζεται με σεξιστικά σχόλια ή επιδίωξη μη τυπικών επαγγελματικών σχέσεων στο χώρο εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί πως περιστατικά αυτών των συμπεριφορών δεν περιορίζονται μόνο από συναδέλφους αλλά εμφανίζεται από το ευρύ φάσμα του ανθρώπινου δυναμικού, όπως επόπτες, συνεργάτες, εργοδότες ή άτομα που δέχονται την υπηρεσία (Banchefsky & Park, 2018; Jenkins et al., 2019; Wright, 2016).

Κεφάλαιο 3: Εργασιακές συνθήκες και Ψυχική υγεία

3.1 Εννοιολογική αποσαφήνιση του όρου: Ψυχική υγεία

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ), η ψυχική υγεία αποτελεί « μια κατάσταση ευημερίας στην οποία το άτομο γνωρίζει και κατανοεί τις δικές του ικανότητες, είναι σε θέση να αντιμετωπίσει το φυσιολογικό στρες της καθημερινότητας, μπορεί να εργάζονται παραγωγικά και να έχει τη δυνατότητα να συνεισφέρει στη κοινότητα του» (WHO, 2005).

Η πρόληψη και η προαγωγή της καλής ψυχικής υγείας σε άτομα με ή χωρίς διάγνωση ψυχικής διαταραχής όλων των ηλικιακών ομάδων αποτελεί αντικείμενο ερευνητικού ενδιαφέροντος τις τελευταίες δεκαετίες στο χώρο της ψυχικής υγείας. Η καλή ψυχική υγεία μπορεί να συνιστά μια κατάσταση ευεξίας η οποία δίνει τη δυνατότητα στο άτομο να ανταπεξέλθει στις προκλήσεις της καθημερινής ζωής και στο στρες που απορρέει μέσα από αυτήν και να λειτουργεί με γόνιμο και παραγωγικό τρόπο. Οι βασικοί επιστημονικοί τομείς που διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη κατάκτηση καλής ψυχικής υγείας περιλαμβάνουν: εκπαίδευση και απόκτηση γνώσεων σχετικά με τη ψυχική υγεία και τη σημασία της, στάση απέναντι στις ψυχικές διαταραχές, αρχές, αντιλήψεις και αξίες, γνωστική λειτουργία και δεξιότητες, επαγγελματική ή ακαδημαϊκή απόδοση, βίωση και διαχείριση συναισθημάτων, συμπεριφορών, κοινωνικές δεξιότητες, οικογενειακό περιβάλλον, διαπροσωπικές σχέσεις, σωματική υγεία και σεξουαλική υγεία, ποιότητα ζωής, υπαρξιακές ανησυχίες (Fusar-Poli et al., 2019).

3.2 Ψυχική υγεία και επισφάλεια εργασίας

Όπως αναδείχθηκε στο πρώτο κεφάλαιο, οι μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί έχουν ορίσει την επισφάλεια εργασίας ως μια σύνθετη έννοια με μια σειρά χαρακτηριστικών, όπως βραχυπρόθεσμες συμβάσεις, χαμηλούς μισθούς ή σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα επιστημονικά δεδομένα των δεκαετιών του 21^{ου} αιώνα περιγράφεται η μορφή εργασίας με ακατάλληλες ή δυσμενείς συνθήκες για τον εργαζόμενο σε οποιοδήποτε επίπεδο. Το φαινόμενο της επισφαλούς εργασίας απασχολεί τόσο τους επιστημονικούς τομείς της κοινωνιολογίας σε συλλογικό επίπεδο, ποιες κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές έχουν προκαλέσει την ανάπτυξη της όσο και της δημόσιας υγείας σε ατομικό επίπεδο.

Η έκθεση του εργαζόμενου ατόμου σε επισφαλείς μορφές απασχόλησης έχει συσχετιστεί σε πλήθος βιβλιογραφικών αναφορών και ερευνητικών προσπαθειών με ποικίλες αρνητικές επιπτώσεις στη σωματική και ψυχική του υγεία. Μια σειρά επιβλαβών συνεπειών για την ψυχική υγεία έχει σημειωθεί μέσα από το πέρασμα των χρόνων διερεύνησης του φαινομένου που περιλαμβάνει τη κλινική κατάθλιψη ή εμφάνιση καταθλιπτικών συμπτωμάτων, διαταραχές ύπνου, στρες, άγχος, εξουθένωση καθώς και γενική δυσαρέσκεια σε σχέση με τη ποιότητα ζωής (Blustein et al., 2022; Gunn et al., 2022; Umicevic et al., 2021). Ειδικότερα, η επισφαλής εργασία είναι δυνατόν να επηρεάσει πολλές πτυχές της ψυχικής υγείας μέσω διάφορων μηχανισμών. Η κοινωνική και υλική στέρηση (Premji, 2018), η αδυναμία του ατόμου να έχει τον έλεγχο της σταδιοδρομίας του και κατά συνέπεια να προγραμματίσει το μέλλον του, η έλλειψη προσωπικών ορίων (Umicevic et al., 2021) και η έκθεση σε επικίνδυνες συνθήκες εργασίας (Shields et al., 2021) αποτελούν βασικά συστατικά στοιχεία της επισφαλούς εργασίας και παράγοντες που συντελούν στην αύξηση προβλημάτων ψυχικής υγείας.

Μια πρόσφατη μετά- ανάλυση των Llosa και συνεργατών ανέδειξε τη σύνδεση της εργασιακής αβεβαιότητας με προβλήματα ψυχικής υγείας, σημειώνοντας θετική συσχέτιση μεταξύ επισφάλειας και κατάθλιψης, άγχους και συναισθηματικής εξάντλησης. Επιπλέον, αναδείχθηκε η αρνητική συσχέτιση του φαινομένου με τη γενική ικανοποίηση από τη ζωή και τη βίωση θετικών συναισθημάτων (Llosa et al., 2018). Πτυχές του φαινομένου όπως η έλλειψη ψυχοκοινωνικής ασφάλειας έχει συσχετιστεί με εντονότερη ψυχολογική δυσφορία και εξάντληση (Allan et al., 2021). Η βίωση διακρίσεων και αδικιών παράλληλα έχει δείξει να σχετίζεται με την αύξηση άγχους και την εμφάνιση καταθλιπτικών συμπτωμάτων. Επιπλέον, η στέρηση αναγκών και η εισοδηματική ανεπάρκεια επιδεινώνει τη φτωχότερη ποιότητα ζωής και κατά συνέπεια λειτουργεί αρνητικά για τη γενική ικανοποίηση από τη ζωή (Castañeda et al., 2023; Gildner, 2019).

Η επισφαλής απασχόληση έχει αναγνωριστεί ως παράγοντας κινδύνου για το στρες (Belvis et al., 2022; Bhattacharya & Ray, 2021; Blustein et al., 2022). Η αναφορά στη διάχυτη έννοια του στρες είναι συχνή και δημοφιλής τόσο στη καθημερινή επικοινωνία όσο και στη ακαδημαϊκή βιβλιογραφία, και η χρήση του όρου στη ποικιλία αυτή καθιστά δύσκολο τον ακριβή ορισμό του. Το στρες σχετίζεται με πληθώρα καθημερινών καταστάσεων και δυσκολιών, ζητήματα σχέσεων, πιέσεις από τον επαγγελματικό χώρο, υπαρξιακές ανησυχίες ή εξουθενωτικές φοβίες και χρησιμοποιείται για τη περιγραφή της αρνητικής συναισθηματικής εμπειρίας (Alberti et al., 2018). Η σύγχρονη ερευνητική κοινότητα χρησιμοποιεί χαρακτηριστικά του στρες τα οποία έχουν

αποδοθεί στην πλειοψηφία τους από την Aldwin. Σύμφωνα με τον ορισμό της Aldwin η έννοια ορίζεται ως: «Η αλληλεπίδραση μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος του που είτε μέσω της υπερδιέγερσης είτε της υποδιέγερσης οδηγεί σε σωματική και ψυχολογική ένταση» (Aldwin, 2007).

Επιπλέον η βιβλιογραφία σημειώνει πως οι επισφαλείς μορφές απασχόλησης έχουν συνδεθεί με την εμφάνιση συμπτωμάτων άγχους και κατάθλιψης (Demiral et al., 2022; Han et al., 2017; Lopez et al., 2021). Το άγχος ορίζεται ως μια δυσάρεστη συναισθηματική κατάσταση που περιλαμβάνει αισθήματα έντασης και φόβου ως αντίδραση σε ερεθίσματα κινδύνου ή απειλής. Το άγχος αποτελεί μια κοινή συναισθηματική αντίδραση που έχει τη μορφή έντονης και συχνά υπερβολικής αντίδρασης σε ήπιου βαθμού στρεσογόνα ερεθίσματα. Η βίωση του άγχους σε φυσιολογικά επίπεδα έχει τη δυνατότητα να λειτουργήσει διεγερτικά ή αφυπνιστικά και καθιστά δυνατή τη παραγωγική αντιμετώπιση της κατάστασης που το προκαλεί. Ωστόσο στη περίπτωση που το άγχος υπερβεί το επίπεδο στο οποίο είναι λειτουργικό, το άτομο δε συναισθάνεται τη πραγματική διάσταση της στρεσογόνου ή αρνητικής κατάστασης με αποτέλεσμα να παύει να λειτουργεί γόνιμα και δημιουργικά.

Το εργασιακό άγχος συνιστά μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις που σχετίζονται με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων. Όταν η πίεση που μπορεί να πηγάζει από παράγοντες όπως εντατικοποίηση της εργασίας, συνεχείς αλλαγές ή ακόμη επισφάλεια, υπερβαίνει την ικανότητα του ατόμου να την αντιμετωπίσει τότε δημιουργείται άγχος. Το εργασιακό άγχος είναι η αντίδραση που έχουν πολλοί άνθρωποι όταν υφίστανται πιέσεις στο εργασιακό τους περιβάλλον (Βακόλα & Νικολάου, 2019).

Η σύγχρονη χρήση του όρου της κατάθλιψης από την επιστημονική κοινότητα που κατοχυρώνεται από τις δύο επίσημες ταξινομήσεις, το ICD-10 και το DSM-5, χαρακτηρίζεται από έναν αριθμό κλινικών συμπτωμάτων. Τα κύρια συμπτώματα της κατάθλιψης αποτελούν η βαθιά θλίψη, η απώλεια ενδιαφέροντος ή ανικανότητα ευχαρίστησης. Το επιπλέον σύμπτωμα που περιλαμβάνει το ICD-10 είναι η μειωμένη ενέργεια ή συνεχής κούραση, δεδομένης της ύπαρξης των παραπάνω συμπτωμάτων σε αυτό το σχήμα (Paykel, 2022).

Μια μεγάλη μερίδα ανθρώπων αφιερώνει ένα σημαντικό μέρος της καθημερινότητας του στην εργασία τους, μια πτυχή της ζωής η οποία είναι δυνατόν να επηρεάσει σε καθοριστικό βαθμό την υγεία και την ευημερία τους. Καθώς καταλαμβάνει τόσο μεγάλο χώρο στη ζωή του ατόμου, το εργασιακό περιβάλλον μπορεί να λειτουργήσει ως προστατευτικός παράγοντας όσον αφορά

στην ψυχική υγεία, ασκεί επίδραση στη παραγωγικότητα και την οικονομική ανάπτυξη τόσο σε ατομικό επίπεδο για τα εργαζόμενα άτομα όσο και σε συλλογικό για την παγκόσμια ανταγωνιστικότητα των οργανισμών (Umicevic et al., 2021). Όπως προτείνει η Θεωρία της Ψυχολογίας της Εργασίας (PWT) οι εμπειρίες στον εργασιακό χώρο καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας ενός ατόμου μπορούν να διαμορφώσουν τόσο συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία, όπως απόδοση, προσαρμοστικότητα, αποφασιστικότητα όσο και σε μακροσκοπικό επίπεδο προβλέπει την κάλυψη ψυχολογικών αναγκών όπως την αίσθηση της κοινωνικής συνεισφοράς, του αυτοπροσδιορισμού και της αυτοπραγμάτωσης καταλήγοντας στην ευημερία (Duffy et al., 2016). Ουσιαστικά πρόκειται για μια ευρεία, πολύπλευρη θεωρία που υποστηρίζει τις πολύπλοκες αλληλένδετες συνδέσεις της επαγγελματικής πραγματικότητας, των σχέσεων και των βιωμάτων με κοινωνικούς, οικονομικούς παράγοντες και ψυχολογικές επιδράσεις (Blustein et al., 2019).

Με βάση τη παραπάνω θεωρία, η έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Blustein και συνεργάτες (2022) επιχείρησε τη σύγκριση επισφαλών και μη μορφών εργασίας χρησιμοποιώντας δείγμα 422 εργαζομένων του Ηνωμένου Βασιλείου. Τα ευρήματα ανέδειξαν την επισφάλεια και τις πτυχές τις ανασφάλειας, της έλλειψης σταθερότητας και της ευαισθησίας ως παράγοντες κινδύνου για τους παράγοντες του άγχους και της κατάθλιψης, ενώ παρατηρήθηκε αρνητική συσχέτιση μεταξύ αυτών των παραγόντων και αξιοπρεπών, μη επισφαλών μορφών εργασίας.

Στην κλάδο της οργανωσιακής ψυχολογίας, έχει δοθεί έντονο ερευνητικό ενδιαφέρον στη σχέση των εργασιακών συνθηκών με τη ψυχική υγεία. Κατά την εξέταση της σχέσης αυτής έχει αναγνωριστεί η επίδραση της αξιοπρεπούς εργασίας με μια σειρά θετικών ψυχολογικών αποτελεσμάτων και απουσίας ψυχολογικών προβλημάτων. Αναφερόμενοι στον όρο της αξιοπρεπούς εργασίας, όπως σημειώθηκε στο πρώτο κεφάλαιο, εννοείται η μορφή εργασίας που χαρακτηρίζεται από ασφάλεια και παρέχει δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες, ελευθερία άσκησης δικαιωμάτων, ισότητα και προστασία στους εργαζόμενους (Blustein et al., 2016, ILO, 2008). Η υπάρχουσα βιβλιογραφία υποστηρίζει τις μη επισφαλείς μορφές εργασίας ως προστατευτικούς παράγοντες για το άτομο να βρίσκεται σε μια κατάσταση ευημερίας, μια κατάσταση που ευνοεί την επαφή του και τη προώθηση των δυνατοτήτων του, την αντιμετώπιση του στρες και τη διατήρηση του σε φυσιολογικά επίπεδα, την παραγωγική του απασχόληση και τη γόνιμη προσφορά του στη κοινότητα. Ακόμη ενισχύονται διάφοροι δείκτες ευεξίας όπως ευτυχία και γενική ικανοποίηση από τη ζωή (Blustein et al., 2016; Swanson, 2012).

Η μελέτη της έννοιας της Υποκειμενικής Ευτυχίας συνιστά ένα αναπόσπαστο κομμάτι της θετικής ψυχολογίας. Αναφερόμενοι στον όρο της ευτυχίας πρόκειται για μια συναισθηματική κατάσταση που χαρακτηρίζεται από ευχαρίστηση. Με τη χρήση του όρου της υποκειμενικής ευτυχίας δεν αποτελεί μια συνθήκη τη στιγμή που το άτομο πετύχει ένα συγκεκριμένο όριο θετικών συναισθημάτων, αλλά προτείνει μια συνεχής και μεταβαλλόμενη κλίμακα από ένα χαμηλό επίπεδο ευτυχίας, που μπορεί να είναι η εμπειρία της κατάθλιψης, σε ένα υψηλό επίπεδο ευτυχίας, όπως η βίωση χαράς. Η έννοια μέσα από το πέρασμα των δεκαετιών διατηρείται σταθερή και αναφέρεται στο τρόπο που το άτομο αντιλαμβάνεται, ερμηνεύει και ουσιαστικά βιώνει τις ποικίλες καταστάσεις και τα διάφορα γεγονότα στη ζωή του (Mahipalan & Sheena, 2018; Takeda et al., 2020).

3.3 Ψυχική υγεία και επισφάλεια εργασίας σε γυναικείο πληθυσμό

Όπως προαναφέρθηκε, οι διαστάσεις του φαινομένου της επισφαλούς εργασίας έχουν επιφέρει μια σειρά πολιτικών, οικονομικών και κοινωνικών αλλαγών τις τελευταίες δεκαετίες και στο πλαίσιο της έρευνας των κοινωνικών επιστημών και της υγείας αναγνωρίζεται ως ένα πολύπλοκο σύνολο ποικίλων δυσμενών χαρακτηριστικών απασχόλησης που αποτελεί καθοριστικά σημαντικό παράγοντα για τη σωματική και τη ψυχική υγεία (Utzet et al., 2020). Ένας αξιοσημείωτος αριθμός ερευνών τονίζουν τις επιπτώσεις των διάφορων επισφαλών μορφών εργασίας στην αύξηση προβλημάτων ψυχικής υγείας και κρίνεται απαραίτητη η περαιτέρω διερεύνηση των πτυχών αυτής της κατάστασης που χαρακτηρίζουν την εργασιακή πραγματικότητα πολλών δυτικών κρατών τις τελευταίες δεκαετίες. Ένα βασικό τμήμα ερευνητικού ενδιαφέροντος συνιστά και η παρατήρηση των ευάλωτων προς την επισφαλή εργασία ομάδων καθώς όπως σημειώθηκε στο πρώτο κεφάλαιο ο γυναικείος πληθυσμός βιώνει υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ανασφάλειας από τον αντρικό (Gerber, 2022; McDowell, 2018; Paraskevopoulou, 2020). Ένα κρίσιμο ζήτημα στο πεδίο της έρευνας είναι η εξέταση της διαφορετικής επίδρασης της επισφάλειας εργασίας στην ψυχική υγεία, η ουσιαστική μελέτη του παράγοντα του φύλου στο χώρο εργασίας λαμβάνοντας υπόψη τις ανισότητες στην πρόσβαση και τη συμμετοχή μεταξύ ανδρικού και γυναικείου πληθυσμού (Pardosa et al., 2022; Valero et al., 2021).

Πιο συγκεκριμένα, η κυρίαρχη δομή των κοινωνιών οι οποίες βασίζονται στην αντρική εξουσία προάγουν τον έμφυλο καταμερισμό εργασίας και κατά συνέπεια τον επαγγελματικό διαχωρισμό με βάση έμφυλα στερεότυπα (Bishu & Headley, 2020). Αυτό το σύστημα προωθεί

μηχανισμούς αγοράς εργασίας που είναι πιο δυσμενείς για τις γυναίκες εργαζόμενες σε σύγκριση με τους άνδρες εργαζόμενους. Έτσι το μεγαλύτερο μέρος του δυτικού κόσμου χαρακτηρίζεται από καταμερισμό της εργασίας ανάλογα με το φύλο που τοποθετεί τον γυναικείο πληθυσμό σε ευάλωτη θέση, τόσο εντός του χώρου εργασίας όσο και εκτός, από τον ανδρικό. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να διοχετεύονται σε μεγαλύτερο βαθμό σε επισφαλείς μορφές απασχόλησης (Valero et al., 2021). Είναι σημαντικό, επίσης, να σημειωθεί πως ακόμη και αν βρεθούν στη θέση να κατέχουν την ίδια εργασία με τους άνδρες, οι γυναίκες εργαζόμενες συνήθως βρίσκονται αντιμέτωπες με χειρότερες συνθήκες απασχόλησης, με χαρακτηριστικό παράδειγμα χαμηλότερους μισθούς καθώς και χαμηλότερη ευελιξία στον καθορισμό ωραρίου της εργασίας τους (ILO, 2019). Ακόμη, όπως αναφέρθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, τα καθήκοντα εργασίας τείνουν να διαχωρίζονται. Ειδικότερα, στις περιπτώσεις άνδρες και γυναίκες καταλαμβάνουν τον ίδιο επαγγελματικό τομέα, έχει παρατηρηθεί πως εκτελούν διαφορετικά καθήκοντα, συχνά η ανάθεση τους πραγματοποιείται με βάση έμφυλα στερεότυπα, και κατά συνέπεια είναι δυνατόν να εκτεθούν σε διαφορετικούς κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες που να ασκούν επίδραση στη σωματική και ψυχική τους υγεία. Τα παραπάνω έχουν υποστηριχθεί πως συντελούν στην ενίσχυση των αρνητικών συνεπειών στην ψυχική υγεία των γυναικών, καθιστώντας έντονη την ανάγκη για τη ουσιαστικότερη μελέτη του φαινομένου με ευαίσθητη προς το παράγοντα του φύλου ματιά (Jung & O'Brien, 2019).

Παράλληλα, αξίζει να αναφερθεί πως παρά την ένταξη των γυναικών τα τελευταία χρόνια στην αγορά αμειβόμενης εργασίας, σε μακροσκοπικό επίπεδο έχουν υπάρξει λίγες αλλαγές στην ισότιμη κατανομή των οικογενειακών καθηκόντων, μια κατάσταση που καθιστά δύσκολη την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής για τις γυναίκες εργαζόμενες, τη διεκδίκηση υψηλότερων μισθών και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους (Esteban-Gonzalo et al., 2018). Το πατριαρχικό σύστημα διαιωνίζει τους τρόπους με τους οποίους συμμετέχουν οι γυναίκες στην επί πληρωμή αγορά εργασίας και αναπόφευκτα επηρεάζει την ψυχολογική τους κατάσταση, την αίσθηση ταυτότητας τους και την υπαρξιακή τους οπτική για τη ζωή (Pardosa et al., 2022).

Παρά την αύξηση των ερευνών που μελετούν τον αντίκτυπο των επισφαλών συνθηκών απασχόλησης στην υγεία, οι ανισότητες στην υγεία των φύλων δεν έχουν διερευνηθεί επαρκώς (Valero et al., 2021). Οι γνώσεις και η παρατηρήσεις από έρευνα που να σέβεται και να ενσωματώνει τον παράγοντα του φύλου εξακολουθούν να είναι σπάνιες και η ουσιαστική

κατανόηση των μηχανισμών σύνδεσης του φύλου και της επισφάλειας με την υγεία παραμένει αδιευκρίνιστη (Benach et al., 2016; Jung & O'Brien, 2019; Pardosa et al., 2021).

Κεφάλαιο 4: Σκεπτικό, Στόχοι Και Υποθέσεις Της Έρευνας

4.1 Σκεπτικό της έρευνας

Η επικείμενη έρευνα επιχειρεί την εξέταση του φαινομένου της επισφαλούς εργασίας σε γυναίκες εργαζόμενες σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση έχει αναδείξει τα χαρακτηριστικά του φαινομένου της επισφαλούς εργασίας και έχει διεξαχθεί ένας αριθμός μελετών στο πέρασμα των χρόνων που να επικεντρώνεται στις ομάδες που παρουσιάζουν ευπάθεια στο φαινόμενο. Μια από αυτές τις ομάδες αποτελεί και ο γυναικείος πληθυσμός, όπως εξηγήθηκε παραπάνω. Η έννοια της επισφάλειας περιστρέφεται γύρω από τις εργασιακές συνθήκες που προκαλούν το αίσθημα ανασφάλειας που εκδηλώνεται μέσα από τη χαμηλή μισθοδοσία, την έλλειψη σταθερότητας, την αδυναμία άσκησης νομικών δικαιωμάτων καθώς και το γενικό περιεχόμενο της θέσης, όπως η αξία που λαμβάνει το άτομο, οι ευκαιρίες που του δίνονται και η αντιμετώπιση του από το εργασιακό περιβάλλον. Αξίζει να σημειωθεί ο περιορισμένος αριθμός ερευνών που να εξετάσει το φαινόμενο της επισφάλειας σε γυναικείο πληθυσμό που να εργάζεται σε συγκεκριμένα περιβάλλοντα, και ειδικότερα πλαίσια στα όποια κυριαρχεί το αντρικό φύλο. Παράλληλα, οι επαγγελματικοί κλάδοι στους οποίους εργάζονται οι συμμετέχουσες της παρούσας έρευνας είναι εκείνοι της Αστυνομίας, της Πυροσβεστικής και του Στρατού και ανήκουν στον δημόσιο τομέα. Έτσι, στη παρούσα έρευνα εξετάζεται παράλληλα και η φύση της επισφάλειας στον χώρο του δημοσίου.

Η πολυπλοκότητα του φαινομένου επιτρέπει τη πολύπλευρη διερεύνηση του, τα πολλαπλά χαρακτηριστικά του και τις ποικίλες συνέπειες του. Μια από τις παραμέτρους που αποτελεί αντικείμενο ερευνητικού ενδιαφέροντος είναι η συσχέτιση της επισφαλούς εργασίας με τη ψυχική υγεία. Μια σειρά ερευνών έχουν διενεργηθεί τα τελευταία χρόνια προκειμένου να αναδείξουν τη συσχέτιση της επισφαλούς εργασίας με τη ποιότητα της ψυχικής υγείας. Το σύνολο των πτυχών της συναισθηματικής πραγματικότητας και της συμπεριφοράς που είναι δυνατόν να επηρεάζουν ανασφαλείς εργασιακές συνθήκες είναι ευρύ. Έτσι, παρουσιάζεται η ανάγκη για διερεύνηση της ποικιλομορφίας της κατάστασης και την εξέταση συγκεκριμένων πληθυσμών ώστε να διαπιστωθεί η διαφοροποίηση μεταξύ τους και κατά συνέπεια η αναζήτηση διαφορετικών λύσεων που να προσαρμόζονται στα χαρακτηριστικά τους.

Με γνώμονα το παραπάνω σκεπτικό, η παρούσα έρευνα προτείνει την μελέτη των πτυχών του άγχους, της κατάθλιψης, του στρες και της υποκειμενικής ευτυχίας σε σχέση με το βαθμό

επισφάλειας που βιώνουν γυναίκες εργαζόμενες στην Αστυνομία, τη Πυροσβεστική και το Στρατό, κλάδοι οι οποίοι χαρακτηρίζονται από την κυρίαρχη παρουσία του αντρικού φύλου και ανήκουν στον δημόσιο τομέα.

4.2 Στόχοι Και Υποθέσεις Της Έρευνας

Υπό το πρίσμα των παραπάνω επισημάνσεων, η έρευνα που παρουσιάζεται έχει βασικό σκοπό την εξέταση του βαθμού επισφάλειας που αντιμετωπίζουν γυναίκες εργαζόμενες σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα και τη συσχέτιση του με την εμφάνιση συμπτωμάτων κατάθλιψης, άγχους, στρες και τη βίωση υποκειμενικής ευτυχίας. Πιο συγκεκριμένα, στόχοι της παρούσας έρευνας είναι:

- Η διερεύνηση της επίδρασης του βαθμού της επισφάλειας εργασίας στα επίπεδα εμφάνισης κατάθλιψης, άγχους και στρες σε γυναίκες που εργάζονται σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα.
- Η διερεύνηση της επίδρασης του βαθμού της επισφάλειας εργασίας στα επίπεδα εμφάνισης υποκειμενικής ευτυχίας σε γυναίκες που εργάζονται σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα.

Λαμβάνοντας υπόψη τη βιβλιογραφική ανασκόπηση που πραγματοποιήθηκε και τα υπάρχοντα δεδομένα που έχουν αναδειχθεί από προηγούμενες ερευνητικές προσπάθειες, οι ερευνητικές υποθέσεις που προκύπτουν είναι οι εξής:

1. Αναμένεται η θετική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού επισφάλειας εργασίας και της εμφάνισης συμπτωμάτων κατάθλιψης, καθώς όσο περισσότερο επισφαλής είναι η μορφή εργασίας τόσο πιο πιθανή η εμφάνιση συμπτωμάτων κατάθλιψης.
2. Αναμένεται η θετική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού επισφάλειας εργασίας και της εμφάνισης συμπτωμάτων άγχους, καθώς όσο περισσότερο επισφαλής είναι η μορφή εργασίας τόσο πιο πιθανή η εμφάνιση συμπτωμάτων άγχους.
3. Αναμένεται η θετική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού επισφάλειας εργασίας και της εμφάνισης συμπτωμάτων στρες, καθώς όσο περισσότερο επισφαλής είναι η μορφή εργασίας τόσο πιο πιθανή η εμφάνιση συμπτωμάτων στρες (Belvis et al., 2022; Gunn et al., 2022; Umicevic et al., 2021).
4. Αναμένεται η αρνητική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού επισφάλειας εργασίας και βαθμού υποκειμενικής ευτυχίας, καθώς όσο περισσότερο επισφαλής η μορφή εργασίας

τόσο χαμηλότερος ο βαθμός υποκειμενικής ευτυχίας (Blustein et al., 2016, Swanson, 2012).

Μέθοδος

Δείγμα

Το δείγμα της συγκεκριμένης έρευνας αποτέλεσαν 95 γυναίκες εργαζόμενες στους επαγγελματικούς κλάδους του Στρατού, της Πυροσβεστικής και της Αστυνομίας από τμήματα των περιοχών της Θεσσαλονίκης, της Φλώρινας, της Πτολεμαΐδας, του Αμυνταίου και των Χανίων, με τις ηλικίες των συμμετεχουσών να κυμαίνονταν από τα 18 έως 59 έτη. Πιο συγκεκριμένα, ως προς την κατανομή των γυναικών που εργάζονταν στις παραπάνω υπηρεσίες, οι 39 (41,1%) προέρχονταν από την Αστυνομία, οι 33 (34,7%) εργάζονταν στο Στρατό και οι 23 (24,2%) στη Πυροσβεστική. Το δείγμα της έρευνας απαρτιζόταν από γυναίκες που εργάζονταν σε αυτούς τους εργασιακούς χώρους και κατείχαν έστω και μια μικρή επαγγελματική εμπειρία. Σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών, που ζητήθηκε στα δημογραφικά στοιχεία της έρευνας, αναδείχθηκε ότι η πλειοψηφία είχαν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση (47,3%) καθώς και ένας σημαντικός αριθμός αυτών είχαν ολοκληρώσει τη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (28,9). Επιπλέον, μια μεγάλη μερίδα των συμμετεχουσών είχαν ολοκληρώσει Μεταδιδακτορικές σπουδές (22,7%), ενώ πέντε από αυτές είχαν ολοκληρώσει μεταπτυχιακές σπουδές (5,2%) και μια συμμετέχουσα είχε δηλώσει ότι έχει ακολουθήσει σπουδές διδακτορικού επιπέδου. Για την επιλογή του δείγματος ακολουθήθηκε η βολική δειγματοληψία, η οποία στηρίζεται στο αν τα άτομα που συμμετέχουν δείχνουν επιθυμία και διαθεσιμότητα (Creswell, 2011). Ακόμη, εκτός από βολική η δειγματοληψία μπορεί να χαρακτηριστεί και ως χιονοστιβάδας (Παπαγεωργίου, 2014), καθώς προηγούμενες συμμετέχουσες υπέδειξαν τις επόμενες έπειτα από παράκληση προώθησης των ερωτηματολογίων σε γυναίκες που γνωρίζουν ότι εργάζονται στους συγκεκριμένους επαγγελματικούς κλάδους ή μετά τη παραπομπή των ερευνητριών στα τμήματα όπου εργάζονται.

Ερευνητικά Εργαλεία

Για την συλλογή των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς το οποίο παρουσιάστηκε και απαντήθηκε ηλεκτρονικά και, εκτός από τις δημογραφικές ερωτήσεις, περιλάμβανε τα παρακάτω κύρια μέρη:

Κλίμακα Αβεβαιότητας της Εργασίας (Έκδοση 1η – EPRES)

Χορηγήθηκε η Κλίμακα Αβεβαιότητας της Εργασίας (EPRES) το οποίο αποτελεί ένα πολυδιάστατο εργαλείο που αναπτύχθηκε για τη μέτρηση του βαθμού της επισφαλούς εργασίας μεταξύ μισθωτών εργαζομένων (Vives et al., 2010). Το EPRES αποτελείται 22 ερωτήσεις και

χωρίζεται σε 6 υποκλίμακες που αντιστοιχούν σε 6 διαστάσεις της επισφάλειας εργασίας: προσωρινότητα (διάρκεια σύμβασης, αντιστοιχεί σε 2 ερωτήσεις), μισθοί (χαμηλός ή ανεπαρκής, πιθανότητα για οικονομική υστέρηση, αντιστοιχεί σε 3 ερωτήσεις), αποδυνάμωση (εξέταση του επιπέδου διαπραγμάτευσης των συνθηκών εργασίας, αντιστοιχεί σε 2 ερωτήσεις), τρωτότητα (αυταρχική μεταχείριση, αντιστοιχεί σε 5 ερωτήσεις), δικαιώματα (σύνολο δικαιωμάτων στον εργασιακό χώρο και παροχές κοινωνικής ασφάλισης, αντιστοιχεί σε 4 ερωτήσεις) και άσκηση δικαιωμάτων (βαθμός αδυναμίας άσκησης δικαιωμάτων, αντιστοιχεί σε 6 ερωτήσεις). Οι ερωτήσεις βαθμολογούνται σε κλίμακα 5 ή 3 βαθμών, ανάλογα με το θέμα, και από το σύνολο τους προκύπτει μια συνολική βαθμολογία που κυμαίνεται μεταξύ 0, η λιγότερο επισφαλής μορφή εργασίας και 4, η περισσότερο επισφαλής μορφή εργασίας. Η επισφάλεια εργασίας, όπως προκύπτει από το αντίστοιχο ερωτηματολόγιο, έχει εύρος από 0 έως 4. Τα σκορ που βρίσκονται στο διάστημα [0,1) θεωρούνται ότι ως μη επισφαλής, σκορ στο διάστημα [1,2) χαμηλή έως μέτρια επισφάλεια εργασίας και σκορ στο διάστημα [2,4) υψηλή και πολύ υψηλή επισφάλεια. Η συγκεκριμένη κλίμακα έχει δείκτης εσωτερικής αξιοπιστίας Cronbach's $\alpha=0,756$. Αναπτύχθηκε τα έτη 2004-05 από την Ομάδα Έρευνας Ανεσοτήτων Υγείας- Δίκτυο Συνθηκών Εργασίας (GREDS-EMCONET) δείχνοντας καλές ψυχομετρικές ιδιότητες και εγκυρότητα η οποία ενισχύθηκε με ακόλουθες εφαρμογές σε επιδημιολογικές μελέτες Έχει επιδείξει καλή αποδοχή, εσωτερική συνέπεια και εγκυρότητα σε ευρωπαϊκούς πληθυσμούς, όπως της Ισπανίας. Η αρχική εκδοχή της κλίμακας αναθεωρήθηκε το 2015 και φάνηκε να δείχνει καλές μετρικές ιδιότητες και επέδειξε βελτίωση στην ευαισθησία σχετικά με την ευπάθεια των εργαζομένων ατόμων (Padrosa et al., 2021). Έχει μεταφραστεί και σταθμιστεί σε ελληνικό δείγμα από τους Τσοπόκη και συνεργάτες (Tsopoki et al., 2019).

Κλίμακα Κατάθλιψης, Άγχους και Στρες (DASS-21)

Χορηγήθηκε στη παρούσα έρευνα η Κλίμακα Κατάθλιψης, Άγχους και Στρες (DASS-21) η οποία έχει κατασκευαστεί από τους Lovibond και Lovibond (1995). Η συγκεκριμένη κλίμακα έχει κατασκευαστεί με στόχο τη μέτρηση των αρνητικών συναισθηματικών καταστάσεων, και ειδικότερα εκείνων της κατάθλιψης, του άγχους και του στρες και αποτελείται από 21 ερωτήσεις. Οι απαντήσεις κυμαίνονται σε κλίμακα βαθμολογίας Likert ξεκινώντας από το 0 (Δεν ισχύει για μένα καθόλου), συνεχίζοντας με 1 (Ισχύει για μένα σε κάποιο βαθμό, ή για κάποιο χρονικό διάστημα), και 2 (Ισχύει για μένα σε αρκετά μεγάλο βαθμό, ή για ένα αρκετά μεγάλο χρονικό

διάστημα), και καταλήγοντας 3 (Ισχύει για μένα πάρα πολύ, ή τον περισσότερο χρονικό διάστημα). Για την κλίμακα DASS, ο δείκτης Cronbach's $\alpha=0,96$. Ακόμη, αναφορικά με τη κάθε υποκλίμακα ξεχωριστά, για την υποκλίμακα της Κατάθλιψης ο δείκτης Cronbach's $\alpha=0,896$, για του Άγχους είναι $\alpha=0,887$ και για της Ανησυχίας/Στρες $\alpha=0,94$. Η κλίμακα έχει προσαρμοστεί στην ελληνική από τους Λυράκος και συνεργάτες (Lyraeos et al., 2011).

Κλίμακα Υποκειμενικής Ευτυχίας (SUBJECTIVE HAPPINESS SCALE- SHS)

Στο δείγμα της παρούσας έρευνας ακόμη, χορηγήθηκε η Κλίμακα Υποκειμενικής Ευτυχίας (SUBJECTIVE HAPPINESS SCALE-SHS) η οποία καταγράφει τη συνολική εκτίμηση της ευτυχίας που βιώνεται σε υποκειμενικό επίπεδο από το ερωτώμενο άτομο. Αναπτύχθηκε από τον Lyubomirsky (1999) και αποτελείται από 4 προτάσεις αυτοαναφοράς στις οποίες το ερωτώμενο άτομο καλείται να απαντήσει σε κλίμακα βαθμολογίας Likert που ξεκινά από το 1 έως το 7. Για την Κλίμακα της Υποκειμενικής Ευτυχίας, ο δείκτης Cronbach's $\alpha=0,693$. Έχει σταθμιστεί στην ελληνική από τους Καρακασίδου, Πεζηρκιανίδη, Γαλανάκη και Σταλίκα (2016).

Διαδικασία

Η παρούσα έρευνα διεξήχθη από το Δεκέμβριο έως το Φεβρουάριο του έτους 2023, αφού χορηγήθηκε άδεια από την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας κατόπιν αίτησης διεξαγωγής της από τα μέλη της ερευνητικής ομάδας. Όσον αφορά στη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν τα ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς που αναφέρθηκαν παραπάνω ως μέσα αξιολόγησης των μεταβλητών που εξετάζονται. Χορηγήθηκαν σε ηλεκτρονική μορφή μέσω Google Forms. Αξίζει να σημειωθεί, πως πριν τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων διευκρινιζόταν πως η συμμετοχή τους ήταν προαιρετική, το περιεχόμενο των απαντήσεων θα παρέμενε απόρρητο και θα διατηρούταν η ανωνυμία των συμμετεχουσών. Επιπλέον δόθηκαν βασικές πληροφορίες για το θέμα που πραγματεύεται η επικείμενη έρευνα και τους στόχους της. Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την επιλογή του δείγματος ήταν η βολική δειγματοληψία, καθώς η συμμετοχή των συμμετεχουσών στην έρευνα βασίστηκε στη θέληση και τη διαθεσιμότητα τους, ενώ παράλληλα τα πρώτα μέλη που συμμετείχαν υπέδειξαν στα επόμενα μέσω προώθησης των ερωτηματολογίων σε διαδικτυακές συνομιλίες όπως το e-mail καθώς επίσης παρέπεμψαν και τα μέλη της ερευνητικής ομάδας σε τμήματα και υπηρεσίες που γνώριζαν, αξιοποιώντας έτσι και τη μέθοδο των χιονοστιβάδων. Κατά το χρονικό διάστημα χορήγησης των ερωτηματολογίων δεν υπήρξαν διευκρινιστικές ερωτήσεις από τους συμμετέχοντες μέσω

ηλεκτρονικού ταχυδρομείου προς τα μέλη της ερευνητικής ομάδας. Η συμπλήρωση τους είχε διάρκεια 10-15 λεπτά. Τα δεδομένα αναλύθηκαν μέσω του SPSS (version 20).

Μέθοδοι ανάλυσης

Κατά τη περιγραφική στατιστική, τα δεδομένα παρουσιάστηκαν συνοπτικά, όπως συλλέχθηκαν από το δείγμα και χρησιμοποιήθηκαν τα μέτρα θέσεως/κεντρικής τάσης που είναι ο μέσος όρος/μέση τιμή και η διάμεσος. Ως μέτρα διασποράς χρησιμοποιήθηκε η τυπική απόκλιση, της ελάχιστης και της μέγιστης τιμής. Ακόμα, ως ελάχιστο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας για όλους τους ελέγχους πριν και κατά τη διάρκεια της κύριας ανάλυσης ορίστηκε η τιμή $\alpha=0,05$.

Αναφορικά με την επαγωγική στατιστική, για την λήψη απόφασης σχετικά με τη διενέργεια παραμετρικών ή μη παραμετρικών τεστ εξετάστηκαν τα κριτήρια της κανονικότητας και της ύπαρξης ή της απουσίας έκκεντρων και ακραίων τιμών. Ο έλεγχος της κανονικότητας πραγματοποιήθηκε με το τεστ Kolmogorov-Smirnov και το τεστ Shapiro-Wilk όπου εξετάστηκε η τιμή σημαντικότητάς του αντίστοιχου τεστ (p-τιμή) με το ελάχιστο επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0,05$. Στη περίπτωση που το επίπεδο σημαντικότητας των τεστ να είναι μεγαλύτερο του ελάχιστου επιπέδου σημαντικότητας τότε η μηδενική υπόθεση της κανονικότητας δεν απορρίπτεται και συμπεραίνουμε ότι οι κατανομές είναι κανονικές ή προσεγγιστικά κανονικές. Στην αντίθετη περίπτωση, η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται και οι κατανομές κρίνονται ως μη κανονικές. Στην περίπτωση που τα δύο τεστ παρουσιάσουν διαφορετικά αποτελέσματα εξετάζονται τα z-scores της ασυμμετρίας και της κύρτωσης. Για να κριθεί η κατανομή ως κανονική θα πρέπει αυτά τα δύο σκορ να βρίσκονται ανάμεσα από τις τιμές -1,96 και 1,96. Τα αποτελέσματα επιβεβαιώθηκαν μέσω του ιστογράμματος, του boxplot και τα normal Q-Q plots σε διαγράμματα. Το δεύτερο κριτήριο που εξετάστηκε ήταν η ύπαρξη έκκεντρων ή ακραίων τιμών που έγινε αυτόματα μέσω του λογισμικού SPSS.

Σχετικά με τον έλεγχο των συσχετίσεων, όπως παρουσιάστηκαν στις ερευνητικές υποθέσεις, χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης Spearman's rho τη στιγμή που οι κατανομές δεν βρέθηκαν κανονικές και εμφάνισαν έκκεντρες/ακραίες τιμές και ο συντελεστής συσχέτισης Pearson's rho όταν οι κατανομές ήταν κανονικές και απουσίαζαν οι έκκεντρες και οι ακραίες τιμές. Οι δείκτες αυτοί έδειξαν το βαθμό συσχέτισης των δύο ποσοτικών μεταβλητών και το εύρος των τιμών που ήταν δυνατόν να λάβουν είναι από -1 έως 1. Ειδικότερα, σύμφωνα με τους Dancey & Ridey (2008) από 0,01 έως 0,19 υπάρχει απουσία γραμμικής συσχέτισης ή αμελητέα συσχέτιση, από 0,2 έως 0,29 ασθενής γραμμική συσχέτιση, από 0,3 έως 0,39 μέτρια γραμμική

συσχέτιση, ενώ από 0,4 έως 0,69 ισχυρή γραμμική συσχέτιση και τιμές από 0,7 έως 1 πολύ ισχυρή γραμμική συσχέτιση. Επίσης, το πρόσημο υποδεικνύει την κατεύθυνση μεταβολής των τιμών των μεταβλητών. Πιο συγκεκριμένα, το θετικό πρόσημο φανερώνει τη μεταβολή των τιμών των μεταβλητών προς την ίδια κατεύθυνση και το αρνητικό πρόσημο προς την αντίθετη. Τέλος, σχετικά με την στατιστική σημαντικότητα του ελέγχου, όταν η p-τιμή είναι μεγαλύτερη του $\alpha=5\%$ τότε ο συντελεστής συσχέτισης κρίνεται ως μη στατιστικά σημαντικός, ενώ όταν η p- τιμή είναι μικρότερη του α , ο συντελεστής είναι στατιστικά σημαντικός.

Αποτελέσματα

Στατιστικές αναλύσεις κάθε ψυχομετρικού εργαλείου

Κλίμακα Αβεβαιότητας της Εργασίας (Έκδοση 1^η- EPRES)

Σύμφωνα με τη περιγραφική στατιστική γίνεται εντοπισμός των μέτρων θέσης (μέσος όρος και διάμεσος) και των μέτρων διασποράς (τυπική απόκλιση, ελάχιστη και μέγιστη τιμή) για την ολότητα του δείγματος ($n=95$) αναφορικά με τις ποσοτικές μεταβλητές. Ο μέσος όρος για τη Κλίμακα Αβεβαιότητας της Εργασίας βρέθηκε στα 1,34 για την ολότητα του δείγματος (με τυπική απόκλιση= 0,46), όπως φαίνεται στον Πίνακα 1. Η τιμή του μέσου όρου βρίσκεται στο διάστημα [1,2] και κατά συνέπεια δηλώνει χαμηλή ως μέτρια επισφάλεια εργασίας. Η διάμεσος βρέθηκε ίση με 1,37, με ελάχιστη τιμή 0,37 και μέγιστη τιμή 2,35. Για τη κλίμακα αυτή, σύμφωνα με την επαγωγική στατιστική βρέθηκαν τα κριτήρια κανονικότητας και η ύπαρξη ή μη έκκεντρων/ ακραίων τιμών σε κάθε μεταβλητή με τα ανάλογα στατιστικά τεστ. Ειδικότερα, για τη μεταβλητή του ερωτηματολογίου αυτού βρέθηκε ότι ακολουθεί κανονική κατανομή, καθώς μέσω του τεστ Kolmogorov-Smirnov η p - τιμή (ίση με 0,2) εντοπίστηκε μεγαλύτερη του ελάχιστου επιπέδου σημαντικότητας $\alpha=5\%$ καθώς και μέσω του τεστ Shapiro-Wilk η τιμή p - τιμή βρέθηκε ίση με 0,25. Δεν βρέθηκαν έκκεντρες/ακραίες τιμές για το σύνολο του δείγματος.

Πίνακας 1. Μέτρα θέσης και διασποράς για το EPRES

Επισφάλεια εργασίας-EPRES	
Μέσος όρος	1,34
Διάμεσος	1,37
Τυπική απόκλιση	0,460
Ελάχιστο	0,37
Μέγιστο	2,35

Κλίμακα Κατάθλιψης, Άγχους και Στρες (DASS-21)

Καθώς στη παρούσα έρευνα διερευνάται η επιρροή της κάθε υποκλίμακας, δηλαδή οι παράγοντες της κατάθλιψης, του άγχους και του στρες, μεμονωμένα, για τη παρούσα κλίμακα η κάθε υποκλίμακα αναλύεται ξεχωριστά. Έτσι, όπως παρουσιάζεται και στον Πίνακα 2. παρατίθενται τα μέτρα θέσης και διασποράς, προκύπτει για την υποκλίμακα της κατάθλιψης ο μέσος όρος είναι ίσος με 11,58 (τυπική απόκλιση ίση με 8,57). Η μέση τιμή εντοπίζεται στο

διάστημα [10-13] και υποδεικνύει χαμηλά επίπεδα συμπτωμάτων κατάθλιψης. Ακόμη, η διάμεσος είναι ίση με 10, με ελάχιστη τιμή 0 και μέγιστη 40. Με βάση την επαγωγική στατιστική αναδείχθηκε ότι η υποκλίμακα της κατάθλιψης παρουσιάζει μη κανονική κατανομή καθώς στο τεστ Kolmogorov-Smirnov με p -τιμή= 0,001). Παράλληλα στο τεστ Shapiro-Wilk με p -τιμή<0,001 οι αντίστοιχες p -τιμές βρέθηκαν μικρότερες του ελάχιστου επιπέδου σημαντικότητας α (0,05) και βρέθηκαν έκκεντρες ή ακραίες τιμές.

Αναφορικά με την υποκλίμακα του άγχους, ο μέσος όρος φάνηκε ίσος με 8,36 (τυπική απόκλιση=8,06), ο οποίος εντοπίζεται στο διάστημα [8-9]. Δηλώνει χαμηλά επίπεδα άγχους για το σύνολο, όπως παρουσιάζει ο Πίνακας 2. Η διάμεσος βρέθηκε ίση με 6, η ελάχιστη τιμή με 0 και η μέγιστη 38. Επίσης ο παράγοντας του άγχους δεν ακολουθεί κανονική κατανομή, καθώς η p -τιμή στο τεστ Kolmogorov-Smirnov βρέθηκε μικρότερη του ελαχίστου επιπέδου σημαντικότητας, μικρότερη του 0,001. Εξίσου και στο τεστ Shapiro-Wilk. Επιπλέον, βρέθηκαν έκκεντρες/ακραίες τιμές στη κατανομή της μεταβλητής.

Όσον αφορά στην υποκλίμακα του στρες ο μέσος όρος εντοπίστηκε ίσος με 14,42 (τυπική απόκλιση=9,82) που βρίσκεται ανάμεσα στο διάστημα [0-18]. Αυτό δηλώνει φυσιολογική έως ελάχιστη συμπτωματολογία στρες στην ολότητα του δείγματος. Αναφορικά με τη διάμεσο, βρέθηκε ίση με τη τιμή 14, με ελάχιστη το 0 και μέγιστη το 42. Η υποκλίμακα αυτή δεν ακολουθεί κανονική κατανομή, διότι το τεστ Kolmogorov-Smirnov η p -τιμή βρέθηκε ίση με 0,0062. Ωστόσο στο τεστ Shapiro-Wilk βρέθηκε μικρότερη του $\alpha=5\%$ και ειδικότερα με p -τιμή=0,002. Η απόφαση σχετικά με την κανονικότητα ή μη της κατανομής εξετάστηκε μέσα από το ιστόγραμμα και το normal Q-Q plot της κατανομής των απαντήσεων. Επιπλέον εξετάστηκαν τα Z-scores της ασυμμετρίας που η τιμή της βρέθηκε ίση με 2,75 και της κύρτωση που η τιμή της βρέθηκε ίση με 0,54. Συνεπώς, προκύπτει η μη κανονική κατανομή και επίσης διαπιστώθηκε η ύπαρξη έκκεντρων/ακραίων τιμών.

Πίνακας 2. Μέτρα θέσης και διασποράς για το DASS-21

	Κατάθλιψη	Στρες	Άγχος	DASS
Μέσος όρος	11,58	14,42	8,36	34,36
Διάμεσος	10	14	6	34
Τυπική απόκλιση	8,57	9,82	8,06	24,89
Ελάχιστο	0	0	0	0
Μέγιστο	40	42	38	120

Τέλος, ο μέσος όρος της Κλίμακας DASS συνολικά βρέθηκε 34,36 με τυπική απόκλιση=24,89 και η διάμεσος της εντοπίστηκε στα 34, με ελάχιστη τιμή ίση με 0 και μέγιστη 120. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί πως τα συνολικά αποτελέσματα δεν αξιοποιήθηκαν, όπως προαναφέρθηκε, στη παρούσα έρευνα καθώς τα ερευνητικά ερωτήματα αφορούν στα ευρήματα κάθε υποκλίμακας ξεχωριστά.

Κλίμακα Υποκειμενικής Ευτυχίας (SUBJECTIVE HAPPINESS SCALE-SHS)

Με βάση τη περιγραφική στατιστική, για τη παρούσα κλίμακα προέκυψε, όπως παρουσιάζεται και στον Πίνακα 3, πως ο μέσος όρος των μεταβλητών βρέθηκε ίσος με 4,77 (τυπική απόκλιση=1,02). Ο μέσος όρος βρίσκεται στο διάστημα [1 έως 7] και υποδηλώνει μέσο προς υψηλό βαθμό ευτυχίας, και κατά συνέπεια αναδεικνύονται μέτρια με υψηλά επίπεδα υποκειμενικής ευτυχίας στο σύνολο του δείγματος. Η μεταβλητή αυτή παρουσιάζει κανονικότητα στη κατανομή καθώς προκύπτει από το τεστ Kolmogorov-Smirnov p -τιμή 0,102. Ακόμη, στο τεστ Shapiro-Wilk βρέθηκε p -τιμή ίση με 0,131, κατά συνέπεια και οι δύο p -τιμές είναι μεγαλύτερες του ελάχιστου επιπέδου σημαντικότητας $\alpha=5\%$. Δεν υπήρχαν έκκεντρες και ακραίες τιμές στο σύνολο του δείγματος.

Η μεταβλητή αυτή της «Υποκειμενικής Ευτυχίας» φαίνεται να ακολουθεί κανονική κατανομή, επειδή οι p -τιμές των ελέγχων Kolmogorov-Smirnov και Shapiro-Wilk βρέθηκαν αντίστοιχα ίσες με 0,102 και 0,131, δηλαδή μεγαλύτερες του ελαχίστου επιπέδου σημαντικότητας ($\alpha=5\%$). Οι έκκεντρες και οι ακραίες τιμές απουσίασαν για το σύνολο του δείγματος.

Πίνακας 3. Μέτρα θέσης και διασποράς για την SHS

Κλίμακα υποκειμενικής ευτυχίας-SHS

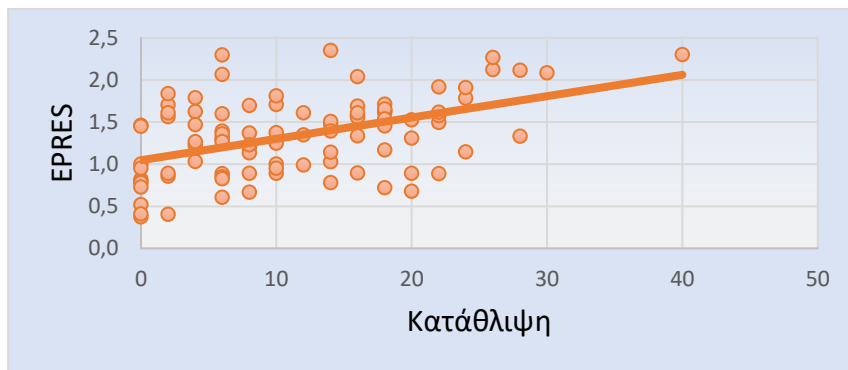
Μέσος όρος	4,77
Διάμεσος	4,75
Τυπική απόκλιση	1,02
Ελάχιστο	2,5
Μέγιστο	7

Επισφάλεια εργασίας και Κατάθλιψη στις συμμετέχουσες

Η εξέταση του βαθμού συσχέτισης μεταξύ επισφάλειας εργασίας και εμφάνισης συμπτωμάτων κατάθλιψης στις γυναίκες εργαζόμενες σε ανδροκρατούμενα πλαίσια αποτελούσε το πρώτο ερευνητικό στόχο και προέκυψαν τα ακόλουθα ευρήματα. Ενώ η επισφάλεια εργασίας, όπως φάνηκε και παραπάνω, παρουσιάζει κανονικότητα στη κατανομή χωρίς έκκεντρες/ ακραίες

τιμές, η κατάθλιψη έδειξε μη κανονική κατανομή με έκκεντρες/ ακραίες τιμές. Συνεπώς, ελέγχοντας τη συσχέτιση των δύο μεταβλητών, κρίθηκε κατάλληλα η μέθοδος Spearman's rho. Η τιμή του συντελεστή αυτού είναι 0,426 και δηλώνει μέτρια σε ένταση συσχέτιση με θετικό πρόσημο μεταξύ των δύο μεταβλητών. Έτσι, η παραπάνω συσχέτιση αποδεικνύει πως όσο υπάρχει αύξηση του βαθμού επισφάλειας στην εργασία τόσο αυξάνονται και τα επίπεδα της κατάθλιψης. Η p - τιμή του ελέγχου εντοπίστηκε μικρότερη του 0,001, δηλαδή μικρότερη του ελαχίστου επιπέδου σημαντικότητας $\alpha=5\%$. Κατά συνέπεια, η συσχέτιση της επισφάλειας εργασίας και της κατάθλιψης είναι στατιστικά σημαντική (βλ. Γράφημα 1 και Πίνακα 4).

Γράφημα 1. Διάγραμμα σκεδασμού/ διασποράς EPRES- Κατάθλιψη



Πίνακας 4. Αποτελέσματα για το βαθμό συσχέτισης μεταξύ EPRES (Επισφάλειας εργασίας) και Κατάθλιψης

		EPRES	Κατάθλιψη
Spearman's rho EPRES	Συντελεστής συσχέτισης	1,000	,426**
	Sig. (2-tailed)	.	<,001

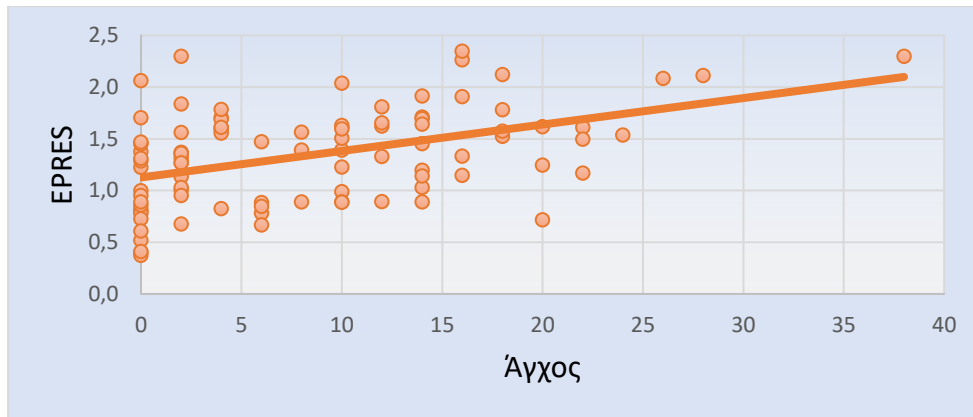
N	95	95
Κατάθλιψη Συντελεστής συσχέτισης	,426**	1,000
Sig. (2-tailed)	<,001	.
N	95	95

** .Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.01.

Επισφάλεια εργασίας και Άγχος στις συμμετέχουσες

Στη συνέχεια, μελετήθηκε ο ερευνητικός στόχος που εξετάζει τη συσχέτιση επισφάλειας εργασίας με τη μεταβλητή του άγχους που βιώνουν οι συμμετέχουσες. Όπως προαναφέρθηκε, η επισφάλεια εργασίας παρουσιάζει κανονική κατανομή χωρίς να υπάρχουν έκκεντρες/ ακραίες τιμές, ενώ το άγχος δείχνει μη κανονική κατανομή με τη παρουσία έκκεντρων/ ακραίων τιμών. Έτσι, αναδείχθηκε κατάλληλος για την εξέταση της κατεύθυνσης και της έντασης των δύο μεταβλητών ο συντελεστής Spearman's rho. Η τιμή του συντελεστή συσχέτισης βρέθηκε ίση με 0,436 και υποδηλώνει μέτρια σε ένταση συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών με θετικό πρόσημο. Τα παραπάνω ευρήματα οδηγούν στο συμπέρασμα πως η αύξηση του βαθμού της επισφαλούς εργασίας συνεπάγεται με την αύξηση των επιπέδων του άγχους που βιώνουν οι συμμετέχουσες. Ακόμη, η *p*-τιμή βρέθηκε μικρότερη του ελάχιστου επιπέδου σημαντικότητας $\alpha=5\%$, δείχνοντας πως η συσχέτιση των δύο μεταβλητών είναι στατιστικά σημαντική (βλ. Γράφημα 2 και Πίνακα 5).

Γράφημα 2. Διάγραμμα σκεδασμού/ διασποράς EPRES- Άγχους



Πίνακας 5. Αποτελέσματα για το βαθμό συσχέτισης μεταξύ EPRES (Επισφάλειας εργασίας) και Άγχους

	EPRES	Άγχος
Spearman's rho	Συντελεστής συσχέτισης	,436**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	95
	Άγχος	Συντελεστής συσχέτισης
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	95

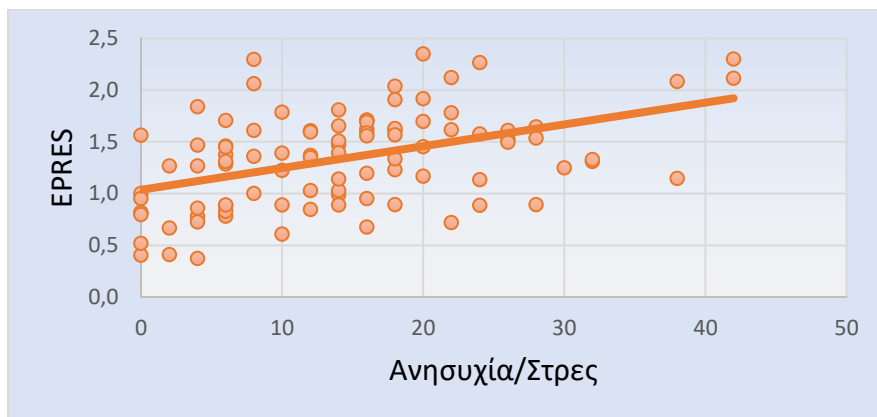
** . Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.01.

Επισφάλεια εργασίας και Στρες στις συμμετέχουσες

Οι ερευνητικοί στόχοι συνεχίζουν με τη μελέτη της ύπαρξης συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών της επισφάλειας εργασίας με του στρες στις συμμετέχουσες, και προκύπτουν τα ακόλουθα αποτελέσματα. Η επισφάλεια εργασίας δείχνει κανονική κατανομή με την απουσία έκκεντρων/ ακραίων τιμών, αλλά ο παράγοντας του στρες παρουσιάζει μη κανονικότητα στη κατανομή με έκκεντρες/ ακραίες τιμές. Έτσι, όπως και παραπάνω χρησιμοποιήθηκε ως συντελεστής συσχέτισης Spearman's rho, ο οποίος είναι ίσος με 0,441. Έτσι υποδηλώνεται μέτρια

συσχέτιση με θετική κατεύθυνση μεταξύ των μεταβλητών της επισφάλειας εργασίας και του στρες που κατέγραψαν οι συμμετέχουσες. Αυτό σημαίνει ότι όσο μεγαλύτερος ο βαθμός της επισφάλειας εργασίας τόσο μεγαλύτερα και τα επίπεδα εμφάνισης συμπτωμάτων στρες των γυναικών που συμμετείχαν. Αναφορικά, με τη p -τιμή του ελέγχου βρέθηκε μικρότερη του 0,001, συνεπώς μικρότερη του ελάχιστου επιπέδου σημαντικότητας $\alpha=5\%$, αναδεικνύοντας τη συσχέτιση των δύο μεταβλητών ως στατιστικά σημαντική (βλ. Γράφημα 3 και Πίνακα 6).

Γράφημα 3. Διάγραμμα σκεδασμού/ διασποράς EPRES- Στρες



Πίνακας 6. Αποτελέσματα για το βαθμό συσχέτισης μεταξύ EPRES (Επισφάλειας εργασίας) και Στρες

			EPRES	Ανησυχία/Στρες
Spearman's rho	EPRES	Συντελεστής συσχέτισης	1,000	,441**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001
		N	95	95
	Στρες	Συντελεστής συσχέτισης	,441**	1,000
		Sig. (2-tailed)	<,001	.

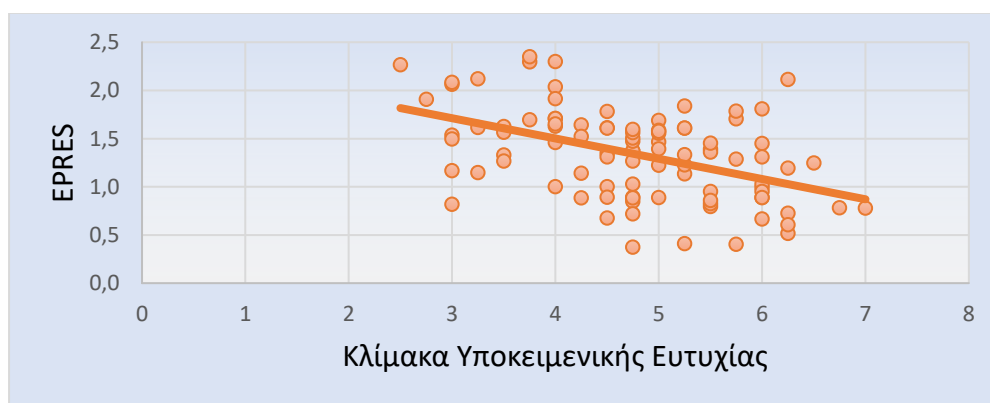
N	95	95
---	----	----

** . Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.01.

Επισφάλεια εργασίας και Υποκειμενική Ευτυχία στις γυναίκες

Όσον αφορά στον τελευταίο ερευνητικό στόχο της παρούσας έρευνας, μελετήθηκε η συσχέτιση, η ένταση και η κατεύθυνση των μεταβλητών της επισφάλειας εργασίας και των επιπέδων Υποκειμενικής Ευτυχίας. Όπως έχει σημειωθεί παραπάνω, η επισφάλεια εργασίας εμφανίζει κανονική κατανομή χωρίς έκκεντρες/ ακραίες τιμές. Αντίστοιχα, στη παρούσα συσχέτιση η Υποκειμενική Ευτυχία παρουσιάζει κανονική κατανομή με την απουσία έκκεντρων/ ακραίων τιμών. Έτσι, κρίθηκε κατάλληλος ο συντελεστής Pearson's rho, που η τιμή του βρέθηκε ίση με -0,466, καθιστώντας μέτρια σε ένταση τη συσχέτιση μεταξύ επισφάλειας εργασίας και Υποκειμενικής Ευτυχίας με αρνητική κατεύθυνση. Τα παραπάνω υποδηλώνουν πως όσο αυξάνεται η επισφάλεια εργασίας, μειώνονται τα επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας των συμμετεχουσών. Η p - τιμή του ελέγχου εντοπίστηκε μικρότερη του 0,001, δηλαδή μικρότερη του ελάχιστου επιπέδου σημαντικότητας $\alpha=5\%$. Κατά συνέπεια, υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών (βλ. Γράφημα 4 και Πίνακα 7).

Γράφημα 4. Διάγραμμα σκεδασμού/ διασποράς EPRES- Κλίμακα Υποκειμενικής Ευτυχίας



Πίνακας 7. Αποτελέσματα για το βαθμό συσχέτισης μεταξύ EPRES (Επισφάλειας εργασίας) και της Υποκειμενικής Ευτυχίας

		EPRES	Κλίμακα Υποκειμενικής Ευτυχίας
EPRES	Pearson συσχέτιση	1	-,466**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	95	95
Κλίμακα Υποκειμενικής Ευτυχίας	Pearson συσχέτιση	-,466**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	95	95

** . Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.01.

Συζήτηση

Συμπεράσματα

Η παρούσα έρευνα επιχειρεί την εξέταση του φαινομένου της επισφαλούς εργασίας και την επίδραση του φαινομένου σε ορισμένες πτυχές επιχειρεί της ψυχικής υγείας, ενσωματώνοντας παράλληλα τον παράγοντα του φύλου στη βίωση αυτού του φαινομένου. Πιο συγκεκριμένα, στοχεύει στη διερεύνηση του βαθμού επισφάλειας που αντιμετωπίζουν γυναίκες εργαζόμενες σε ανδροκρατούμενα πλαίσια και τη συσχέτιση του με την εμφάνιση συμπτωμάτων κατάθλιψης, άγχους, στρες και τη βίωση Υποκειμενικής Ευτυχίας.

Η έννοια της επισφάλειας εργασίας, όπως προαναφέρθηκε στη Θεωρητική Εισαγωγή της έρευνας, περιστρέφεται γύρω από τις εργασιακές συνθήκες οι οποίες προκαλούν το αίσθημα ανασφάλειας που εκδηλώνεται μέσα από τη χαμηλή μισθοδοσία, την έλλειψη σταθερότητας, της αδυναμίας άσκησης νομικών δικαιωμάτων καθώς και το γενικό περιεχόμενο της θέσης, όπως η αξία που λαμβάνει το άτομο, οι ευκαιρίες που του δίνονται και η αντιμετώπιση του από το εργασιακό περιβάλλον. Οι ερευνητικές υποθέσεις, με γνώμονα τα ευρήματα της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, προέβλεπαν τη συσχέτιση μεταξύ της επισφάλειας εργασίας και εμφάνισης προβλημάτων ψυχικής υγείας. Ειδικότερα, όσο μεγαλύτερος ο βαθμός της επισφαλούς εργασίας τόσο μεγαλύτερα και τα επίπεδα εμφάνισης συμπτωμάτων κατάθλιψης, άγχους και στρες καθώς επίσης όσο αυξάνεται η επισφάλεια εργασίας, μειώνονται τα επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας (Belvis et al., 2022; Blustein et al., 2022; Gunn et al., 2022; Umicevic et al., 2021).

Κατά το προηγούμενο κεφάλαιο στο οποίο παρουσιάστηκαν τα Αποτελέσματα της έρευνας, αναδείχθηκε η στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της επισφαλούς εργασίας με την εμφάνιση συμπτωμάτων κατάθλιψης, άγχους και στρες. Πρόκειται για μια συσχέτιση η οποία έρχεται σε συμφωνία με ευρήματα της υπάρχουσας βιβλιογραφίας και της επιστημονικής έρευνας στο χώρο μελέτης της ψυχικής υγείας και της οργανωσιακής ψυχολογίας. Παρατηρήθηκε πως όσο αυξάνεται ο βαθμός της εργασιακής αβεβαιότητας που βιώνουν οι συμμετέχουσες τόσο εντονότερη η εμφάνιση αυτών των πτυχών της ψυχικής υγείας, που εξετάστηκαν μέσω του ψυχομετρικού εργαλείου της Κλίμακας Κατάθλιψης, Άγχους και Στρες (DASS-21) και στη συνέχεια αναλύθηκαν ξεχωριστά σαν υποκλίμακες.

Η έκθεση του εργαζόμενου ατόμου σε επισφαλείς μορφές απασχόλησης έχει συσχετιστεί σε πλήθος ερευνητικών προσπαθειών με μια σειρά αρνητικών επιπτώσεων στη σωματική και

ψυχική του υγεία. Μεταξύ των επιβλαβών συνεπειών για την ψυχική υγεία που έχει σημειωθεί μέσα από το πέρασμα των χρόνων διερεύνησης του φαινομένου, περιλαμβάνεται η κλινική κατάθλιψη ή εμφάνιση καταθλιπτικών συμπτωμάτων και η γενική δυσαρέσκεια σε σχέση με τη ποιότητα ζωής (Blustein et al., 2022; Gunn et al., 2022; Umicevic et al., 2021). Μελετώντας τους μηχανισμούς που καθιστούν δυνατόν η εργασιακή αβεβαιότητα να επηρεάσει αρνητικά πολλές πτυχές της ψυχικής υγείας, διαπιστώνεται πως η κοινωνική και υλική στέρηση (Domadenik et al., 2020), η αδυναμία του ατόμου να έχει τον έλεγχο της σταδιοδρομίας του και κατά συνέπεια να προγραμματίσει το μέλλον του, η έλλειψη προσωπικών ορίων (Umicevic et al., 2021) και η έκθεση με επικίνδυνες συνθήκες εργασίας (Shields et al., 2021) συνιστούν βασικά συστατικά στοιχεία της επισφαλούς εργασίας και παράγοντες που συντελούν στην αύξηση των καταθλιπτικών συμπτωμάτων.

Ακόμη, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας αναδεικνύουν και τη θετική συσχέτιση μεταξύ άγχους και επισφαλούς εργασίας, δύο μεταβλητές στις οποίες έχει παρουσιαστεί θετική συσχέτιση σε έναν σημαντικό αριθμό μελετών που παρουσιάστηκαν στα κεφάλαια που προηγήθηκαν (Demiral et al., 2022; Han et al., 2017; Lopez et al., 2021). Αναγνωρίζοντας τη σύνδεση της επισφαλούς απασχόλησης με τη βίωση του άγχους, πτυχές του φαινομένου όπως η έλλειψη ψυχοκοινωνικής ασφάλειας, η εργασιακή εξουθένωση, η εισοδηματική ανεπάρκεια και η έλλειψη σταθερότητας είναι δυνατόν να ασκούν ιδιαίτερης σημασίας επίδραση στην αρνητική αυτή συναισθηματική εμπειρία. Το επισφαλώς εργαζόμενο άτομο το οποίο έρχεται αντιμέτωπο με τη πίεση που μπορεί να πηγάζει από παράγοντες όπως εντατικοποίηση της εργασίας και συνεχείς αλλαγές που υπερβαίνει την ικανότητα του να την αντιμετωπίσει τότε δημιουργείται άγχος (Βακόλα & Νικολάου, 2019).

Επιπλέον, τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν τη σχέση μεταξύ της επισφάλειας και της εμφάνισης στρες, μια σχέση η οποία υποστηρίζει τη τρίτη ερευνητική υπόθεση που προβλέπει πως όσο μεγαλύτερος ο βαθμός της μίας μεταβλητής τόσο αυξάνονται και τα επίπεδα της άλλης. Ένα εργασιακό πλαίσιο το οποίο χαρακτηρίζεται από στοιχεία επισφάλειας όπως την αβεβαιότητα, την αστάθεια και την ανασφάλεια και παράλληλα η αδυναμία του εργαζόμενου ατόμου να έχει ευελιξία, ελευθερίες αλλά αντίθετα να περιορίζεται, συντελεί σημαντικά στην ενίσχυση του στρες (Belvis et al., 2022; Bhattacharya & Ray, 2021; Blustein et al., 2022). Τα παραπάνω χαρακτηριστικά συμβάλουν στη διαμόρφωση ενός δυσμενούς περιβάλλοντος για το εργαζόμενο

άτομο που πυροδοτεί την υπερδιέγερση που προκαλείται μέσα από στρεσογόνες καταστάσεις και οδηγείται κατά συνέπεια στη σωματική και ψυχολογική ένταση (Aldwin, 2007).

Ένα από τα ευρήματα της έρευνας, ακόμη, αποτελεί η επιβεβαίωση της τελευταίας υπόθεσης στην οποία είχε διατυπωθεί πως αναμένεται η αρνητική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού επισφάλειας εργασίας και βαθμού Υποκειμενικής Ευτυχίας, καθώς όσο περισσότερο επισφαλής η μορφή εργασίας τόσο χαμηλότερος ο βαθμός Υποκειμενικής Ευτυχίας. Πράγματι, διαπιστώθηκε η παραπάνω σχέση στο κεφάλαιο των Αποτελεσμάτων και υποστηρίζει τα ευρήματα της υπάρχουσας βιβλιογραφίας. Όπως έχει αναγνωρισθεί σε πλήθος ερευνητικών προσπαθειών, η αξιοπρεπής εργασία είναι δυνατόν να επιδράσει σε μια σειρά θετικών ψυχολογικών αποτελεσμάτων καθώς επίσης και στην απουσία ψυχολογικών προβλημάτων. Όπως σημειώθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια της Θεωρητικής Εισαγωγής, η αξιοπρεπής εργασία συνιστά τη μορφή εργασίας που χαρακτηρίζεται από ασφάλεια και παρέχει δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες, ελευθερία άσκησης δικαιωμάτων, ισότητα και προστασία στους εργαζόμενους (Blustein et al., 2016, ILO, 2008). Τα ευρήματα της έρευνας υποδηλώνουν, όπως και η προηγούμενες βιβλιογραφικές αναφορές, πως οι μη επισφαλείς μορφές εργασίας λειτουργούν ως προστατευτικοί παράγοντες για το άτομο να βρίσκεται σε μια κατάσταση ευημερίας, διαμορφώνει μια κατάσταση που ευνοεί την επαφή του και τη προώθηση των δυνατοτήτων του, την αντιμετώπιση του στρες και τη διατήρηση του σε φυσιολογικά επίπεδα, την παραγωγική του απασχόληση και τη γόνιμη προσφορά του στη κοινότητα. Κατά συνέπεια ενισχύονται διάφοροι δείκτες ευεξίας όπως ευτυχία και γενική ικανοποίηση από τη ζωή και της Υποκειμενικής Ευτυχίας (Blustein et al., 2016, Swanson, 2012).

Αξίζει να γίνει αναφορά και σε ορισμένες παρατηρήσεις σε σχέση με τις μεταβλητές που εξετάστηκαν και τα αποτελέσματα που αναδείχθηκαν από τις στατιστικές αναλύσεις. Τα δείγμα το οποίο εξετάστηκε στη παρούσα έρευνα ήταν γυναίκες που εργάζονταν σε τμήματα των σωμάτων του Στρατού, της Αστυνομίας και της Πυροσβεστικής. Η βιβλιογραφία που έχει μελετήσει το φαινόμενο της επισφαλούς εργασίας και τα χαρακτηριστικά του, έχει εστιάσει το ενδιαφέρον της σε μεγάλο αριθμό ερευνών και στις ομάδες που παρουσιάζουν ευπάθεια σε αυτές τις μορφές απασχόλησης. Μια από αυτές τις ομάδες αποτελεί και ο γυναικείος πληθυσμός, όπως εξηγήθηκε παραπάνω. Ωστόσο, παρατηρήθηκε από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση ο περιορισμένος αριθμός ερευνητικών προσπαθειών που να εξετάζει το φαινόμενο της επισφάλειας σε γυναικείο πληθυσμό που να εργάζεται σε συγκεκριμένα περιβάλλοντα, και ειδικότερα πλαίσια στα όποια κυριαρχεί το αντρικό φύλο. Οι επαγγελματικοί κλάδοι που προαναφέρθηκαν και επιλέχθηκαν για τη

συγκεκριμένη έρευνα συνιστούν ανδροκρατούμενα πλαίσια, στα οποία υπάρχει σημαντικά εντονότερη η παρουσία του αντρικού φύλου. Σε αυτά τα οργανωσιακά περιβάλλοντα, όπως αναφέρθηκε στα παραπάνω κεφάλαια, ο παράγοντας του φύλου διαμορφώνει και παράγει διακρίσεις μεταξύ αντρικού και γυναικείου χαρακτηριστικού στους εργαζομένους, αναγνωρίζονται ως μέρη που το φύλο και οι αναμενόμενες συμπεριφορές που το συνοδεύουν επηρεάζουν την οργανωτική δομή και τις επαγγελματικές αλληλεπιδράσεις (Bensshor & van den Brink, 2018). Στους ανδροκρατούμενους επαγγελματικούς κλάδους, οι οργανωτικοί ρόλοι και οι βασικές αξίες που δομούν το ιδανικό ενός εργαζόμενου συνδέονται με παραδοσιακά αρσενικά χαρακτηριστικά, όπως εκείνα της αποφασιστικότητας, της επιθετικότητας και της διεκδίκησης. Οι διακρίσεις με βάση το παράγοντα του φύλου αντικατοπτρίζονται στη κατανομή θέσεων εργασίας, καθηκόντων και ευθυνών, στη προσφορά δυνατοτήτων και ευκαιριών, στη φύση των διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ συναδέλφων, εποπτών και προϊσταμένων (Bishu & Headley, 2020).

Υπό το πρίσμα των ερευνητικών δεδομένων που εξηγούν πως τα επαγγελματικά πλαίσια που χαρακτηρίζονται από το φύλο μπορούν να αποτελέσουν έδαφος για έμμεσες διακρίσεις, έγινε και η επιλογή του δείγματος, αναμένοντας αυξημένα τα επίπεδα της επισφαλούς εργασίας καθώς και του βαθμού κατάθλιψης, άγχους και στρες. Η πρόσληψη, η προαγωγή και η αμοιβή στον οργανωσιακό χώρο εξακολουθούν να επηρεάζονται από έμφυλους κανόνες που βασίζονται σε παραδοσιακούς και στερεότυπους καταμερισμούς των ρόλων των φύλων (Bishu & Headley, 2020, Wright, 2016). Η βίωση διακρίσεων και αδικιών έχει δείξει να σχετίζεται με την αύξηση άγχους και την εμφάνιση καταθλιπτικών συμπτωμάτων. Επιπλέον, επιδεινώνει τη φτωχότερη ποιότητα ζωής και κατά συνέπεια λειτουργεί αρνητικά για τη γενική ικανοποίηση από τη ζωή (Gildner et al., 2019).

Ωστόσο, σύμφωνα με τις στατιστικές αναλύσεις για κάθε ψυχομετρικό εργαλείο ξεχωριστά, η τιμή του μέσου όρου στη Κλίμακα Αβεβαιότητας της Εργασίας (EPRES) δηλώνει χαμηλή ως μέτρια επισφάλεια εργασίας στις συμμετέχουσες. Το ίδιο ισχύει και για τις υποκλίμακες της Κλίμακα Κατάθλιψης, Άγχους και Στρες (DASS-21), ενώ στη Κλίμακα Υποκειμενικής Ευτυχίας (SUBJECTIVE HAPPINESS SCALE-SHS) αναδεικνύονται μέτρια με υψηλά επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας στο σύνολο του δείγματος. Τα παραπάνω δεδομένα είναι δυνατόν να εξηγηθούν από το γεγονός πως οι επαγγελματικοί κλάδοι στους οποίους εργάζονται οι συμμετέχουσες της παρούσας έρευνας ανήκουν στον δημόσιο τομέα. Ένα από τα βασικότερα

χαρακτηριστικά της επισφάλειας εργασίας, όπως επισημάνθηκε και στον ορισμό της έννοιας, είναι η έλλειψη σταθερότητας και η γενική έκθεση στο ρίσκο των περιορισμένων κοινωνικών παροχών ή νομικής προστασίας. Τα παραπάνω, ωστόσο, απουσιάζουν στη περίπτωση του δημοσίου τομέα, ενός χώρου που οι μισθοί διατηρούν μια σταθερότητα και οι νομικές και κοινωνικές παροχές και τα δικαιώματα του εργαζόμενου ατόμου δε καθορίζονται από κάποια σύμβαση αλλά από τους όρους που θέτει ο κρατικός μηχανισμός. Υπάρχει καθολικότητα στους όρους αυτούς και έτσι αμβλύνεται η δυνατότητα να υπάρξουν διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων. Κατά συνέπεια, μπορούν να εξηγηθούν σε ένα βαθμό τα χαμηλά με μέτρια επίπεδα επισφάλειας εργασίας, κατάθλιψης, άγχους και στρες στο σύνολο των συμμετεχουσών καθώς επίσης τα υψηλά επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας που κατέγραψαν.

Παρά τη νομοθετική κάλυψη του δημοσίου τομέα, είναι σημαντική η περαιτέρω διερεύνηση της φύσης της επισφάλειας στην απασχόληση στον χώρο του δημοσίου, καθώς πολλές περιπτώσεις διάκρισης έχουν σύνθετο και άτυπο χαρακτήρα. Είναι σύνηθες να μην είναι δυνατόν να εντοπιστεί και να αναγνωριστεί από νομικούς μηχανισμούς και κατά συνέπεια να κατασταλεί από διορθωτικά μέτρα. Παρατηρώντας το τρόπο που εκδηλώνεται ο έμφυλος χαρακτήρας αυτών των εργασιακών χώρων, διαπιστώνεται πως πρόκειται ένα σύστημα αντιλήψεων και συμπεριφορών ομαλοποιείται και διατηρείται χωρίς να δέχεται αμφισβήτηση αλλά υπάρχει ως βασικό συστατικό στην εργασιακή πραγματικότητα (Alkadry, Bishu & Ali, 2019; Bishu & Headley, 2020; Mastracci & Agreola, 2016).

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω ευρήματα διαπιστώνεται πως ο μέσος όρος του δείγματος των γυναικών που εργάζονται σε ανδροκρατούμενους επαγγελματικούς τομείς παρουσιάζει χαμηλή έως μέτρια επισφάλεια εργασίας με τις ίδιες τιμές να ισχύουν στις μεταβλητές της κατάθλιψης, του άγχους και του στρες ενώ σημείωσαν υψηλά επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας. Ακόμη, οι ερευνητικές υποθέσεις επιβεβαιώθηκαν μέσω των στατιστικών αναλύσεων που πραγματοποιήθηκαν, επιβεβαιώνοντας τα ευρήματα της υπάρχουσας βιβλιογραφίας πως υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών της επισφάλειας εργασίας και της κατάθλιψης, του άγχους και του στρες ενώ αρνητική μεταξύ της επισφάλειας εργασίας και της Υποκειμενικής Ευτυχίας.

Περιορισμοί της Έρευνας και Προοπτικές για Μελλοντική Έρευνα

Η παρούσα έρευνα ανέδειξε μια σειρά ευρημάτων που αφορούν στις εργασιακές συνθήκες που βιώνουν γυναίκες που εργάζονται σε ανδροκρατούμενα επαγγελματικά πλαίσια σε σχέση με

πτυχές τις συναισθηματικής τους πραγματικότητας και συμπεριφοράς. Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την εξέταση των ερευνητικών υποθέσεων, καθώς και η εφαρμογή των στατιστικών αναλύσεων για τις μεταβλητές που επιλέχθηκαν, οδήγησαν στη διεξαγωγή επίκαιρων συμπερασμάτων για τη συσχέτιση της επισφάλειας εργασίας και των μεταβλητών της κατάθλιψης, του άγχους, του στρες και της Υποκειμενικής Ευτυχίας σε γυναικείο πληθυσμό που απασχολείται στους επαγγελματικούς κλάδους της Αστυνομίας, της Πυροσβεστικής και του Στρατού. Εντούτοις, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας υπόκεινται σε ορισμένους περιορισμούς οι οποίοι δίνουν το έναυσμα για προτάσεις για μελλοντικές ερευνητικές προσπάθειες που να αφορούν στις επισφαλείς μορφές απασχόλησης που να εστιάζουν σε ομάδες που παρουσιάζουν ευπάθεια στο φαινόμενο και παράλληλα να εργάζονται σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς τομείς με χαρακτηριστική τη κυρίαρχη παρουσία του αντρικού φύλου.

Αρχικά, αξίζει να γίνει αναφορά στη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων. Παρόλο που η χορήγηση τους σε ηλεκτρονική μορφή εξασφάλισε και συντέλεσε σε ένα γεωγραφικά ευρύτερο δείγμα συμμετεχουσών, είναι δυνατόν παράλληλα να λειτούργησε ανασταλτικά για ορισμένες συμμετέχουσες με πιθανών περιορισμένη πρόσβαση και ευχέρεια στη χρήση νέων τεχνολογιών. Ταυτόχρονα, οι απαντήσεις που καταγράφηκαν στη παρούσα έρευνα, συλλέχθηκαν μόνο μια φορά και ενδεχομένως θίγεται η εσωτερική εγκυρότητα των δεδομένων. Ακόμη, το περιορισμένο δείγμα των συμμετεχουσών που προέρχονταν από ορισμένα τμήματα υπηρεσίας σε συγκεκριμένες περιοχές της Ελλάδας δεν επιτρέπουν την ασφαλή γενίκευση των αποτελεσμάτων στο ευρύτερο εργατικό δυναμικό των σωμάτων της Αστυνομίας, της Πυροσβεστικής και του Στρατού. Επιπλέον, η αξιοποίηση αποκλειστικά της ποσοτικής μεθοδολογίας δε καθιστά δυνατή μια εις βάθος και ουσιαστικότερη αποτύπωση και κατανόηση της οπτικής των εργαζόμενων γυναικών στα ειδικά αυτά εργασιακά περιβάλλοντα και την αναλυτικότερη άποψη και παρουσίαση των εμπειριών τους γύρω από τα υπό μελέτη ζητήματα και των εμπλεκόμενων ερευνητικών μεταβλητών.

Οι προαναφερθέντες περιορισμοί αποτελούν αφορμή για περαιτέρω μελέτη που να τους αντισταθμίζει και να διερευνήσει μηχανισμούς και χαρακτηριστικά των εξεταζόμενων μεταβλητών που διατηρούνται αδιευκρίνιστοι. Έτσι, προτείνεται η παράλληλα εφαρμογή και ποιοτικής μεθοδολογίας μέσω δια ζώσης ατομικών ημιδομημένων συνεντεύξεων στο δείγμα. Όπως προαναφέρθηκε, η επισφάλεια εργασίας συνιστά ένα πολύπλοκο και πολυδιάστατο φαινόμενο. Τα όρια τα οποία καθορίζουν την επισφαλή εργασία είναι διευρυμένα και ασαφή. Τα τελευταία χρόνια διερεύνησης του όρου όλο και περισσότερες μελέτες τονίζουν την ανάγκη για

περαιτέρω εξέταση της ποικιλίας των μορφών εργασίας που είναι δυνατόν να εμπίπτουν στο φάσμα της επισφάλειας καθώς και παράγοντες που ο συνδυασμός τους θα μπορούσε να δημιουργήσει συνθήκες επισφάλειας. Η πρόσφατη βιβλιογραφία επισημαίνει τον συνδυασμό ποικίλων παραγόντων που διαμορφώνουν ένα δυσμενές εργασιακό περιβάλλον, επιβεβαιώνοντας την παραπάνω άποψη της πολύπλευρης φύσης του όρου, πως οι επισφαλώς εργαζόμενοι δεν αποτελούν μια ομοιογενή κατηγορία. Παράλληλα, μια πλευρά η οποία εξετάστηκε στη παρούσα έρευνα είναι οι ανδροκρατούμενοι επαγγελματικοί τομείς, οι οποίοι, όπως προαναφέρθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια, είναι δυνατόν να αποτελέσουν χώρο έμφυλων διακρίσεων και αντιεπαγγελματικών συμπεριφορών. Τέτοια περιστατικά έχουν άτυπο και ανεπίσημο χαρακτήρα σε πολλές περιπτώσεις, καθιστώντας δύσκολο να εντοπιστούν μέσω ενός ερωτηματολογίου που χρησιμοποιείται στη περίπτωση των ποσοτικών ερευνών που είναι περισσότερο οριοθετημένη η φύση τους.

Κατά συνέπεια, κρίνεται ιδιαίτερης σημασίας η αξιοποίηση και των ποιοτικών ερευνητικών μεθόδων στις οποίες επιχειρείται η ουσιαστική και σε βάθος περιγραφή και εξήγηση της ανθρώπινης εμπειρίας και συμπεριφοράς, της υποκειμενικής παρουσίασης της πραγματικότητας έτσι όπως την αντιλαμβάνονται οι ίδιες οι συμμετέχουσες. Προτείνεται ο συνδυασμός ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων, που η έρευνα σε αυτή τη περίπτωση εστιάζει και στη βαθύτερη εξήγηση των μηχανισμών που λειτουργούν και συσχετίζονται μεταξύ τους οι υπό μελέτη μεταβλητές, επιδιώκοντας τη πρόσβαση στη βιωμένη εμπειρία των συμμετεχουσών, πως την αντιλαμβάνονται και τη νοηματοδοτούν, τις αναπαραστάσεις που παράγονται μέσα από αυτές, τους τρόπους σχηματισμού τους και τις συνέπειες στη ψυχική τους υγεία και τη κοινωνική ζωή. Επίσης, καθώς οι απαντήσεις που καταγράφηκαν από το σύνολο του δείγματος, συλλέχθηκαν μόνο μια φορά και ενδεχομένως θίγεται η εσωτερική εγκυρότητα των δεδομένων, προτείνεται η επανάληψη της συλλογής των δεδομένων, μέσω μιας διαχρονικής οπτικής. Η επανάληψη θα έδινε τη δυνατότητα στην ακριβέστερη εξέταση και την βαθύτερη κατανόηση των τρόπων και των μηχανισμών που συσχετίζονται οι ποικίλες διαστάσεις της επισφάλειας εργασίας με πτυχές της ψυχικής υγείας και της γενικότερης πραγματικότητας των εργαζόμενων ατόμων, και ειδικότερα σε ομάδες που χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης όπως γυναικείο πληθυσμό σε ειδικά επαγγελματικά πλαίσια.

Επιπροσθέτως, αν και στη συγκεκριμένη ερευνητική προσπάθεια επιχειρήθηκε η εξέταση ενός ειδικού δείγματος, επιλέγοντας γυναίκες που απασχολούνται σε επαγγελματικούς τομείς που

κυριαρχεί το αντρικό φύλο, ιδιαίτερης σημασίας ακόμη συνιστά η μελλοντική έρευνα περισσότερων ειδικών επαγγελματικών κλάδων και ομάδων εργαζομένων ατόμων. Ειδικότερα, ερευνητικό ενδιαφέρον θα παρουσίαζε ακόμη η εστίαση και η μελέτη ξεχωριστών επαγγελματικών κλάδων και η φύση των χαρακτηριστικά επισφάλειας που μπορεί να παρουσιάσουν. Καθώς κάθε επαγγελματικός τομέας χαρακτηρίζεται από ποικίλα στοιχεία και οι εμπειρίες των εργαζομένων είναι μοναδικές, δίνεται η ευκαιρία μέσω μελλοντικών ερευνών η περαιτέρω διερεύνηση των διαστάσεων του φαινομένου της επισφάλειας, η ανάδειξη της διαφορετικότητας των επισφαλών μορφών εργασίας.

Ολοκληρώνοντας, με τους παραπάνω προβληματισμούς και προτάσεις, καθίσταται σαφές πως η μελλοντική έρευνα στο πεδίο μελέτης της ψυχικής υγείας στο χώρο εργασίας έχει να συνεισφέρει τόσο στην εγχώρια όσο και στη διεθνή βιβλιογραφία, εστιάζοντας το ενδιαφέρον της στο φαινόμενο της επισφάλειας εργασίας και στη πολυδιάστατη φύση του. Τα διευρυμένα όρια του ορισμού αυτού του φαινομένου, η ποικιλομορφία και η διαφορετικότητα που αναδεικνύει σε κάθε επαγγελματικό κλάδο καθώς και οι μηχανισμοί που είναι δυνατόν να επιδράσει στη ψυχική υγεία των εργαζόμενων ατόμων, δηλώνουν την αναγκαιότητα για μελλοντική μελέτη. Ταυτόχρονα, οι γνώσεις και η παρατηρήσεις από την υπάρχουσα βιβλιογραφία που να ενσωματώνει τον παράγοντα του φύλου εξακολουθούν να είναι σπάνιες και η ουσιαστική κατανόηση των μηχανισμών σύνδεσης του φύλου και της επισφάλειας με την υγεία παραμένει αδιευκρίνιστη, δίνοντας έναυσμα για την επικέντρωση του ερευνητικού ενδιαφέροντος και σε ευαίσθητες προς την επισφάλεια εργασίας ομάδες όπως ο γυναικείος πληθυσμός.

Συμπερασματικά, η παρούσα έρευνα προτείνει τη διερεύνηση της επισφάλειας εργασίας από την οπτική γυναικών που απασχολούνται σε ανδροκρατούμενους κλάδους, μια ομάδα που δεν έχει εξεταστεί ακόμα όσο άλλες και να εμπλουτίσει την υπάρχουσα βιβλιογραφία σε σχέση με τις διαστάσεις αυτού του φαινομένου, να συμβάλει στην ανάδειξη της φύσης και των χαρακτηριστικών των επισφαλών μορφών εργασίας αλλά και των ανδροκρατούμενων πλαισίων ώστε να δομηθούν και να εφαρμοστούν οι πιο κατάλληλοι και αποτελεσματικοί τρόποι πρόληψης και αντιμετώπισης.

Βιβλιογραφία

- Alberti, G., Bessa, I., Hardy, K., Trappmann, V., & Umney, C. (2018). In, Against and Beyond Precarity: Work in Insecure Times. *Work, Employment & Society*, 32(3), 447–457. <https://www.jstor.org/stable/26500140>
- Aldwin, C. M. (2007). Stress, coping, and development: An integrative perspective (2nd ed.). The Guilford Press. New York.
- Alkadry, M. G., Bishu, S. G., & Bruns Ali, S. (2019). Beyond Representation: Gender, Authority, and City Managers. *Review of Public Personnel Administration*, 39(2), 300–319. <https://doi.org/10.1177/0734371X17718030>
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103491. doi:10.1016/j.jvb.2020.103491
- Amis, M. John, Johanna Mair and Kamal A. Munir. (2019). The Organization reproduction of Inequality. *Academy of Management Annals* 14(1), 1–36. doi:10.5465/annals.2017.0033
- Banchefsky, S. & Park, B. (2018). Negative Gender Ideologies and Gender-Science Stereotypes Are More Pervasive in Male-Dominated Academic Disciplines. *Social Sciences*, 7(2), 27. doi:10.3390/socsci7020027
- Béland, D. (2007). The social exclusion discourse: ideas and policy change. *Policy & Politics*, 35(1), 123–139. doi:10.1332/030557307779657757
- Belvis, F., Bolívar, M., Benach, J. & Julià, M. (2022). Precarious Employment and Chronic Stress: Do Social Support Networks Matter? *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(3), 1909, <https://doi.org/10.3390/ijerph19031909>
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, 35(1), 229–253. doi:10.1146/annurev-publhealth-032013-182500

- Benach, J., Vives, A., Tarafa, G., Delclos, C., & Muntaner, C. (2016). What should we know about precarious employment and health in 2025? framing the agenda for the next decade of research. *International Journal of Epidemiology*, *45*(1), 232–238. doi:10.1093/ije/dyv342
- Benschop, Y., & van den Brink, M. (2018). The godmother of gendered organizations: In celebration of the work of Joan Acker. *Gender, Work & Organization* *26* (12), 1763-20-16. doi:10.1111/gwao.12231
- Betti, E. (2018). Historizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities. *International Review of Social History*, *63*(2), 273-319. doi:10.1017/S0020859018000329
- Bhattacharya, A., & Ray, T. (2021). Precarious work, job stress, and health-related quality of life. *American Journal of Industrial Medicine*, *64*(4), 310- 319. doi:10.1002/ajim.23223
- Bishu, S. G., & Headley, A. M. (2020). Equal Employment Opportunity: Women Bureaucrats in Male-Dominated Professions. *Public Administration Review* *80* (6) 1063-1074. doi:10.1111/puar.13178
- Blustein, D. L., Allan, B. A., Davila, A., Smith, C. M., Gordon, M., Wu, X., Milo, L., & Whitson, N. (2022). Profiles of Decent Work and Precarious Work: Exploring Macro-Level Predictors and Mental Health Outcomes. *Journal of Career Assessment*, *0*(0). <https://doi.org/10.1177/10690727221119473>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Autin, K., & Duffy, R. (2019). The Psychology of Working in Practice: A Theory of Change for a New Era. *The Career Development Quarterly*, *67*(3), 236–254. doi:10.1002/cdq.12193
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, *7*, 407. [https://doi.org/ 10.3389/fpsyg.2016.00407](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407)

- Bridges, D., Wulff, E., Bamberly, L. & Branka, K.S., (2020). Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: a systematic literature review. *Construction Management and Economics* 38(4):1-23. DOI:10.1080/01446193.2020.1762906
- Βακόλα Μ., Νικολάου, Ι. (2012). *Οργανωσιακή Ψυχολογία Και Συμπεριφορά (2^η Έκδοση)*. ROSILI.
- Castañeda, R.C., Jiménez, E.V., Menéndez-Espina, S. & Medina, R. (2023). Job Insecurity and Company Behavior: Influence of Fear of Job Loss on Individual and Work Environment Factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 20(4), 3586. DOI:10.3390/ijerph20043586
- Creed, P. A., Hood, M., Selenko, E., & Bagley, L. (2020). The Development and Initial Validation of a Self-Report Job Precariousness Scale Suitable for Use With Young Adults Who Study and Work. *Journal of Career Assessment*, 28(4), 636–654. <https://doi.org/10.1177/1069072720920788>
- Creswell, J. W. (2011). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New Jersey: Pearson Education International.
- Dancey, C.P., Ridey, J., (2008). *Statistics Without Maths for Psychology: Using SPSS for Windows*. New York: Prentice Hall
- Demiral, Y., Ihle, T., Rose, U., Conway, P.M. & Burr H. (2022). Precarious Work as Risk Factor for 5-Year Increase in Depressive Symptoms. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(6), 3175. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063175>
- Dresden, B. E., Dresden, A. Y., Ridge, R. D., & Yamawaki, N. (2018). No Girls Allowed: Women in Male-Dominated Majors Experience Increased Gender Harassment and Bias. *Psychological Reports*, 121(3), 459–474. <https://doi.org/10.1177/0033294117730357>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Allan, B. A., Diemer, M. M., & Cinamon, R. G. (2019). Introduction to the special issue: A cross-cultural exploration of decent work. *Journal of Vocational Behavior*. doi:10.1016/j.jvb.2019.103351
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>

- Evans, J. Gibb, E. (2009). *Moving from precarious employment to decent work*. Global Union Research Network, ILO Bureau for Workers' Activities. Geneva, Switzerland.
- Fusar-Poli, P., Bauer, M., Borgwardt, S., Bechdolf, A., Correll, C. U., Do, K. Q., Arango, C. (2019). European college of neuropsychopharmacology network on the prevention of mental disorders and mental health promotion (ECNP PMD-MHP). *European Neuropsychopharmacology*, 29(12), 1301–1311. doi:10.1016/j.euroneuro.2019.09.006
- Gerber, C. (2022). Gender and precarity in platform work: Old inequalities in the new world of work. *New Technology, Work and Employment* 37 (2), 206-230. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12233>
- Gildner, T. E., Liebert, M. A., Capistrant, B. D., D'Este, C., Snodgrass, J. J., & Kowal, P. (2019). Perceived income adequacy and well-being among older adults in six low-and middle-income countries. *The Journals of Gerontology*, 74(3), 516–525. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbw145>
- Gonzalo, S. E., Aparicio, M., & Estaban-Gonzalo, L. (2018). *Employment status, gender and health in Spanish women*. *Women & Health*, 1–15. doi:10.1080/03630242.2017.1353574
- Gunn, V., Kreshpaj, B., Matilla-Santander, N., Vignola E. F., Wegman, D. H., Hogstedt, C., Ahonen, E. Q., Bodin, T., Orellana, C., Baron, S., Muntaner, C., O'Campo, P., Albin, M. & Håkansta, C. (2022). Initiatives Addressing Precarious Employment and Its Effects on Workers' Health and Well-Being: A Systematic Review. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19(4), 2232, <https://doi.org/10.3390/ijerph19042232>
- Han, K.-M., Chang, J., Won, E., Lee, M.-S., & Ham, B.-J. (2017). Precarious employment associated with depressive symptoms and suicidal ideation in adult wage workers. *Journal of Affective Disorders*, 218, 201–209. doi:10.1016/j.jad.2017.04.049
- Hulls, P. M., Richmond, R. C., Martin, R. M., & de Vocht, F. (2020). A systematic review protocol examining workplace interventions that aim to improve employee health and wellbeing in male-dominated industries. *Systematic Reviews*, 9(1). doi:10.1186/s13643-019-1260-9
- International Labour Organisation (2011) Policies and regulations to combat precarious employment. International Labour Office. Geneva.

International Labour Organisation (2019) World employment and social outlook: trends International Labour Office. Geneva.

International Labour Organisation. (2008). World of Work Report 2008. Income Inequalities in the Age of Financial Globalization. International Labour Office. Geneva. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_100354.pdf

Jaehrling, K., Wagner, I., Weinkopf, C., Kalina, T., & Bosch, G. (2016). Reducing precarious work in Europe through social dialogue: the case of Germany. Employment, Social Affairs and Inclusion DG. European commission. <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Our-research/Current-projects/Reducing-Precarious-Work-in-Europe-through-Social>

Jenkins, S., Bridges, D., Bamberry, L., Wulff, E., & Krivokapic-Skoko, B. (2019). Attracting and retaining women into male dominated trades. Paper presented at Far West NSW Future Skills Conference, Broken Hill, Australia.

Jonsson, I. and Nyberg, A. (2010) Sweden: precarious work and precarious unemployment. *Gender and the contours of precarious employment*, Vosko (Ed.) Working paper.

Jung, A.-K., & O'Brien, K. M. (2019). The Profound Influence of Unpaid Work on Women's Lives: An Overview and Future Directions. *Journal of Career Development*, 46(2), 184–200. <https://doi.org/10.1177/0894845317734648>

Κεσίσογλου, Γ. (2013). Η ανάδυση των θεωριών περί επισφαλούς εργασίας στον ακαδημαϊκό λόγο των κοινωνικών επιστημών: Προκλήσεις για την πολιτική ψυχολογία. *Ι' Επιστημονική Επετηρίδα Τμήματος Ψυχολογίας Α.Π.Θ.* <https://doi.org/10.26262/sasp.v10i0.4279>

Lawson, K.M. (2020). An Examination of Daily Experiences of Sexism and Reactivity among Women in U.S. Male-Dominated Academic Majors Using Experience Sampling Methodology. *Sex Roles* 83, 552–565. <https://doi.org/10.1007/s11199-020-01135-z>

- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402-419. doi:10.1177/1035304617722943
- Llosa, J. A., S. Menéndez-Espina, E. Agulló-Tomás, and J. RodríguezSuárez. (2018). Job Insecurity and Mental Health: A Meta-Analytical Review of the Consequences of Precarious Work in Clinical Disorders. *Anales de Psicología* 34 (2), 211–23. DOI:10.6018/analesps.34.2.281651
- Lopez, G., Kriebel, D., Cifuentes, M. (2021). Effects of precarious work on symptomatology of anxiety and depression in Chilean workers, a cross sectional study. *BMC Public Health* 21, 927. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10952-0>
- Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour research and therapy*, 33(3), 335-343. DOI: 10.1016/0005-7967(94)00075-u
- Lyrakos, G. N., Arvaniti, C., Smyrnioti, M., & Kostopanagiotou, G. (2011). Translation and validation study of the depression anxiety stress scale in the Greek general population and in a psychiatric patient's sample. *European Psychiatry*, 26(S2), 1731-1731. DOI:10.1016/S0924-9338(11)73435-6
- Mahipalan, M., & Sheena. (2018). Workplace Spirituality And Subjective Happiness Among High School Teachers: Gratitude As A Moderator. *The End-to-end Journal*. DOI: 10.1016/j.explore.2018.07.002
- Mai, Q. D., Jacobs, A. W., & Schieman, S. (2019). Precarious sleep? Nonstandard work, gender, and sleep disturbance in 31 European countries. *Social Science & Medicine*, 237, 112424. doi:10.1016/j.socscimed.2019.112424
- Mastracci, S., & Arreola, V. I. (2016). Gendered Organizations: How Human Resource Management Practices Produce and Reproduce Administrative Man. *Administrative Theory & Praxis*, 38(2), 137–149. doi:10.1080/10841806.2015.1130523

- McDowell, L. (2018). Moving stories: precarious work and multiple migrations. *Gender, Place & Culture*, 25(4), 471–488. doi:10.1080/0966369x.2017.1420634
- McKay, S., Jefferys, S., Paraksevpoulou, A. & Keles G. (2012). Study on Precarious work and social rights. Working Lives Research Institute Faculty of Social Sciences and Humanities London Metropolitan University
- Moscone, F., Tosetti, E., & Vittadini, G. (2016). The impact of precarious employment on mental health: The case of Italy. *Social Science & Medicine*, 158, 86–95. doi:10.1016/j.socscimed.2016.03.008
- Padrosa, E., Bolívar, M., Julià, M., & Benach, J. (2021). Comparing precarious employment across countries: measurement invariance of the employment precariousness scale for Europe (EPRES-E). *Social Indicators Research*, 154(3), 893-915. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02539-w>
- Paraskevopoulou, A. (2020). Gender and Precarious Work. Zimmermann, K. (Ed) *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_30-1
- Paykel, E.S. (2008). Basic concepts of depression. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 10(3), 279-289. DOI: 10.31887/DCNS.2008.10.3/espaykel
- Porthé, V., Ahonen, E., Vázquez ML, Pope, C., Agudelo, A., García, A., Amable, M., Benavides, F., Benach, J. (2010). Extending a model of precarious employment: the case of Spain. *American journal of industrial medicine* 2010;53(4):417-24.
- Premji S. (2018). “It’s Totally Destroyed Our Life”: Exploring the Pathways and Mechanisms Between Precarious Employment and Health and Well-being Among Immigrant Men and Women in Toronto. *International Journal of Health Services* 48(1), 106-127. doi:10.1177/0020731417730011
- Παπαγεωργίου, Γ. (2014). Ποσοτική έρευνα. Ανακτήθηκε από: http://sociology.soc.uoc.gr/pegasoc/wp-content/uploads/2014/10/Microsoft-Word-Papageorgiou_DEIGMATOLHPTIKHI.pdf.

- Rabe-Hemp, C. (2008). Survival in an “all boys club”: Policewomen and their fight for acceptance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 31(2), 251-270. <https://doi.org/10.1108/13639510810878712>
- Rasmussen, S., Refslund, B., & Sørensen, O. H. (2015). Reducing precarious Work in Europe through social dialogue: The case of Denmark (1st part of National Report). CARMA - Centre for Labour Market Research WISER - Welfare, Innovation, Social Work and Employment Relations.
- Rodgers, G. and Rodgers, J. 1989. Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe Geneva. ILS.
- Shields, M., Dimov, S., Kavanagh, A. (2021). How do employment conditions and psychosocial workplace exposures impact the mental health of young workers? A systematic review. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 56, 1147–1160 (2021). <https://doi.org/10.1007/s00127-021-02077-x>
- Sperber, S. & Linder, C. (2022). Gender Bias in IT Entrepreneurship: The Self-Referential Role of Male Overrepresentation in Digital Businesses. *European Journal of Information Systems*. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2022.2075801>
- Swanson, J. L. (2012). Work and psychological health. *APA Handbook of Counseling Psychology*. N. Fouad, J. A., Carter, A. & L. M. Subich (Eds). Washington, D.C: American Psychological Association, 3–27. doi: 10.1037/13755-001
- Σόφου, Α. (2020). Επισφαλής εργασία και κοινωνικός αποκλεισμός στην Ελλάδα της κρίσης. Αμητός Ι.Α. Πανεπιστημίου Πελοποννήσου Σχολή Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής (Μ. Δ. Ε.)
- Takeda, S., Nakayama, S., Uddin, M.S. (2020). Correlation Between Subjective Happiness and Pleasant Activities at Workplace in Nursing Staff for Older Individuals in Japan. *Community Ment Health J* 56, 776–783. <https://doi.org/10.1007/s10597-019-00539-w>

- Tsopoki, V. M., Sourtzi, P., Galanis, P., Vives, A., Benach, J., Tziaferi, S. & Velonakis, E. (2019). Cross-cultural adaptation and validation of the Employment Precariousness Scale (EPRES) in employees in Greece. *Nursing Care and Research: Scientific Journal*, 53 (3), 23-37.
- Umičević, A., Arzenšek, A. & Franca, V. (2021). Precarious Work and Mental Health among Young Adults: A Vicious Circle?. *Managing Global Transitions* 19 (3): 227–247. <https://doi.org/10.26493/1854-6935.19.227-247>
- Utzet, M., E. Valero, I. Mosquera, and U. Martin. (2020). Employment Precariousness and Mental Health, Understanding a Complex Reality: A Systematic Review. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 33 (5), 569–98. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01553>
- Valero, E., Martin, U., Bacigalupe, A. et al. (2021). The impact of precarious jobs on mental health: a gender-sensitive literature review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 94, 577–589. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01605-7>
- Vives A, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, Benavides FG, Benach J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occup Environ Med*. 67(8):548-55. doi: 10.1136/oem.2009.048967
- World Health Organization. (2005). Promoting Mental Health: Concepts, Emerging Evidence, Practice. World Health Organization
- Wright, T. (2014). Gender, sexuality and male-dominated work: the intersection of long-hours working and domestic life. *Work, Employment and Society*, 28(6), 985–1002. doi:10.1177/0950017013512713
- Young, M. (2010). Gender Differences in Precarious Work Settings. *Relations Industrielles*, 65(1), 74. doi:10.7202/039528ar

Παράρτημα

Εργαλεία Έρευνας

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Αγαπητή,

Σε προσκαλούμε να συμμετέχεις σε μία επιστημονική έρευνα που πρόκειται να πραγματοποιηθεί στα πλαίσια εκπόνησης επιστημονικής εργασίας από φοιτήτριες Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, σχετικά με το φαινόμενο της επισφαλούς εργασίας σε γυναίκες που εργάζονται σε περιβάλλοντα εργασίας με αντρική ισχύ και στην επίδραση αυτού στη ψυχική τους υγεία και ευημερία. Τα αποτελέσματα της έρευνας πρόκειται να εμπλουτίσουν την ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία αλλά και να διαφωτίσουν τη τρέχουσα κατάσταση στη χώρα μας. Η παρούσα, λοιπόν, έρευνα θα προσεγγίσει ένα σημαντικό ερώτημα, θα ευαισθητοποιήσει και θα αναδείξει την ανάγκη για παρέμβαση με μελλοντικές έρευνες. Ο τίτλος της έρευνας είναι: *Επισφαλής εργασία σε ανδροκρατούμενους χώρους: Μια έρευνα σε γυναικείο πληθυσμό για την επίδραση του φαινομένου στη ψυχική τους υγεία*. Σε προσκαλούμε, λοιπόν, να συμπληρώσεις τα ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια που ακολουθούν. Τα ερωτηματολόγια αποτελούν διεθνή επιστημονικά εργαλεία, τα οποία είναι σταθμισμένα και προσαρμοσμένα στην ελληνική πραγματικότητα. Η συμπλήρωση του αναμένεται να διαρκέσει 10-15 λεπτά και η συμμετοχή σου θα μας φανεί ιδιαίτερα χρήσιμη για τις ανάγκες της συγκεκριμένης έρευνας.

ΑΝΩΝΥΜΙΑ/ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα στην έρευνα τυγχάνουν επεξεργασίας από το Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας (Υπεύθυνος Επεξεργασίας), με έδρα στην Τοπική Κοινότητα Κοίλων του Δήμου Κοζάνης και στοιχεία επικοινωνίας 24610 - 56201 και rector@uowm.gr. Το Π.Δ.Μ. έχει ορίσει ως Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων με διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου dpo@uowm.gr. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα προορίζονται για τον σκοπό διεξαγωγής επιστημονικής έρευνας με τίτλο: «Γυναίκες εργαζόμενες σε «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα: μια διερεύνηση του φαινομένου της επισφάλειας εργασίας και ο έλεγχος της επίδρασής του στη ψυχική υγεία». Στο πλαίσιο αυτό η ερευνητική δραστηριότητα περιλαμβάνει την συμπλήρωση ερωτηματολογίου όπου η καταγραφή των απαντήσεων

είναι ανώνυμη και δεν μπορεί να υποδείξει την πηγή προέλευσης. Τα συλλεγόμενα δεδομένα θα είναι προσβάσιμα μόνο από τους ερευνητές και τον επιστημονικό υπεύθυνο της έρευνας και θα διαφυλαχθούν από οποιαδήποτε εξωτερική πρόσβαση. Η επεξεργασία των δεδομένων αυτών για τον ανωτέρω σκοπό και η συμμετοχή στην έρευνα δεν συνεπάγονται δικαίωμα αποζημίωσης ή οικονομικά οφέλη οποιασδήποτε μορφής. Η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων σας διενεργείται, εφόσον την παράσχετε, με τη ρητή συγκατάθεσή σας κατ' άρθρο 6 § 1 περίπτωση α' του Κανονισμού (ΕΕ) για την Προστασία Δεδομένων (ΓΚΠΔ), την οποία δικαιούστε να ανακαλέσετε οποτεδήποτε και αζημίως, εκτός αν αυτό καθιστά αδύνατη ή παρακωλύει σοβαρά την έρευνα. Μπορείτε να ασκείτε τα δικαιώματά σας αποστέλλοντας σχετικό αίτημα προς τον Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων του Πανεπιστημίου στη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου dpo@uowm.gr. Παράλληλα, αν θεωρείτε ότι η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που σας αφορά παραβαίνει τον ΓΚΠΔ, έχετε δικαίωμα υποβολής καταγγελίας στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (www.dpa.gr) ή στην εποπτική αρχή του κράτους μέλους της ΕΕ όπου διαμένετε ή εργάζεστε ή στην εποπτική αρχή του τόπου της εικαζόμενης παράβασης.

Για οποιαδήποτε ερώτηση σχετικά με τους σκοπούς της έρευνας ή και για οποιοδήποτε προβληματισμό, μπορείτε να απευθυνθείτε στα μέλη της επιστημονικής ομάδας: Κανούτου Ειρήνη (iriniknt@gmail.com) ή στο 6956026033, Λιάκου Δήμητρα (dimitraliakou100@gmail.com) ή στο 6971623176.

Η συμβολή και η βοήθεια σου είναι πολύ σημαντική και πολύτιμη για την προώθηση της επιστημονικής γνώσης.

Σε ευχαριστούμε εκ των προτέρων.

Οι υπεύθυνες έρευνας: Κατερίνα Φλωρά, Κανούτου Ειρήνη και Λιάκου Δήμητρα

Κλίμακα Αβεβαιότητας της Εργασίας (Έκδοση 1^η)

1. Τι είδους σχέση έχετε με την εταιρία στην οποία έχετε προσληφθεί;

1	Είμαι μόνιμος ιδιωτικός υπάλληλος (σύμβαση αορίστου χρόνου)	Πηγαίνετε στην ερώτηση 3
2	Είμαι μόνιμος δημόσιος υπάλληλος (ΝΠΙΔΔ, ΔΕΚΟ κτλ.)	
3	Έχω σύμβαση ορισμένου χρόνου	
4	Έχω σύμβαση έργου ή παροχής υπηρεσιών	
5	Είμαι υπότροφος	Πηγαίνετε στην ερώτηση 3
6	Εργάζομαι χωρίς σύμβαση	

2. Ποια είναι η διάρκεια της παρούσας σύμβασης;

- | | | |
|---|--------------------------|--|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Μικρότερη των 15 ημερών |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Από 15 ημέρες έως λιγότερο από 1 μήνα |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Από ένα μήνα έως λιγότερο από 3 μήνες |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Από 3 μήνες έως λιγότερο από 6 μήνες |
| 5 | <input type="checkbox"/> | Από 6 μήνες έως λιγότερο από 1 χρόνο |
| 6 | <input type="checkbox"/> | Μεγαλύτερη από 1 χρόνο |
| 7 | <input type="checkbox"/> | Έχω σύμβαση ορισμένου χρόνου χωρίς συγκεκριμένη ημερομηνία |
| 9 | <input type="checkbox"/> | Δε γνωρίζω τη διάρκεια της σύμβασης |

3. Κατά τη διάρκεια του τελευταίου έτους πόσο χρόνο έχετε εργαστεί συνολικά με σύμβαση ορισμένου χρόνου;

0	<input type="checkbox"/>	Κατά τη διάρκεια του τελευταίου έτους δεν έχω εργαστεί με σύμβαση ορισμένου χρόνου
1	<input type="checkbox"/>	Λιγότερο από 1 μήνα
2	<input type="checkbox"/>	Από 1 μήνα έως λιγότερο από 2 μήνες
3	<input type="checkbox"/>	Από 2 μήνες έως λιγότερο από 3 μήνες
4	<input type="checkbox"/>	Από 3 μήνες έως λιγότερο από 6 μήνες
5	<input type="checkbox"/>	Από 6 μήνες έως λιγότερο από 8 μήνες
6	<input type="checkbox"/>	Από 8 μήνες έως λιγότερο από 10 μήνες
7	<input type="checkbox"/>	Από 10 μήνες έως 12 μήνες

4. Πώς καθορίστηκαν οι παρακάτω όροι της παρούσας σύμβασης εργασίας σας;

			Με συλλογική σύμβαση εργασίας	Με ατομική ή επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας*	Δε γνωρίζω
α	Το εργασίας.....	ωράριο	1	2	3
β	Εβδομαδιαίες εργασίας.....	ώρες	1	2	3
γ	Ο μισθός λαμβάνετε.....	που	1	2	3

*Δηλαδή από τη διοίκηση της εταιρίας (διεύθυνση, προϊστάμενοι κτλ.)

5. Οι ερωτήσεις που ακολουθούν αναφέρονται στις συνθήκες μεταχείρισης που λαμβάνετε στην παρούσα εργασία σας.

Μπορείτε να υποδείξετε στην παρακάτω κλίμακα, αν

		Πάντα	Πολλές φορές	Μερικές φορές	Σπάνια	Ποτέ
α.	Διστάζετε να αξιώσετε καλύτερες συνθήκες εργασίας.....	4	3	2	1	0
β.	Αισθάνεστε ανυπεράσπιστος/η απέναντι στην άδικη συμπεριφορά από ανωτέρους σας.....	4	3	2	1	0

γ.	Ανησυχείτε ότι θα σας απολύσουν εάν δεν κάνετε αυτό που σας ζητούν.....	4	3	2	1	0
δ.	Αισθάνεστε ότι σας συμπεριφέρονται με διακρίσεις και άδικα.....	4	3	2	1	0
ε.	Νιώθετε ότι σας συμπεριφέρονται με τρόπο αυταρχικό και βίαιο.....	4	3	2	1	0
στ.	Αισθάνεστε ότι μπορεί εύκολα να αντικατασταθείτε.....	4	3	2	1	0

6. Ο τωρινός σας μισθός επιτρέπει να καλύψετε τις βασικές σας ανάγκες;

4	<input type="checkbox"/>	Ποτέ
3	<input type="checkbox"/>	Σπάνια
2	<input type="checkbox"/>	Μερικές φορές
1	<input type="checkbox"/>	Πολλές φορές
0	<input type="checkbox"/>	Πάντα

7. Ο τωρινός σας μισθός επιτρέπει να καλύψετε απρόβλεπτα σημαντικά έξοδα;

4	<input type="checkbox"/>	Ποτέ
3	<input type="checkbox"/>	Σπάνια
2	<input type="checkbox"/>	Μερικές φορές

- 1 Πολλές φορές
0 Πάντα

8. Κατά μέσο όρο, ποιος είναι ο καθαρός μηνιαίος μισθός σας (στο χέρι, μετά τις παρακρατήσεις) τους τελευταίους 3 μήνες;

Σημειώστε με ένα X την επιλογή στην οποία περιλαμβάνεται ο μισθός σας

- 1 300€ ή λιγότερα
2 Μεταξύ 301€ και 451€
3 Μεταξύ 452€ και 601€
4 Μεταξύ 602€ και 751€
5 Μεταξύ 752€ και 902€
6 Μεταξύ 903€ και 1202€
7 Μεταξύ 1203€ και 1503€
8 Μεταξύ 1504€ και 1803€
9 Μεταξύ 1804€ και 2104€
10 Μεταξύ 2105€ και 2405€
11 Πάνω από 2405€

9. Κοινωνική προστασία: όσον αφορά την τωρινή σύμβαση εργασίας, από τις ακόλουθες παροχές που αναφέρονται, ποιες έχετε;

	Ναι	Όχι	Δε γνωρίζω
α. Κανονική άδεια.....	1	2	3
β. Ασφάλιση συνταξιοδότησης.....	1	2	3
γ. Αποζημίωση απόλυσης.....	1	2	3
δ. Άδεια μητρότητας/ πατρότητας...	1	2	3
ε. Άδεια για προσωπικούς/ οικογενειακούς λόγους.....	1	2	3
στ. Εβδομαδιαίες ημέρες ρεπό.....	1	2	3
ζ. Επίδομα ανεργίας.....	1	2	3

10. Όσον αφορά στην παρούσα εργασιακή κατάσταση, σημειώστε με ποια συχνότητα μπορείτε να ασκήσετε τα ακόλουθα δικαιώματα:

	Πάντα	Πολλές φορές	Μερικές φορές	Σπάνια	Ποτέ
α. Να πάρετε τις εβδομαδιαίες ημέρες ρεπό χωρίς εμπόδια.....	4	3	2	1	0
β. Να πάρετε αναρρωτική άδεια όταν το χρειάζεστε χωρίς προβλήματα.....	4	3	2	1	0

γ. Να πάτε στο γιατρό χωρίς εμπόδια όταν το χρειάζεστε.....	4	3	2	1	0
δ. Να κάνετε τις διακοπές σας χωρίς προβλήματα.....	4	3	2	1	0
ε. Να ζητήσετε μία ημέρα άδειας για οικογενειακούς/προσωπικούς λόγους χωρίς προβλήματα όταν το χρειάζεστε.....	4	3	2	1	0

Κλίμακα Κατάθλιψης

Παρακαλώ διάβασε την κάθε πρόταση και κύκλωσε έναν αριθμό 0,1,2 ή 3 που δείχνει σε ποιο βαθμό η πρόταση ισχύει για εσένα την τελευταία εβδομάδα. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Μην ξοδεύεις πολύ χρόνο στην κάθε πρόταση.

Η κλίμακα βαθμολογίας είναι ως εξής:

0 Δεν ισχύει για μένα καθόλου

1 Ισχύει για μένα σε κάποιο βαθμό, ή για κάποιο χρονικό διάστημα

2 Ισχύει για μένα σε αρκετά μεγάλο βαθμό, ή για ένα αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα

3 Ισχύει για μένα πάρα πολύ, ή τον περισσότερο χρονικό διάστημα

1	Δυσκολεύτηκα να ηρεμήσω	0	1	2	3
2	Αντιλήφθηκα ότι το στόμα μου ήταν στεγνό	0	1	2	3

3	Μου φαινόταν ότι δεν μπορούσα να νιώσω καθόλου θετικά συναισθήματα	0	1	2	3
4	Αισθάνθηκα ότι αναπνέω δύσκολα (π.χ. υπερβολικά γρήγορη αναπνοή, δύσπνοια ενώ δεν υπήρχε φυσική άσκηση)	0	1	2	3
5	Δυσκολεύτηκα να αναπτύξω πρωτοβουλία να κάνω πράγματα	0	1	2	3
6	Είχα την τάση να αντιδρώ υπερβολικά στις καταστάσεις	0	1	2	3
7	Ένιωσα να τρέμω (π.χ. στα χέρια)	0	1	2	3
8	Ένιωσα ότι ήμουν πολύ νευρικός	0	1	2	3
9	Ανησυχούσα για καταστάσεις στις οποίες μπορεί να με έπιανε πανικός και ένιωθα τον εαυτό μου γελοίο	0	1	2	3
10	Ένιωσα ότι δεν υπήρχε τίποτα που να περιμένω με χαρά	0	1	2	3
11	Ένιωθα τον εαυτό μου να αναστατώνεται	0	1	2	3
12	Δυσκολεύτηκα να χαλαρώσω	0	1	2	3
13	Ένιωθα αποθαρρυσμένος και άκεφος	0	1	2	3
14	Ήμουν μη ανεκτικός με ο,τιδήποτε με εμπόδιζε να συνεχίσω ό,τι έκανα	0	1	2	3
15	Ένιωσα ότι βρίσκομαι κοντά στον πανικό	0	1	2	3
16	Δεν μπορούσα να ενθουσιαστώ με ο,τιδήποτε	0	1	2	3
17	Ένιωσα ότι δεν αξίζω πολύ σαν άτομο	0	1	2	3
18	Ένιωσα ότι είμαι υπερβολικά ευερέθιστος	0	1	2	3
19	Αντιλήφθηκα τον χτύπο της καρδιάς μου ενώ δεν υπήρχε φυσική άσκηση (π.χ. αίσθηση ότι ο ρυθμός της καρδιάς αυξάνεται, η καρδιά παραλείπει ένα χτύπο)	0	1	2	3
20	Ένιωσα τρομαγμένος χωρίς να υπάρχει κάποιος λόγος	0	1	2	3
21	Ένιωσα πως η ζωή δεν είχε νόημα	0	1	2	3

Κλίμακα Υποκειμενικής Ευτυχίας

Για κάθε μια από τις παρακάτω δηλώσεις ή /και ερωτήσεις, παρακαλώ κυκλώστε εκείνο το σημείο στην κλίμακα απαντήσεων που αισθάνεστε ότι είναι το πιο κατάλληλο για να περιγράψει τον εαυτό σας.

1. Γενικά, θεωρώ τον εαυτό μου:

1 2 3 4 5 6 7

Όχι ιδιαίτερα
ευτυχισμένο άτομο

Ιδιαίτερα ευτυχισμένο
άτομο

2. Σε σύγκριση με τους περισσότερους από τους ομοίους μου, θεωρώ τον εαυτό μου:

1 2 3 4 5 6 7

Λιγότερο
ευτυχισμένο

Περισσότερο
ευτυχισμένο

3. Κάποιοι άνθρωποι είναι γενικά πολύ ευτυχισμένοι. Χαίρονται τη ζωή ανεξάρτητα από το τι συμβαίνει, παίρνοντας ό,τι καλύτερο από κάθε περίπτωση. Σε ποιο βαθμό σας περιγράφει ο παραπάνω χαρακτηρισμός;

1 2 3 4 5 6 7

Καθόλου

Πάρα πολύ

4. Κάποιοι άνθρωποι γενικά δεν είναι πολύ ευτυχισμένοι. Μολονότι δεν έχουν κατάθλιψη, ποτέ δεν φαίνονται τόσο ευτυχισμένοι όσο θα μπορούσαν να είναι. Σε ποιο βαθμό σας περιγράφει ο παραπάνω χαρακτηρισμός;

1 2 3 4 5 6 7

Γραφήματα από την έρευνα

