



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

**Γυναίκες εργαζόμενες σε «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα: μια διερεύνηση
του φαινομένου της επισφάλειας εργασίας και ο έλεγχος της επίδρασής του
στη ψυχική υγεία.**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΤΗΣ ΛΙΑΚΟΥ ΔΗΜΗΤΡΑΣ

ΦΛΩΡΙΝΑ
ΙΟΥΝΙΟΣ 2023

Περιεχόμενα	
Περίληψη	4
Εισαγωγή	7
Κεφάλαιο 1: Επισφαλής Εργασία	7
1.1 Αποσαφήνιση όρου.....	7
1.2. Προεκτάσεις της έννοιας της Επισφαλούς εργασίας στην Ελλάδα.....	9
1.3 Επισφάλεια εργασίας σε γυναικείο πληθυσμό.....	10
Κεφάλαιο 2: Ανδροκρατούμενα Περιβάλλοντα Εργασίας	12
2.1 Αποσαφήνιση του όρου	12
2.2 Ο ρόλος της γυναίκας σε «ανδροκρατούμενα» εργασιακά πλαίσια	12
Κεφάλαιο 3: Επίδραση της επισφαλούς εργασίας στην ψυχική υγεία των γυναικών και ο παράγοντας της Υποκειμενικής Ευτυχίας	14
3.1 Ψυχική Υγεία και Επισφάλεια εργασίας	14
3.2 Κατάθλιψη, Άγχος και Στρες ως παράγοντες κινδύνου για τη ψυχική υγεία εξαιτίας της επισφάλειας εργασίας.....	16
3.3 Ο ρόλος της Υποκειμενικής Ευτυχίας ως παράγοντας ενίσχυσης της ψυχικής υγείας και η σχέση της με την επισφάλεια εργασίας	18
Κεφάλαιο 4: Σκεπτικό, Στόχοι, Υποθέσεις έρευνας	19
4.1 Σκεπτικό της έρευνας	19
4.2 Σκοπός, ερευνητικοί στόχοι και ερευνητικές υποθέσεις	20
Μέθοδος	22
<i>Συμμετέχουσες/ Δείγμα</i>	22
<i>Ψυχομετρικά εργαλεία</i>	22
<i>Διαδικασία</i>	25
<i>Μέθοδοι ανάλυσης</i>	26
Αποτελέσματα	28
<i>Στατιστικές αναλύσεις κάθε ψυχομετρικού εργαλείου</i>	28
<i>Επισφάλεια εργασίας και Κατάθλιψη στις γυναίκες</i>	30
<i>Επισφάλεια εργασίας και Άγχος στις γυναίκες</i>	32
<i>Επισφάλεια εργασίας και Στρες στις γυναίκες</i>	34

<i>Επισφάλεια εργασίας και Επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας στις γυναίκες</i>	35
Συζήτηση	38
<i>Συμπεράσματα</i>	38
<i>Περιορισμοί, μελλοντικές προτάσεις, συμβολή έρευνας</i>	44
Βιβλιογραφία	47
Παράρτημα	55

Γυναίκες εργαζόμενες σε «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα: μια διερεύνηση του φαινομένου της επισφάλειας εργασίας και ο έλεγχος της επίδρασής του στη ψυχική υγεία.

Περίληψη

Στην παρούσα έρευνα εξετάστηκε το φαινόμενο της Επισφάλειας εργασίας σε γυναίκες εργαζόμενες σε «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα και συγκεκριμένα στον Στρατό, στην Αστυνομία και στην Πυροσβεστική και η επίδραση του φαινομένου αυτού στην ψυχική υγεία των γυναικών αυτών. Ειδικότερα, διερευνήθηκε η συσχέτισή του με την εμφάνιση συμπτωμάτων Κατάθλιψης ή Άγχους ή Στρες αλλά και με τα επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας που δήλωναν οι γυναίκες- ερωτώμενες. Στην έρευνα συμμετείχαν 95 γυναίκες εργαζόμενες στους τομείς που προαναφέρθηκαν από τον ελλαδικό χώρο. Στο πλήθος του δείγματος χορηγήθηκε ένα διευρυμένο ερωτηματολόγιο αυτό-αναφοράς που συμπεριλάμβανε τρεις σταθμισμένες στα ελληνικά δεδομένα κλίμακες. Η πρώτη Κλίμακα εξέταζε την επισφάλεια εργασίας και ορισμένους παράγοντες που σχετίζονται με αυτή (The Employment Precariousness Scale – EPRES), η επόμενη μελετούσε τα επίπεδα Κατάθλιψης, Άγχους και Στρες των ερωτώμενων (DASS-21) και η τελευταία διερευνούσε τα επίπεδα Υποκειμενικής του Ευτυχίας (Subjective Happiness Scale- SHS). Από τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης ερευνητικής προσπάθειας, διαπιστώθηκε ότι οι συμμετέχουσες, δεν παρουσίαζαν επισφάλεια εργασίας και τα επίπεδα Κατάθλιψης, Άγχους και Στρες κυμαίνονταν σε φυσιολογικά επίπεδα χωρίς κάποια παθολογική ένδειξη. Επίσης, η πλειοψηφία των γυναικών δήλωσε μέτρια προς υψηλή Υποκειμενική Ευτυχία. Από τις αναλύσεις προέκυψε θετική συσχέτιση της Επισφάλειας εργασίας με την Κατάθλιψη, το Άγχος και το Στρες, ενώ εντοπίστηκε αρνητική συσχέτιση αυτής με την Υποκειμενική Ευτυχία, επιβεβαιώνοντας τα παραπάνω ευρήματα. Ωστόσο, τα προαναφερθέντα αποτελέσματα ενισχύουν την υπάρχουσα διεθνή και κυρίως εγχώρια βιβλιογραφία για τις γυναίκες/ εργαζόμενες σε επαγγέλματα που κυριαρχούνται από άνδρες/εργαζομένους και αποτελεί το έναυσμα για μελλοντικές έρευνες που θα εμβαθύνουν στο φαινόμενο της Επισφάλειας και στις προεκτάσεις που μπορεί να λάβει. Μ' αυτό τον τρόπο θα διερευνηθούν οι γνώσεις γι' αυτό το φαινόμενο και θα διατεθούν στην επιστημονική κοινότητα πιο σφαιρικά και γενικεύσιμα αποτελέσματα που θα αφορούν τις συνθήκες εργασίας στις σύγχρονες κοινωνίες.

Λέξεις- κλειδιά: Επισφάλεια εργασίας, γυναίκες, «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα, Κατάθλιψη, Άγχος και Στρες, Υποκειμενική Ευτυχία

Women workers in "male-dominated" occupations: an investigation of the phenomenon of Precarious work and the control of its impact on mental health.

Abstract

This study examined the phenomenon of Precarious work in women working in "male-dominated" occupations, namely the Army, Police and Fire Department, and the effect of this phenomenon on the mental health of these women. In particular its correlation with the occurrence of symptoms of Depression or Anxiety or Stress and with the levels of Subjective Happiness reported by the female respondents was investigated. The survey involved 95 female employees in the above-mentioned sectors from Greece. An extended self-report questionnaire was administered to the sample population which included three scales weighted to Greek data. The first scale examined job precariousness and some factors related to it (The Employment Precariousness Scale - EPRES), the next one studied the respondents' levels of Depression, Anxiety and Stress (DASS-21) and the last one investigated their Subjective Happiness Scale (SHS). From the results of this research, it was found that the participants did not experience job precariousness and the levels of Depression, Anxiety and Stress were within normal levels without any pathological indication. Also, majority of the women reported moderate to high Subjective Happiness. The analyses revealed a positive correlation of Job insecurity with Depression, Anxiety and Stress, while a negative correlation with Subjective Happiness was found, confirming the above findings. However, the aforementioned results reinforce the existing international and especially domestic literature on women/workers in male-dominated professions and is a trigger for future research that will delve deeper into the phenomenon of Precariousness and the implications it can take. In this way, knowledge about this phenomenon will be explored and more comprehensive and generalizable results will be made available to the scientific community regarding working conditions in contemporary societies.

Keywords: Precarious work, women, "male-dominated" professions, Depression, Anxiety and Stress, Subjective Happiness

Εισαγωγή

Κεφάλαιο 1: Επισφαλής Εργασία

1.1 Αποσαφήνιση όρου

Η επισφαλής εργασία πρόκειται για μία έννοια που μελετάται σημαντικά τα τελευταία χρόνια από πολλούς επιστήμονες, κυρίως από κοινωνιολόγους και οργανωτικούς ψυχολόγους. Παρουσιάζει πολλές προεκτάσεις και ορισμούς, οι οποίες έχουν δεχθεί αλλαγές και μεταρρυθμίσεις κατά τη πάροδο του χρόνου. Οι απαρχές της έννοιας προκύπτουν από το έργο του Pierre Bourdieu και της Agnes Pitrou στις δεκαετίες του 1970 και 1990, ενώ αργότερα η έννοια εισήχθη πιο έντονα στις επιστημονικές μελέτες (Ivanova, 2017). Τα τελευταία χρόνια το φαινόμενο αυτό παρουσιάζει σημαντική αύξηση, επιφέροντας σημαντικές συνέπειες στους ανθρώπους και στις κοινωνίες σε πολλαπλά επίπεδα, οικονομικά, σωματικά και ψυχολογικά (Olsthoorn, 2014). Οι προεκτάσεις της επισφάλειας σήμερα επικεντρώνονται σε μεγάλο βαθμό στην οικονομική ανασφάλεια που επιφέρει, καθώς και στις συνέπειες που προκαλεί στη υγεία και ψυχολογική ευημερία των ανθρώπων (Schneider & Harknett, 2019).

Αναλύοντας διεξοδικότερα την έννοια της επισφάλειας εργασίας και μελετώντας την εννοιολογική αποσαφήνιση του όρου προκύπτουν πολλές και διαφορετικές επιστημονικές τεκμηριώσεις, έχοντας όλες, ωστόσο, κοινές παραδοχές. Με τον όρο αυτό, λοιπόν, εννοείται το επάγγελμα που κάνει τους εργαζόμενους να αισθάνονται αβέβαιοι, ασταθείς ως προς την οικονομική και επαγγελματική τους ζωή. Είναι η εργασία κατά την οποία τα άτομα νιώθουν ανασφάλεια, ότι κινδυνεύουν στο πλαίσιο της εργασίας τους είτε με απόλυση είτε με καταπάτηση διάφορων ανθρώπινων δικαιωμάτων τους. Στα πλαίσια της επισφαλούς εργασίας οι εργαζόμενοι ενδεχομένως δεν λαμβάνουν την απαραίτητη νομοθετική υποστήριξη, καθώς έχουν περιορισμένα κοινωνικά επιδόματα και περιορισμένη κοινωνική στήριξη (Allan et al., 2021; Kalleberg & Vallas, 2018). Η επισφάλεια εργασίας περιλαμβάνει πολλές διαστάσεις που βασίζονται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της και αυτές μπορεί να είναι η ανασφάλεια εξαιτίας της αδυναμίας ελέγχου του εισοδήματος, των εργασιακών ωρών αλλά και των συνθηκών εργασίας, καθώς και οι μη τυποποιημένες μορφές απασχόλησης που επηρεάζουν τόσο το μισθό όσο και τις συνθήκες που

έχουν να αντιμετωπίσουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι σ' αυτά τα περιβάλλοντα. Επιπροσθέτως, μία ακόμη διάσταση της επισφάλειας είναι αυτή των κοινωνικών συνεπειών που επιφέρει στα άτομα που επεκτείνεται και σε άλλους τομείς βασικούς για την καθημερινότητά τους όπως είναι η στέγαση, η κάλυψη βασικών αναγκών αλλά και οι διαπροσωπικές σχέσεις (Campbell & Price, 2016). Επισφαλείς μορφές απασχόλησης, τέλος, θεωρούνται και αυτές που τα άτομα βιώνουν εμπειρίες παρενόχλησης, διακρίσεων ή και ρατσισμού που εντείνονται μέσα από της ιεραρχικές υποδομές εργασίας (Perry & Pickett, 2016).

Οι δύο πιο βασικές έννοιες που χαρακτηρίζουν τον ορισμό της είναι η ανασφάλεια και η αβεβαιότητα, με τη καθεμία να καλύπτει ορισμένα βασικά κομμάτια του όρου. Πιο συγκεκριμένα, η ανασφάλεια συνεπάγεται τη σταθερότητα της εργασίας και της θέσης που κατέχουν, τα εργασιακά δικαιώματα που ενδεχομένως δεν καλύπτονται από την εργασία αλλά και την ανασφάλεια για την κάλυψη βασικών αναγκών που είναι απαραίτητα για τον βιοπορισμό (Kalleberg & Vallas, 2018). Με την έννοια της αβεβαιότητας τονίζεται η δυσκολία καθησυχασμού του ατόμου λόγω της μη σταθερότητας της εργασίας του, αλλά και του αβέβαιου μέλλοντος εξαιτίας ενδεχόμενης απόλυσης ή μη ικανοποιητικής αμοιβής απ' αυτή. Επίσης, αισθήματα αβεβαιότητας υπάρχουν εξαιτίας ενδεχόμενης αδυναμίας αντιμετώπισης απρόσμενων καταστάσεων λόγω έλλειψης κοινωνικής και νομοθετικής υποστήριξης από το πλαίσιο της εργασίας (Allan et al., 2021). Όπως χαρακτηριστικά επιβεβαιώθηκε από τους Rodgers και Rodgers (1989) το επίθετο επισφαλής συσχετίζεται με το ότι δεν υπάρχει η δυνατότητα βίωσης ενός καλού επιπέδου ζωής (Olsthoorn, 2014). Συνεπώς, η επισφαλής απασχόληση αποτελεί μια έννοια με πολλές διαστάσεις όπως είναι η προσωρινότητα, η αδυναμία ελέγχου των εργασιακών δικαιωμάτων, η έλλειψη παροχών και το χαμηλό εισόδημα (Menéndez et al., 2007).

Η ανασφάλεια από την εργασία συνδέεται, όπως προαναφέρθηκε, με την έννοια της αβεβαιότητας, ενώ και αυτή φανερώνει κάποια διαφορετικά χαρακτηριστικά του φαινομένου. Ο παράγοντας της αβεβαιότητας, λοιπόν, σχετίζεται με την έλλειψη αισθήματος σιγουριάς για το μέλλον, επαγγελματικό ή μη. Αυτό συμβαίνει, διότι υπάρχει αμφιβολία του εργαζομένου για το αν θα καταφέρει να εξασφαλίσει τις δικές του βασικές ανάγκες αλλά και της οικογένειάς του. Συνεπώς, πρόκειται για αισθήματα αβεβαιότητας που οφείλονται στην εργασία και αποτυπώνονται στην προσωπική ζωή του ατόμου, αφού αφορούν τη στέγαση, τον επισιτισμό και τις κοινωνικές του επαφές (Kalleberg & Vallas, 2017). Επιπροσθέτως, από ερευνητικά αποτελέσματα έχει εντοπιστεί ότι η ανασφάλεια, σχετίζεται σημαντικά και με την έννοια του

φόβου, καθώς υπάρχει ο φόβος αδυναμίας να καλυφθούν οι βασικές ανάγκες ή ο φόβος απόλυσης (Smith, 2015). Εκτός αυτών, άλλες συνθήκες που συνδέονται με την έννοια αυτή αποτελούν η έλλειψη προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα, η εργασία στα πλαίσια της οποίας υπάρχει κίνδυνος παρενόχλησης (σωματικής, σεξουαλικής ή λεκτικής), ο φόβος τραυματισμού, καθώς συνήθως δεν υπάρχουν οι συνθήκες προστασίας για τους εργαζομένους αλλά και η έλλειψη αυτονομίας. Η τελευταία δεν επιτρέπει στον εργαζόμενο να λαμβάνει αποφάσεις, δεν του δίνει το δικαίωμα να είναι ευέλικτος, λαμβάνοντας πρωτοβουλίες και ρόλους σχετικούς με το αντικείμενο απασχόλησής του (Allan et al. 2021). Εξίσου, η επισφάλεια στην εργασία συνδέεται με την έννοια της αποξένωσης, η οποία περιλαμβάνει τόσο την κατάσταση αδυναμίας στο πλαίσιο της εργασίας, αφού το άτομο δεν αισθάνεται ελεύθερο να προβάλλει τις απόψεις του και να επιδεικνύει τις δυνατότητές του κατά τη διάρκεια της εργασίας του όσο και την κοινωνική απομόνωση και το άγχος που προκύπτει εξαιτίας της έλλειψης πόρων που συνεπάγεται ενδεχόμενη δυσκολία διατήρησης των διαπροσωπικών σχέσεων των εργαζομένων (Clark et al., 2010). Όλα τα παραπάνω αποτελούν, εκτός των άλλων, παραμέτρους της επισφάλειας εργασίας που περιορίζουν τα άτομα, τα επηρεάζουν σωματικά, συναισθηματικά και ψυχικά, επιφέροντας τους οικονομική και ψυχολογική στέρηση (Allan et al. 2021; Allan et al. 2020).

1.2. Προεκτάσεις της έννοιας της Επισφαλούς εργασίας στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα το φαινόμενο της επισφαλούς εργασίας αναπτύχθηκε σημαντικά κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, η οποία προκάλεσε μεγάλες κοινωνικές, οικονομικές αλλαγές αλλά και διαφοροποιήσεις στον τομέα της εργασιακής απασχόλησης. Η εύρεση εργασίας στην Ελλάδα της κρίσης «επέβαλε» την ανάγκη υιοθέτησης εναλλακτικών μορφών απασχόλησης, όπως αυτές μειωμένου ή ευέλικτου ωραρίου ή την εργασία με βάρδιες. Τέτοιες ανασφαλείς θέσεις απασχόλησης καλύφθηκαν κυρίως από νέα άτομα που είχαν άμεση ανάγκη για εργασία. Από ερευνητικά δεδομένα της περιόδου αυτής και από έρευνες που διεξήχθησαν σε ελληνικό πληθυσμό κατά την περίοδο της κρίσης ανέδειξαν υψηλή συσχέτιση της επισφαλούς εργασίας με φαινόμενα φτώχειας ή άλλων μορφών κοινωνικής ευπάθειας, ενώ από άλλα ερευνητικά δεδομένα τέτοιες μορφές εργασίας είχαν συσχετιστεί με την υγεία, επιφέροντας ποικίλες επιζήμιες συνέπειες στα άτομα (Livanos & Pouliakas, 2019; Ojala & Pyöriä, 2019).

Συνεπώς, σε μια περίοδο που τα κοινωνικά και οικονομικά περιστατικά πίεζαν την απασχόληση, τα περισσότερα κράτη όπως και το ελληνικό υιοθέτησαν ορισμένες ευέλικτες μορφές απασχόλησης ως προς το χρόνο εργασίας, το εισόδημα, την οργάνωση και το ωράριο, ενώ υπήρξαν και πολλές αλλαγές ως προς τη γενικότερη λειτουργία των εργασιακών πλαισίων που αφορούσαν τους εργαζομένους τόσο ατομικά όσο και συνολικά στα πλαίσια των επιχειρήσεων (Κούγιας, 2016). Συγκεκριμένα, για την περίπτωση της Ελλάδας από ευρήματα είχε προκύψει ότι κατά τη περίοδο 2010- 2019 τα ποσοστά μερικής απασχόλησης σε νέους ηλικιών 15- 29 είχαν αυξηθεί σημαντικά, καταλαμβάνοντας το 30% του γενικού πληθυσμού (Livanos & Pouliakas, 2019). Βέβαια, όπως υποστηρίζετε από αρκετούς ερευνητές η αύξηση των επισφαλών μορφών επισφάλειας σε όλη την Ευρώπη, ομοίως και στην Ελλάδα δεν οφείλεται μόνο στην οικονομική κρίση αλλά και σε άλλες υποκείμενες αιτίες. Παράγοντες, όπως η παγκοσμιοποίηση και η ραγδαία ανάπτυξη της ψηφιακής εργασίας παράλληλα με τα νέα μοντέλα κατανάλωσης που αναπτύχθηκαν (π.χ. υπηρεσίες μέσω διαδικτύου) οδήγησαν στην ανάπτυξη της μη τυπικής απασχόλησης, επιφέροντας ανασφάλεια στους εργαζομένους σε πολλαπλά επίπεδα τόσο της εργασίας όσο και της καθημερινότητας (Rasmussen et al., 2016).

1.3 Επισφάλεια εργασίας σε γυναικείο πληθυσμό

Μια άλλη ομάδα ανθρώπων που φαίνεται να επηρεάζεται σημαντικά από το φαινόμενο αυτό είναι οι γυναίκες εργαζόμενες. Ευρήματα επιστημονικών ερευνών έχουν υποδείξει ορισμένες ομάδες ανθρώπων που φαίνεται να επηρεάζονται περισσότερο από την επισφάλεια εργασίας, καθώς προκύπτει ότι αυτές επιλέγονται ευκολότερα για τέτοιες θέσεις εργασίας. Εκτός των άλλων σ' αυτές τις «ευάλωτες» κοινωνικά ομάδες για την κάλυψη αυτών των θέσεων ανήκουν οι γυναίκες. Οι γυναίκες ως εργαζόμενες αποτελούν πιο ευάλωτο πληθυσμό για την έκθεσή τους σε επισφαλείς μορφές απασχόλησης, γεγονός που προκύπτει τόσο από το πλήθος ρόλων που αναλαμβάνουν όπως αυτών της φροντίδας και προστασίας όλων των μελών της οικογένειας όσο και λόγω των προκαταλήψεων και των έμφυλων κοινωνικών στερεοτύπων (McDowell, 2017; Paraskevoroulou, 2020). Οι επιστημονικές έρευνες έχουν μελετήσει το φαινόμενο της επισφάλειας σε σχέση με το φύλο, καθώς υπάρχουν έντονες ανισότητες στον διαμοιρασμό της εργασίας ως προς τις επαγγελματικές ευκαιρίες, την πρόσβαση και την εμπλοκή σ' αυτές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες εργαζομένους (Valero, et al., 2021). Πιο συγκεκριμένα, από ευρήματα

ερευνών έχει προκύψει ότι σε πολλές αναπτυγμένες χώρες ο διαμοιρασμός της εργασίας φαίνεται να επηρεάζεται από το παράγοντα του φύλου, καθώς οι γυναίκες συνήθως τοποθετούνται πιο εύκολα σε θέσεις εργασίας που τις χαρακτηρίζει η ανασφάλεια και η αβεβαιότητα σε σχέση με τους άνδρες (Campos-Serna et al. 2013). Εκτός αυτού, προκύπτει ότι τα καθήκοντα μεταξύ αντρών και γυναικών διαφοροποιούνται στην εργασία, καθώς οι γυναίκες εργαζόμενες τοποθετούνται σε θέσεις που σχετίζονται με τα στερεότυπα που υπάρχουν για το φύλο τους, γεγονός που τροφοδοτεί και διαιωνίζει τα ήδη υπάρχοντα στερεότυπα. Ορισμένοι ερευνητές αποδίδουν αυτή την άνιση κατανομή εργασίας λόγω φύλου στο «μοντέλο του αρσενικού τροφοδότη». Αναφορικά, μ' αυτό το μοντέλο, οι γυναίκες καλύπτουν θέσεις εργασίας που σχετίζονται με τη φροντίδα, ενώ οι άντρες τοποθετούνται στο παραγωγικό τομέα ως αρχηγοί (λαμβάνουν δηλαδή ιεραρχικά ανώτερους ρόλους). Αυτές οι θέσεις εργασίες που αναλαμβάνουν τα άτομα ανάλογα με το φύλο τους κατευθύνονται από τη θέση που διαθέτουν τα φύλα στο πλαίσιο του νοικοκυριού αλλά και από τα έμφυλα στερεότυπα (Campos-Serna et al. 2013; Valero et al., 2021).

Ακολούθως, η έρευνα ασχολήθηκε σημαντικά με τον παράγοντα της επίδρασης της επισφαλούς απασχόλησης στη ψυχική υγεία των γυναικών, καθώς απασχολούνται περισσότερο σε τέτοιες θέσεις εργασίας. Από πλήθος ερευνών, λοιπόν, εντοπίστηκε ότι οι θέσεις και οι ρόλοι που τείνουν να αναλαμβάνουν οι γυναίκες στα περιβάλλοντα εργασίας όχι μόνο διαιωνίζουν τα ήδη υπάρχοντα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις αλλά και έχουν σημαντική επίδραση στη ψυχική τους υγεία. Από έρευνα των Rivero και συνεργατών (2021) βρέθηκε ότι οι γυναίκες εκτίθενται σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που τις επηρεάζουν σημαντικά σε πολλά επίπεδα της ζωής τους (Rivero et al., 2021).

Κεφάλαιο 2: Ανδροκρατούμενα Περιβάλλοντα Εργασίας

2.1 Αποσαφήνιση του όρου

Σημαντική κρίνεται, ωστόσο, η αναζήτηση της γυναικείας εμπλοκής σε χώρους που ως επί το πλείστον απασχολούνται από άνδρες, σε χώρους δηλαδή που χαρακτηρίζονται «ανδροκρατούμενοι» και των συνθηκών εργασίας των πρώτων σε τέτοια πλαίσια εργασίας.

Αρχικά, με τον όρο «ανδροκρατούμενα» περιβάλλοντα εργασίας επισημαίνεται η κυριαρχία αντρών κυρίως εργαζομένων σε κάποια συγκεκριμένα εργασιακά πλαίσια. Για να θεωρηθεί ένα επάγγελμα «ανδροκρατούμενο» πρέπει να αποτελείται από ένα μεγάλο ποσοστό ανδρών (από το <70%), οι οποίοι συνήθως τοποθετούνται σε ανώτερες ιεραρχικές θέσεις, ενώ τέτοια επαγγέλματα αφορούν τη γεωργία, τις κατασκευές, τις μεταφορές αλλά και επαγγέλματα που σχετίζονται με το στρατό, την αεροπορία και άλλους τομείς που παραδοσιακά και κοινωνικά στελεχώνονται κυρίως από αντρικό πληθυσμό με τη γυναικεία παρουσία σ' αυτές, τις περισσότερες φορές, να θεωρείται μικρή (Bridges et al., 2021; Hulls et al., 2020; Galea et al., 2015). Η κυριαρχία των ανδρών σ' αυτά προκύπτει λόγω των κοινωνικών αντιλήψεων και των έμφυλων στερεοτύπων σχετικά με την καταλληλότητα των αντρών για αυτά τα επαγγέλματα λόγω «φυσικών» χαρακτηριστικών, ενώ η χαμηλή επικράτηση των γυναικών σ' αυτά συνοδεύεται πολλές φορές από αρνητικά στερεότυπα σχετικά με την ικανότητα των γυναικών να αναλάβουν αυτές τις θέσεις εργασίας, υποτιμώντας τις δεξιότητες τους και προσφέροντάς τους θέσεις που δεν τους επιτρέπουν μεγάλη ευελιξία (Galea et al., 2015; Rosa et al., 2017).

2.2 Ο ρόλος της γυναίκας σε «ανδροκρατούμενα» εργασιακά πλαίσια

Ακολούθως μελετώντας πιο συστηματικά το ρόλο μιας γυναίκας σε «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα προκύπτουν διάφορα αποτελέσματα για το ρόλο των γυναικών σ' αυτά, τον τρόπο αντιμετώπισής τους αλλά και την επίδραση της ενασχόλησής τους μ' αυτά στην ψυχική τους υγεία. Έτσι, λοιπόν από ερευνητικά ευρήματα έχει προκύψει ότι οι γυναίκες σε αυτούς τους χώρους εργασίας παραδοσιακά αντιμετώπιζαν μια αμυντική στάση (Bridges et al., 2021) με χαρακτηριστικές αντιδράσεις απέναντί τους την κοινωνική απομόνωση από τους συναδέλφους, τις διακρίσεις λόγω του φύλου, την παρενόχληση (σεξουαλική ή λεκτική) και άλλα φαινόμενα

έμφυλου αποκλεισμού (Bridges et al., 2021; Wadham et al., 2018; Wright., 2016). Επίσης, σημαντικό εύρημα είναι ότι η κυριαρχία ενός συγκεκριμένου φύλου σε ένα πλαίσιο εργασίας φαίνεται να έχει αρνητική επίδραση στη ψυχική υγεία των εργαζομένων του αντίθετου φύλου, ενώ επηρεάζει σημαντικά την ευημερία τους (Hulls et al., 2020). Επιπλέον, από άλλα ευρήματα έχει βρεθεί ότι οι γυναίκες σε περιβάλλοντα που σχετίζονται με το εμπόριο και κυριαρχούν άντρες τείνουν να δηλώνουν κακή εμπειρία από την εργασία τους που τις οδηγεί σε παραίτηση (Galea et al. 2015). Από άλλα ευρήματα, ωστόσο, που προέκυψαν από την ποιοτική έρευνα των Bishu και Headley (2020) εντοπίζεται μια τάση βελτίωσης των συνθηκών εργασίας των γυναικών, καθώς από τις απαντήσεις που αυτές παραχώρησαν προέκυψε ότι υπήρχε η πρόθεση αλλαγής των συνθηκών εργασίας για αυτές, ενώ στην πράξη η αλλαγή αυτή δεν υφίσταται. Πιο συγκεκριμένα, τα ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας επέδειξαν ότι τα έμφυλα στερεότυπα εξακολουθούν να υφίσταται και να εμποδίζουν τις γυναίκες να εξελιχθούν και να είναι άνετες στην εργασία τους, με τις προσπάθειες βελτίωσης που αναφέρθηκαν να μην αρκούν για την εξάλειψη των στερεοτύπων και των διακρίσεων (Bishu & Headley, 2020).

Εκτενέστερα, από άλλα ευρήματα ερευνών προκύπτει ότι οι γυναίκες που εργάζονται σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα δημοσίου τομέα έρχονται αντιμέτωπες με διακρίσεις και έμφυλα στερεότυπα που υπονομεύονται και επηρεάζουν την επαγγελματική τους πορεία αλλά και τα γενικότερα βιώματα από την εργασία τους. Αυτό σημαίνει ότι οι διακρίσεις με βάση το φύλο δεν υφίσταται άμεσα αλλά «κρύβονται» στη δομή και στις πρακτικές του οργανισμού (Bishu & Headley, 2020). Αναλυτικότερα, οι διακρίσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στο δημόσιο τομέα αφορούν τη διαφορά στους μισθούς σε σύγκριση με άντρες εργαζόμενους, την αδυναμία ή την δυσκολία των γυναικών να εξελιχθούν ιεραρχικά στο πλαίσιο της οργάνωσης της εκάστοτε υπηρεσίας, τα φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης ή κακοποίησης και διάφορα άλλα στερεότυπα που συνοδεύουν το φύλο (Alkadry et al., 2019; Foley 2018; Sabharwal, 2015). Επίσης, μία ανισότητα που προκύπτει οργανωτικά είναι η μικρότερη εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις που είναι ανώτερες ιεραρχικά και απαιτούν τη λήψη αποφάσεων, ενώ στην περίπτωση που εκείνες καταλαμβάνουν τέτοιου είδους θέσεις τους ανατίθενται λιγότερες ευθύνες και χαμηλότερες αμοιβές σε σχέση με άντρες που κατέχουν αντίστοιχες θέσεις (Alkadry et al., 2019).

Κεφάλαιο 3: Επίδραση της επισφαλούς εργασίας στην ψυχική υγεία των γυναικών και ο παράγοντας της Υποκειμενικής Ευτυχίας

3.1 Ψυχική Υγεία και Επισφάλεια εργασίας

Στο πλαίσιο μελέτης όλων των παραπάνω διεθνών κυρίως ευρημάτων παρατηρείται μια συστηματική συσχέτιση της έννοιας της Επισφάλειας εργασίας με τη ψυχική υγεία και πως η μία έννοια επιδρά στην άλλη. Συγκεκριμένα, φαίνεται πως οι περισσότερες μελέτες τη συνδέουν με παθολογικά συμπτώματα που εκθέτουν τα άτομα σε σοβαρούς κινδύνους, προκαλώντας, έτσι, ενδιαφέρον για εκτενέστερη βιβλιογραφική ανασκόπηση της σύνδεσής τους.

Πρωτίστως, η ευρύτερη έννοια της Ψυχικής Υγείας, σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, αποτελεί «μια κατάσταση κατά την οποία το άτομο νιώθει ευεξία, μπορεί να κατανοήσει τις ικανότητές του, είναι σε θέση να διαχειριστεί το φυσιολογικό στρες της ζωής του, αποτελεί ενεργό μέλος της κοινωνίας, καθώς είναι σε θέση να εργαστεί και να προσφέρει στην κοινότητα του» (Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας, 2001 , 2004). Ο ορισμός αυτός χαρακτηρίζεται ως ο πιο αποδεκτός και ευρέως χρησιμοποιούμενος και συνεπάγεται την έννοια της καλής ψυχικής υγείας που επιτρέπει στον άνθρωπο να λειτουργεί φυσιολογικά και παραγωγικά σε όλους τους τομείς της ζωής του, αντιμετωπίζοντας τις δυσκολίες και τα άγχη που ενδεχομένως προκύπτουν (Fusar-Poli et al., 2020). Παρόλα αυτά, η εμπειρική βιβλιογραφία έχει αναδείξει λιγότερη έρευνα στη προσπάθεια ενίσχυσης της καλής ψυχικής υγείας, σε σχέση με τις έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί για την πρόληψη ή την αντιμετώπιση των ψυχικών διαταραχών και γενικότερα της κακής ψυχικής υγείας. Αυτό πιθανόν συμβαίνει, διότι δίνετε έμφαση στην ασθένεια και στα ελλείματα των ψυχικών διαταραχών από ιατρικής δηλαδή απόψεως (Arango et al., 2018) ή εξαιτίας του ότι η ευεξία κάθε ατόμου εξαρτάται και από πολιτισμικούς παράγοντες (Snodgrass et al., 2017). Συνεπώς, δεν υπάρχει μια ακριβής και συνεκτική εικόνα της έννοιας της καλής ψυχικής υγείας και ούτε υπάρχουν συγκεκριμένα εργαλεία μέτρησης της, γεγονός που προκαλεί και την περιορισμένη επικράτηση στρατηγικών βελτίωσής της (Fusar-Poli, 2019).

Όσον αφορά, όμως, την κατάσταση της πρόληψης ή της αντιμετώπισης ψυχικών διαταραχών, η σύγχρονη κλινική ψυχιατρική έχει αποδώσει μεγάλη προσπάθεια, καθώς ένα μεγάλο ποσοστό του γενικού πληθυσμού και κυρίως των νέων σήμερα αντιμετωπίζει σοβαρές ψυχικές δυσκολίες που επιβαρύνουν την ευεξία τους, προκαλώντας τους πολύ σημαντικά προβλήματα θλίψης, θνησιμότητας και δυσλειτουργίας στην καθημερινότητα (Fusar-Poli, 2019).

Η επιβάρυνση της ψυχικής τους υγείας επιπρόσθετα επηρεάζει την ακαδημαϊκή, επαγγελματική και κοινωνική τους ζωή, με αποτέλεσμα να μειώνει την ποιότητα ζωής (O'Brien et al., 2016). Εκτός αυτών, η κακή ψυχική υγεία φαίνεται να είναι και άμεση απόρροια της επισφαλούς εργασίας, επηρεάζοντας έντονα όλους τους ανθρώπους ανεξαρτήτου φύλου και ηλικίας. Η επισφάλεια εργασίας συμβάλει σημαντικά στην εμφάνιση συμπτωμάτων ψυχικών διαταραχών ή έντονου άγχους εξαιτίας της ανασφάλειας και της αβεβαιότητας που προκύπτει απ' αυτή (Mai et al., 2019). Πιο συγκεκριμένα, σε μετα-ανάλυση που πραγματοποιήθηκε, οι ερευνητές εντόπισαν θετική συσχέτιση της εργασιακής ανασφάλειας και των επιπέδων άγχους, κατάθλιψης, συναισθηματικής κούρασης, ενώ, επίσης, εντόπισαν αρνητική συσχέτιση της με την ικανοποίηση των ατόμων από τη ζωή τους και με την καλή διάθεση (Llosa et al., 2018). Εκτός αυτών, από πλήθος άλλων ερευνητικών ευρημάτων βρέθηκε ότι η ανασφάλεια από την εργασία προβλέπει μικρότερη ευημερία των ατόμων και η ελλιπής ψυχοκοινωνική στήριξη από το περιβάλλον εργασίας συνδέεται με την επαγγελματική εξουθένωση, την ανησυχία, το έντονο στρες και την ανάγκη προσκόλλησης (Allan et al. 2021). Επιπροσθέτως, μία μεγάλη μερίδα ανθρώπων τονίζει ότι οι διακρίσεις στο πλαίσιο της εργασίας επηρεάζουν τη ζωή τους, καθώς δεν τους επιτρέπουν να ζήσουν μια γεμάτη και λειτουργική καθημερινότητα (American Psychological Association, 2019).

Λαμβάνοντας, λοιπόν, υπόψη όλα τα παραπάνω και τα ευρήματα που υποδεικνύουν ότι οι γυναίκες αναλαμβάνουν σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άντρες θέσεις επισφαλούς εργασίας (Campos-Serna et al., 2013), εντοπίστηκε ότι αυτές τείνουν να εκτίθενται εντονότερα σε περιβαλλοντικές και κοινωνικές συνθήκες που μπορούν να προκαλέσουν βλάβη στη σωματική αλλά και ψυχική τους υγεία (Esteban- Gonzalo et al., 2018). Παρά την επικράτηση των γυναικών σε επισφαλείς μορφές απασχόλησης, η ερμηνεία της επίδρασης του φαινομένου στην ψυχική τους υγεία με βάση τον παράγοντα του φύλου παραμένει περιορισμένη, καθιστώντας απαραίτητη την περαιτέρω διερεύνηση των επιπτώσεων αυτής σε κάθε βιολογικό φύλο ξεχωριστά. Ωστόσο, από πλήθος ερευνών πρόκυψε υψηλή συσχέτιση της επισφάλειας εργασίας με τη ψυχική υγεία των ατόμων και των δύο βιολογικών φύλων (Shoss, 2017; Valero et al., 2021), καθώς αυτή δημιουργεί αρνητικές στάσεις και συμπεριφορές για το πλαίσιο της εργασίας και επηρεάζει σημαντικά την ποιότητα ζωής των ατόμων (Allan et al. 2021). Για την ακρίβεια από ήδη υπάρχουσες μελέτες έχει προκύψει ότι η ανασφάλεια από την εργασία και οι άλλες μορφές επισφάλειας έχουν αρνητική συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση, την απόδοση και τη δέσμευση απέναντι στις

αρμοδιότητες που προκύπτουν από την εργασία, ενώ μεγάλος είναι ο κίνδυνος παραίτησης ή αποστροφής (Jiang & Probst, 2014; Wilkin, 2013). Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι από παλαιότερες μελέτες έχει εντοπιστεί ότι οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι αντιμετωπίζουν λιγότερες δυσκολίες από τους υπόλοιπους εργαζομένους και βιώνουν υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης από την εργασία τους (Wilkin, 2013).

3.2 Κατάθλιψη, Άγχος και Στρες ως παράγοντες κινδύνου για τη ψυχική υγεία εξαιτίας της επισφάλειας εργασίας

Πολλές από τις έρευνες που προαναφέρθηκαν καθώς και πλήθος άλλων συνδέουν την Επισφάλεια Εργασίας με την πρόκληση αρνητικών συναισθημάτων στα άτομα που τη βιώνουν, με κυριότερα την βίωση έντονου άγχους και στρες, καθώς και με τη βίωση καταθλιπτικών συμπτωμάτων σε σοβαρότερο βαθμό. Πιο συγκεκριμένα, η κατάθλιψη αποτελεί, σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, «μια ψυχική διαταραχή κοινή, εξουθενωτική και δυνητικά θανατηφόρα». Είναι μια διαταραχή που έχει αποτελέσει αντικείμενο πολλών ερευνών, καθώς ο επιπολασμός της τα τελευταία χρόνια αυξάνεται ραγδαία, με ένα μεγάλο ποσοστό των ανθρώπων να πάσχουν απ' αυτή, ενώ ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας την αποκαλεί ως μια παγκόσμια μορφή αναπηρίας (Marcus et al., 2012). Η κατάθλιψη, λοιπόν, αποτελεί μια μορφή ψυχοπαθολογίας που επηρεάζει τη διάθεση και τη λειτουργικότητα των ατόμων, επιδρώντας έτσι σε πολλά επίπεδα της καθημερινότητάς τους. Η κατάθλιψη μπορεί να οδηγήσει σε αυτοκτονία, με τους εφήβους με μείζονα καταθλιπτική διαταραχή να αποτελούν πιο ευάλωτη κοινωνικά ομάδα εκδήλωσης αυτοκτονικών τάσεων ή αποπειρών (Στριγγάρης, 2017). Το άγχος και οι καταθλιπτικές διαταραχές γενικότερα αποτελούν τις πιο συχνές και ευρέως διαδομένες ψυχιατρικές διαταραχές. Άγχος και κατάθλιψη εμφανίζουν μεγάλη συννοσηρότητα και θεωρείται ότι βρίσκονται στην κατηγορία διαταραχών που λειτουργούν εσωτερικευμένα στα άτομα. Οι γυναίκες φαίνεται να τις εκδηλώνουν εντονότερα από τους άντρες και κυρίως κατά την αναπαραγωγική περίοδο των πρώτων (Kalin, 2020).

Η κατάθλιψη ως μια παθολογική κατάσταση μπορεί να συσχετιστεί με διάφορες πτυχές της καθημερινότητας του ανθρώπου, ενώ πολύ σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση κάποιων συμπτωμάτων της καταλαμβάνει η εργασία του ατόμου. Έχουν διεξαχθεί πολλές έρευνες που μελετούν το βαθμό συσχέτισης της κατάθλιψης με την εργασία και έχουν συμβάλει σημαντικά στην εξέλιξη της βιβλιογραφίας. Ειδικότερα, έχει βρεθεί ότι η επισφαλής εργασία διαδραματίζει

καθοριστικό ρόλο στην εμφάνιση δυσκολιών στην υγεία των ατόμων (Han et al., 2017). Ειδικότερα, από πλήθος ερευνών εξετάζεται η επίδραση των επισφαλών μορφών απασχόλησης στην εμφάνιση ψυχοπαθολογίας (όπως κατάθλιψη, άγχος ή στρες) στους ανθρώπους, οι οποίες αποδεικνύουν σημαντική συσχέτιση (Esteban- Gonzalo et al. 2018; Llosa et al., 2018). Πιο συγκεκριμένα, από έρευνα που διεξήχθη σε εργαζομένους στη Γερμανία είχε βρεθεί ότι οι επισφαλείς μορφές απασχόλησης αποτελούν παράγοντα κινδύνου εμφάνισης καταθλιπτικής συμπτωματολογίας, η οποία αυτή συσχέτιση φαίνεται να είναι σημαντικότερη στους άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες. Οι άνδρες, δηλαδή, παρουσίαζαν υψηλότερο κίνδυνο εμφάνισης κατάθλιψης που προέρχεται από την εργασία σε σύγκριση με το γυναικείο πληθυσμό αλλά η ακριβής αιτιολογία της διαφοράς αυτής δεν εξακριβώθηκε από αυτή τη μελέτη. Γενικότερα, από την προαναφερθείσα έρευνα βρέθηκε ότι το 30% των εργαζομένων σε επισφαλείς μορφές απασχόλησης μπορούν να εκδηλώσουν κάποια καταθλιπτικά συμπτώματα (Demiral et al., 2022). Από προηγούμενες μελέτες έχει υπάρξει συσχέτιση της εμφάνισης καταθλιπτικών συμπτωμάτων με την αδυναμία ή την ανικανότητα εκπλήρωσης των βασικών αναγκών, ως απόρροια της επισφαλούς εργασίας (De Vogli, 2004; Lewchuk et al., 2008). Ωστόσο, έπειτα από βιβλιογραφική ανασκόπηση βρέθηκαν και άλλες μελέτες που έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι οι άνδρες που απασχολούνται σε επισφαλή περιβάλλοντα εμφανίζουν συχνότερα συμπτώματα κατάθλιψης σε σχέση με τις γυναίκες εργαζόμενες σε επισφαλή πλαίσια (LaMontagne et al., 2021; Waenerlund et al., 2011). Απεναντίας, υπάρχει και η γενική παραδοχή ότι οι γυναίκες εργαζόμενες σε επισφαλή περιβάλλοντα, η φτώχεια και ορισμένοι ακόμα παράγοντες είναι προβλεπτικοί χειρότερης συναισθηματικής και ψυχικής υγείας, καθώς αυτές οι «κοινωνικά ευπαθείς» ομάδες, όπως προαναφέρθηκε, επιλέγονται ευκολότερα και συχνότερα, για να καλύψουν θέσεις επισφαλούς απασχόλησης (Campos-Serna et al., 2013). Επιπλέον, από άλλη επιστημονική διερεύνηση προέκυψε ότι οι γυναίκες εργαζόμενες σε επισφαλής μορφές εργασίας που εκτίθενται στις επιπτώσεις της και στο έντονο στρες, εμφανίζουν μεγάλο κίνδυνο εμφάνισης επιλόχειου κατάθλιψης κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης (Karl et al., 2020).

Γενικότερα, πλήθος μελετών έχει υποδείξει ότι οι εργαζόμενοι (άνδρες και γυναίκες) που δουλεύουν σε επισφαλή περιβάλλοντα επιδεικνύουν μεγάλη συναισθηματική δυσφορία (Kachi et al., 2014), υψηλά επίπεδα κατάθλιψης (Lopez et al., 2021) και έχουν αυτοκτονικές τάσεις (Kim et al., 2017; Min et al., 2015), ενώ ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι χαμηλές αμοιβές που τους εκθέτουν σε επιπλέον κινδύνους (Han et al., 2017).

3.3 Ο ρόλος της Υποκειμενικής Ευτυχίας ως παράγοντας ενίσχυσης της ψυχικής υγείας και η σχέση της με την επισφάλεια εργασίας

Μια εξίσου σημαντική έννοια που συνδέεται γενικότερη με την ποιότητα της ζωής του ατόμου και επηρεάζεται από το πλαίσιο εργασίας του, είναι αυτή της Υποκειμενικής Ευτυχίας. Αρκετές είναι οι μελέτες που διερευνούν την σύνδεση της Επισφάλειας εργασίας με έννοιες όπως η ευημερία και η ευεξία και υποδεικνύουν σημαντικά ευρήματα. Αναλυτικότερα, η Υποκειμενική Ευτυχία αποτελεί μια έννοια που δημιουργήθηκε για να ερμηνεύσει τις υποκειμενικές δηλώσεις των ανθρώπων για την ικανοποίηση από τη ζωή τους, το πως δηλαδή νιώθουν ότι κυλάει η ζωή τους (Alquwez et al., 2021). Υποκειμενική, λοιπόν, ευτυχία υπάρχει όταν οι άνθρωποι σκέφτονται ότι η ζωή τους εξελίσσεται καλά και αυτό αξιολογείται από την επίδραση διάφορων παραγόντων στη ζωή τους που είναι είτε εσωτερικοί (ο χαρακτήρας και οι προσδοκίες κάποιου) είτε εξωτερικοί (το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο) (Diener et al., 2020). Η έννοια αυτή συνεπώς, αποτελεί ισχυρό παράγοντα ένδειξης της ποιότητας της ζωής κάποιου αλλά και της προσωπικής του ανάπτυξης (Hirai et al., 2016). Άλλοι παράγοντες που μπορούν να επιδράσουν στην ευτυχία κάποιου αποτελούν η κάλυψη βασικών αναγκών, η ψυχοσύνθεση του κάθε ατόμου, οι διαπροσωπικές του σχέσεις, οι δεξιότητές του και άλλα που σχετίζονται με τις συνθήκες του κοινωνικού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο ζει και εξελίσσεται.

Ακόμη η έννοια έχει συσχετιστεί με την υγεία, καθώς τα υψηλά επίπεδα υποκειμενικής ευτυχίας κάποιου συνδέονται με τη μακροζωία και τη γενικότερη καλή υγεία, όπως επίσης και με την παραγωγικότητα, ενώ τα χαμηλά ποσοστά Υποκειμενικής ευτυχίας έχουν συσχετιστεί με στρες, αισθήματα θυμού αλλά και καταθλιπτικά συμπτώματα (Alquwez et al., 2021; Diener, 2020). Ακριβώς διότι η ευτυχία επηρεάζεται από την ευρύτερη καθημερινότητα του ατόμου, μεγάλη είναι και η επίδραση της εργασίας του ατόμου σ' αυτή. Έτσι, λοιπόν, σε περιβάλλοντα εργασίας που θεωρούνται επισφαλής, τα επίπεδα ευημερίας των ανθρώπων επηρεάζονται. Από ορισμένες μελέτες έχει βρεθεί ότι η επισφάλεια εργασίας επιδρά στην ικανοποίηση των ανθρώπων από τη ζωή τους (Llosa et al., 2018) αλλά και στην υποκειμενική τους ευημερία (Kalleberg, 2018). Ενώ, σημαντικό να αναφερθεί, είναι ότι από μια έρευνα που αφορούσε δημόσιους υπάλληλους εντοπίστηκε ότι δεν προέκυψαν σημαντικές επιδράσεις στα επίπεδα ευτυχίας τους ως απόρροια της εργασίας τους, καθώς τα μόνιμα περιβάλλοντα εργασίας παρέχουν μεγαλύτερη ασφάλεια και σταθερότητα στους εργαζομένους (Escudero-Castillo et al., 2022).

Κεφάλαιο 4: Σκεπτικό, Στόχοι, Υποθέσεις έρευνας

4.1 Σκεπτικό της έρευνας

Η παρούσα έρευνα αφορά τη διερεύνηση του φαινομένου της επισφάλειας εργασίας σε γυναίκες εργαζόμενες σε «ανδροκρατούμενους» χώρους και τον έλεγχο της επίδρασης αυτού στην ψυχική τους υγεία. Συγκεκριμένα, διερευνώνται τα επίπεδα Άγχους, Στρες και ο βαθμός εμφάνισης καταθλιπτικών συμπτωμάτων των γυναικών αλλά και τα επίπεδα Υποκειμενικής τους Ευτυχίας και κατά πόσο αυτές οι μεταβλητές συσχετίζονται με την Επισφάλεια Εργασίας. Κίνητρο επιλογής του συγκεκριμένου θέματος αποτέλεσε, αρχικά, η ανάγκη αναζήτησης του φαινομένου της Επισφάλειας Εργασίας στο δημόσιο χώρο της ελληνικής πραγματικότητας και πιο συγκεκριμένα η μελέτη του φαινομένου από την σκοπιά των γυναικών που εργάζονται σε δημόσια επαγγέλματα που κυριαρχούν ως επί το πλείστον άντρες. Τέτοια επαγγέλματα αφορούν την Αστυνομία, το Στρατό και την Πυροσβεστική, τα οποία μελετήθηκαν στην συγκεκριμένη έρευνα. Το σκεπτικό αυτού του θέματος προήλθε έπειτα από βιβλιογραφική ανασκόπηση του φαινομένου της επισφάλειας και της αναζήτησης του πως αυτή επιδρά στη ψυχική υγεία των ανθρώπων και συγκεκριμένα των γυναικών. Από την ανασκόπηση αυτή, ωστόσο, αναδείχθηκε η σχετικά ελλιπής επιστημονική έρευνα για το φαινόμενο αυτό σε σχέση με τον παράγοντα του φύλου και εντοπίστηκαν λίγα ευρήματα για την επισφάλεια εργασίας σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα δημοσίου τομέα σε γυναίκες εργαζόμενες. Επιπλέον, εντοπίστηκε ότι πολλές έρευνες μελετούσαν την επίδραση των επισφαλών μορφών εργασίας στη ψυχική υγεία των ατόμων γενικότερα, ενώ περιορισμένες έρευνες εστίαζαν στον παράγοντα του φύλου. Λίγες, δηλαδή ήταν οι έρευνες που μελετούσαν συγκεκριμένα την επίδραση της επισφάλειας σε γυναικείο πληθυσμό. Λαμβάνοντας, λοιπόν, υπόψη όλα τα παραπάνω, η έρευνα αυτή εστιάζει στο γυναικείο πληθυσμό που εργάζεται σε χώρους που κυριαρχούν άντρες εργαζόμενοι και δίνεται ιδιαίτερη βάση στα συναισθήματα Άγχους, Στρες ή Κατάθλιψης που αυτές βιώνουν ως αποτέλεσμα ενδεχόμενης Επισφάλειας από την εργασία τους. Το πρωτότυπο στοιχείο σ' αυτή την ερευνητική προσπάθεια είναι ότι εστιάζει όχι μόνο στα αρνητικά συναισθήματα αλλά και στα αισθήματα Υποκειμενικής Ευτυχίας που βιώνουν οι ίδιες, προσδίδοντας έτσι μια πιο σφαιρική εικόνα της ψυχικής τους κατάστασης.

4.2 Σκοπός, ερευνητικοί στόχοι και ερευνητικές υποθέσεις

Συνεκτιμώντας, λοιπόν, όλα τα παραπάνω η συγκεκριμένη ερευνητική προσπάθεια απευθύνεται σε γυναίκες εργαζόμενες που εργάζονται σε «ανδροκρατούμενους» χώρους εργασίας και στοχεύει στη διερεύνηση του φαινομένου της Επισφάλειας αλλά και στον έλεγχο της επίδρασής του στη τους ψυχική υγεία. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα αυτή σκοπεύει να αναδείξει τα ποσοστά επισφάλειας εργασίας σε γυναίκες εργαζόμενες σε υπηρεσίες όπως ο Στρατός, η Αστυνομία και η Πυροσβεστική που κατά κύριο λόγο εργάζονται άντρες. Επιπλέον, μέσα από την ανάδειξη αυτού, σκοπός είναι να διερευνηθεί η ψυχική υγεία των γυναικών αυτών τόσο τα επίπεδα Άγχους ή Στρες ή Κατάθλιψης που ενδεχομένως βιώνουν όσο και τα ποσοστά Υποκειμενικής τους Ευτυχίας. Διεξοδικότερα οι στόχοι της έρευνας αυτής είναι οι εξής:

- Διερεύνηση της επίδρασης της επισφάλειας εργασίας στην εμφάνιση συμπτωμάτων κατάθλιψης σε γυναίκες που εργάζονται σε «ανδροκρατούμενα» πλαίσια.
- Διερεύνηση της επίδρασης της επισφάλειας εργασίας στην εμφάνιση συμπτωμάτων άγχους σε γυναίκες που εργάζονται σε «ανδροκρατούμενα» πλαίσια.
- Διερεύνηση της επίδρασης της επισφάλειας εργασίας στην εμφάνιση συμπτωμάτων στρες σε γυναίκες που εργάζονται σε «ανδροκρατούμενα» πλαίσια.
- Διερεύνηση της επίδρασης της επισφάλειας εργασίας στα επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας σε γυναίκες που εργάζονται σε «ανδροκρατούμενα» πλαίσια.

Έχοντας μελετήσει την βιβλιογραφία και τις ερευνητικές προσπάθειες που έχουν διεξαχθεί σχετικά με το φαινόμενο της επισφάλειας εργασίας και της επίδρασής του στη ψυχική υγεία των ατόμων αναμένουμε ορισμένα αποτελέσματα που θα προκύψουν ως αποτέλεσμα της παρούσας έρευνας. Πιο συγκεκριμένα οι ερευνητικές υποθέσεις που προκύπτουν είναι οι εξής:

Υπ. 1: Αναμένεται θετική συσχέτιση μεταξύ της ύπαρξης της επισφάλειας εργασίας με την εμφάνιση συμπτωμάτων κατάθλιψης σε γυναίκες εργαζόμενες σε «ανδροκρατούμενα» πλαίσια, καθώς όσο περισσότερο επισφαλής είναι μια μορφή εργασίας τόσο πιο πιθανή η εμφάνιση συμπτωμάτων κατάθλιψης των εργαζόμενων γυναικών (Llosa et al., 2018; Lopez et al., 2021).

Υπ. 2: Αναμένεται θετική συσχέτιση μεταξύ της ύπαρξης της επισφάλειας εργασίας με την εμφάνιση συμπτωμάτων άγχους σε γυναίκες εργαζόμενες σε «ανδροκρατούμενα» πλαίσια,

καθώς όσο περισσότερο επισφαλής είναι μια μορφή εργασίας τόσο πιο πιθανή η εμφάνιση συμπτωμάτων άγχους των εργαζόμενων γυναικών (Llosa et al., 2018; Lopez et al., 2021).

Υπ.3: Αναμένεται θετική συσχέτιση μεταξύ της ύπαρξης της επισφάλειας εργασίας με την εμφάνιση συμπτωμάτων στρες σε γυναίκες εργαζόμενες σε «ανδροκρατούμενα» πλαίσια, καθώς όσο περισσότερο επισφαλής είναι μια μορφή εργασίας τόσο πιο πιθανή η εμφάνιση συμπτωμάτων στρες των εργαζόμενων γυναικών (Llosa et al., 2018; Lopez et al., 2021).

Υπ. 4: Αναμένεται αρνητική συσχέτιση μεταξύ της ύπαρξης της επισφάλειας εργασίας με τα επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας σε γυναίκες εργαζόμενες σε «ανδροκρατούμενα» πλαίσια, καθώς όσο πιο επισφαλής είναι μια μορφή εργασίας τόσο πιο χαμηλά τα επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας των εργαζόμενων γυναικών (Escudero-Castillo et al., 2022; Llosa et al., 2018; Jiang & Probst, 2014; Wilkin, 2013).

Μέθοδος

Συμμετέχουσες/ Δείγμα

Το δείγμα της συγκεκριμένης έρευνας αποτελείται από 97 γυναίκες εργαζόμενες σε χώρους και υπηρεσίες που κυριαρχούνται από άνδρες εργαζόμενους όπως τον Στρατό, την Αστυνομία και την Πυροσβεστική. Ωστόσο, δύο συμμετέχουσες αφαιρέθηκαν από την έρευνα λόγω διπλότυπων απαντήσεων και έτσι ο συνολικός αριθμός συμμετεχουσών ανέρχεται στις 95, χωρίς να υπάρχουν καθόλου ελλείπουσες τιμές (missing values). Πιο συγκεκριμένα, από τις 95 γυναίκες εργαζόμενες σε αυτούς τους κλάδους οι 39 (41,2%) ήταν εργαζόμενες στην Αστυνομία, οι 33 (34,7%) προέρχονταν από τον κλάδο του Στρατού και οι 23 (24,2%) από την Πυροσβεστική (βλ. Παράρτημα). Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι ο μικρότερος αριθμός συμμετεχουσών από την Πυροσβεστική οφείλεται στο γεγονός ότι η εκπροσώπηση των γυναικών σ' αυτή είναι μικρή και εξαιτίας αυτού η αναζήτησή τους αποτέλεσε δύσκολη διαδικασία. Για την αναζήτηση του δείγματος μοναδική προϋπόθεση υπήρξε η εργασιακή εμπειρία γυναικών που εργαζόταν σ' αυτούς τους κλάδους, προκειμένου να διερευνηθεί το φαινόμενο της επισφάλειας. Οι ηλικίες των γυναικών που συνέβαλλαν στην έρευνα κυμαίνονταν από τα 18 έως και τα 59 χρόνια και απαρτιζόνταν από γυναίκες που εργαζόταν στις παραπάνω υπηρεσίες και κατείχαν έστω και μια μικρή εργασιακή εμπειρία. Σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών, που επίσης αναζητούνταν στα δημογραφικά στοιχεία της έρευνας, προέκυψε ότι η πλειοψηφία των γυναικών ολοκλήρωσαν την τριτοβάθμια εκπαίδευση (42,3%) και μια μεγάλη μερίδα αυτών ακολούθησαν μεταδευτεροβάθμιες σπουδές (22,7%). Επίσης, σημαντικός αριθμός από τις συμμετέχουσες ολοκλήρωσαν τη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (το 28,9), ενώ μόνο πέντε από αυτές πραγματοποίησαν μεταπτυχιακές σπουδές (το 5,2%) και μόλις μία συμμετέχουσα δήλωσε ότι ακολούθησε σπουδές διδακτορικού επιπέδου.

Ψυχομετρικά εργαλεία

Για την αναζήτηση αποτελεσμάτων για τη συγκεκριμένη έρευνα χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο αυτό- αναφοράς το οποίο περιλάμβανε ορισμένες δημογραφικές ερωτήσεις για τις γυναίκες εργαζόμενες καθώς και τρία διεθνή επιστημονικά εργαλεία, τα οποία έχουν σταθμιστεί στα ελληνικά δεδομένα και είναι τα ακόλουθα.

Κλίμακα Αβεβαιότητας της Εργασίας (Έκδοση 1η - EPRES): Η αναζήτηση της επισφάλειας εργασίας για τις γυναίκες εργαζόμενες μετρήθηκε με τη συγκεκριμένη κλίμακα των Vives, Amable, Ferrer et al., 2010 (The Employment Precariousness Scale – EPRES, Vives et al., 2010). Η συγκεκριμένη κλίμακα έχει σταθμιστεί και σε ελληνικό πληθυσμό από τους Τσοπόκη και συνεργάτες 2021, για την μέτρηση της αβεβαιότητας από την εργασία σε εργαζόμενους νοσηλευτές και νοσηλεύτριες στην Ελλάδα (Tsopoki et al., 2021). Η συγκεκριμένη κλίμακα αποτελεί ένα πολυδιάστατο εργαλείο που βασίζεται στη θεωρία και παρέχει σημαντικές πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση στα πλαίσια της εργασίας (Vives et al., 2010). Η κλίμακα αυτή δημιουργήθηκε για τη μέτρηση της επισφάλειας από την εργασία και αποτελείται από δέκα ερωτήσεις, πολλές από τις οποίες έχουν και υπο-ερωτήματα. Οι απαντήσεις των ερωτήσεων ποικίλλουν ανάλογα με το είδος της ερώτησης, ενώ σχεδόν κάθε ερώτηση μελετά και έναν διαφορετικό παράγοντα που χαρακτηρίζει την επισφάλεια. Πιο συγκεκριμένα, οι παράγοντες που διερευνώνται μέσω της Κλίμακας αυτής είναι οι εξής: α) η προσωρινότητα (σχετίζεται με τη σύμβαση), β) η αποδυνάμωση (σχετίζεται με τα επίπεδα ελευθερίας των εργαζομένων να διαπραγματευτούν τις συνθήκες εργασίας τους), γ) η ευαλωτότητα (σχετίζεται με την υπεράσπιση των εργαζομένων, νομοθετικά αλλά και μέσα στο πλαίσιο εργασίας), δ) ο μισθός (σχετίζεται με τους χαμηλούς μισθούς που ενδεχομένως οδηγούν σε οικονομική δυσκολία και στέρηση), ε) τα δικαιώματα (σχετίζεται με τα δικαιώματα των εργαζομένων ως αφορά την ασφάλιση και την νομική προστασία) και στ) τα δικαιώματα άσκησης (σχετίζεται με τα δικαιώματα των εργαζομένων που σχετίζονται με το χώρο εργασίας τους) (Padrosa et al., 2021; Tsopoki et al., 2021; Vives et al., 2010). Η μεταβλητή της επισφάλειας εργασίας μπορεί να πάρει τιμές από το 1 έως και το 4 και το σκορ προκύπτει έπειτα από προσμέτρηση των συνολικών βαθμών του κάθε επιμέρους παράγοντα που μελετάται. Έτσι, λοιπόν σκορ που βρίσκονται στο εύρος των τιμών [0,1] χαρακτηρίζονται ως μη επισφαλής, σκορ στις τιμές [1,2] χαρακτηρίζονται από μικρή έως μέτρια επισφάλεια και σκορ με τιμές στο διάστημα [2,4] χαρακτηρίζονται από υψηλή και πολύ υψηλή επισφάλεια (Tsopoki et al., 2021). Το ερωτηματολόγιο αυτό παρουσιάζει αποδεκτή έως καλή αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας, καθώς ο δείκτης Cronbach's πήρε την τιμή $\alpha=0,756$ (Γαλάνης, 2013).

Κλίμακα Κατάθλιψης, Άγχους και Στρες (DASS-21): Η δεύτερη κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα είναι αυτή της Κατάθλιψης, Άγχους και Στρες (Depression Anxiety Stress Scale

[DASS-21] που δημιουργήθηκε από τους P.F. Lovibond και S.H. Lovibond (1993) και αποτελεί ένα διεθνώς χρησιμοποιούμενο εργαλείο για την αναζήτηση συμπτωμάτων Κατάθλιψης, Άγχους ή Στρες. Σκοπός αυτού του εργαλείου είναι η κατανόηση και η μέτρηση αρνητικών συναισθημάτων και κλινικών συμπτωμάτων που περιγράφουν την Κατάθλιψη ή το Άγχος ή το Στρες. Το εργαλείο αυτό έχει μεταφραστεί και προσαρμοστεί στα ελληνικά δεδομένα από τους Λυράκο, Αρβανίτη, Σμυρνιώτη και Κωστοπαναγιώτου με τη διαδικασία της αντίστροφης ανεξάρτητης μετάφρασης. Το ερωτηματολόγιο αυτό περιλαμβάνει 21 προτάσεις και οι συμμετέχοντες καλούνται να δηλώσουν πόσο τους αντιπροσωπεύουν οι προτάσεις αυτές με βάση μια κλίμακα τύπου Likert από το 0 (*Δεν ισχύει καθόλου για εμένα*) έως και το 3 (*Ισχύει για μένα πάρα πολύ, ή Ισχύει το περισσότερο χρονικό διάστημα*). Για το λόγο ότι το DASS αξιολογεί τρεις παραμέτρους τη Κατάθλιψη, το Άγχος και το Στρες περιλαμβάνει 7 ερωτήματα που το καθένα χωρίζεται σε υποκλίμακες. Πιο συγκεκριμένα, η κλίμακα της Κατάθλιψης διερευνά παράγοντες όπως τη δυσφορία, την απελπισία, την απάθεια, την έλλειψη ενδιαφέροντος και την έλλειψη νοήματος ζωής. Η κλίμακα του Άγχους αξιολογεί τις διεγέρσεις του αυτόνομου νευρικού συστήματος, το άγχος ως κατάσταση αλλά και τις επιδράσεις του άγχους με βάση την υποκειμενική εμπειρία του ατόμου. Τέλος, η κλίμακα του Στρες μετρά τη δυσκολία χαλάρωσης, την ευερεθιστότητα, την ευαισθησία και την υπερβολική αντίδραση στα πράγματα (Lovibond & Lovibond, 1995; Lyrakos et al., 2011; Oei et al., 2013). Το εύρος τιμών που μπορεί να λάβει το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο κυμαίνεται από το 0 έως το 21 για κάθε υποκλίμακα, ενώ υπάρχει και η δυνατότητα υπολογισμού του συνολικού σκορ μέσω του αθροίσματος των αποτελεσμάτων της κάθε υποκλίμακας. Για το λόγο ότι στην συγκεκριμένη έρευνα αναζητείται ο δείκτης κάθε υποκλίμακας ξεχωριστά οι τιμές ερμηνεύονται ως εξής. Για την υποκλίμακα της Κατάθλιψης τιμές που βρίσκονται στο εύρος από [0,13] χαρακτηρίζονται ως φυσιολογικές ή με ήπια καταθλιπτικά συμπτώματα, τιμές στο εύρος από [14-20] συμβολίζουν μέτρια καταθλιπτικά συμπτώματα, ενώ τιμές στο εύρος [21-28+] συμβολίζουν σοβαρά έως πολύ σοβαρά καταθλιπτικά συμπτώματα. Σχετικά με την υποκλίμακα του Άγχους τιμές στο εύρος [0-9] θεωρούνται φυσιολογικές με ήπιες, τιμές στο διάστημα [10-14] χαρακτηρίζονται ως μέτριες και τιμές από [15-20+] θεωρούνται ως σοβαρά ή πολύ σοβαρά συμπτώματα άγχους. Τέλος, για την υποκλίμακα Στρες οι τιμές που κυμαίνονται στο εύρος [0-18] είναι φυσιολογικές, οι τιμές [19-25] χαρακτηρίζουν τα μέτριας σοβαρότητας συμπτώματα στρες, ενώ οι τιμές στο διάστημα [26-34+] θεωρούνται σοβαρές έως και πολύ σοβαρές (Lovibond & Lovibond, 1995). Το ερωτηματολόγιο διαθέτει υψηλό δείκτη

αξιοπιστίας και εσωτερικής συνέπειας σε κάθε υποκλίμακα του, καθώς ο δείκτης Cronbach's για την υποκλίμακα της Κατάθλιξης πήρε την τιμή ($\alpha=0,896$), για την υποκλίμακα Άγχους την τιμή ($\alpha=0,887$) και για την υποκλίμακα του Στρες την τιμή ($\alpha=0,94$) (Γαλάνης, 2013).

Κλίμακα Υποκειμενικής Ευτυχίας (SUBJECTIVE HAPPINESS SCALE- SHS): Στο τέλος του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου που χορηγήθηκε για τους σκοπούς της έρευνάς αυτής παρατίθεται η Κλίμακα Υποκειμενικής Ευτυχίας (Subjective Happiness Scale- SHS) που κατασκευάστηκε από τους Lyubomirsky και Lepper (1999). Το συγκεκριμένο εργαλείο αποτελεί διεθνώς χρησιμοποιούμενο μέσο μέτρησης της ευτυχίας, καθώς είναι αυτό που αναζητά την Ευτυχία από την οπτική γωνία του κάθε ερωτώμενου, δηλαδή την Υποκειμενική Ευτυχία. Η στάθμιση του έχει πραγματοποιηθεί σε πολλές χώρες όπως και στην Ελλάδα. Η ελληνική προσαρμογή υλοποιήθηκε από τους Καρακασίδου, Πεζηρκιανίδη, Γαλανάκη και Σταλικά (2016). Το εργαλείο αυτό αποτελείται από τέσσερις δηλώσεις που επιδέχονται απάντηση με βάση μια κλίμακα από το 1 έως και το 7. Για κάθε ερώτηση οι επιλογές της 7βαθμης κλίμακας είναι διαφορετικές, οι δύο από τις τέσσερις ερωτήσεις αφορούν την ευτυχία του ίδιου του ατόμου προσωπικά αλλά και σε σύγκριση με άλλους ανθρώπους σαν και αυτόν, ενώ οι άλλες δύο ερωτήσεις αφορούν δύο προτάσεις που περιγράφουν η μία τους ευτυχισμένους ανθρώπους και η άλλη τους δυστυχισμένους και ζητείται από τους ερωτώμενους να δηλώσουν το βαθμό που τους αντιπροσωπεύουν οι προτάσεις αυτές από το 1 έως και το 7. Το σκορ του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου υπολογίζεται από το άθροισμα των τεσσάρων απαντήσεων έπειτα από αντίστροφη προσμέτρηση της τελευταίας ερώτησης. Οι τιμές βρίσκονται στο εύρος [1,7] με τις υψηλότερες βαθμολογίες να συνεπάγονται και μεγαλύτερα ποσοστά ευτυχίας (Karakasidou et al., 2016). Η κλίμακα αυτή παρουσιάζει σχετικά καλή αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας με δείκτη Cronbach's ($\alpha=0,693$) (Γαλάνης, 2013; Karakasidou et al., 2016; Lyubomirsky & Lepper, 1999).

Διαδικασία

Για την πραγματοποίηση της έρευνας αυτής ζητήθηκε άδεια από την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, για την αξιολόγηση του ελέγχου κάλυψης βασικών κανόνων δεοντολογίας που απαιτούνται για την προστασία των συμμετεχουσών που συμπεριλαμβάνονται στην έρευνα. Η συλλογή των δεδομένων διεξήχθη αφότου, αρχικά τα

εργαλεία της έρευνας και τα απαραίτητα δημογραφικά στοιχεία τοποθετήθηκαν σε διαδικτυακή πλατφόρμα (Google Forms). Έτσι μέσω της πλατφόρμας αυτής το ερωτηματολόγιο της έρευνας χορηγήθηκε σε εργαζόμενες που εργάζονται στους κλάδους της Αστυνομίας, της Πυροσβεστικής και του Στρατού ηλεκτρονικά είτε μέσω της αποστολής του σε αντίστοιχα τμήματα/ χώρους εργασίας είτε μέσω προσωπικών γνωριμιών που τους αποστάλθηκε σε πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης. Στην αρχή κάθε ερωτηματολογίου περιλαμβάνονταν ένα έντυπο συγκατάθεσης από το οποίο οι συμμετέχουσες ενημερώνονταν για τους σκοπούς της έρευνας, την ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα του συγκεκριμένου ερευνητικού έργου αλλά και για την εθελοντική φύση της διαδικασίας. Αφότου, διάβαζαν αυτό το ενημερωτικό έντυπο ζητούνταν η συγκατάθεσή τους για τη συμμετοχή στην έρευνα. Εφόσον, συναινούσαν στην έρευνα ακολουθούσε το ερωτηματολόγιο σε ηλεκτρονική μορφή, η συμπλήρωση του οποίου διαρκούσε περίπου 10- 15 λεπτά χωρίς την εμφάνιση τυχόν δυσκολιών ή προβλημάτων. Η διαδικασία της χορήγησης των ερωτηματολογίων διήρκησε 2 μήνες και δεν παρουσιάστηκαν κολλήματα ή δυσκολίες λόγω παρανοήσεων.

Μέθοδοι ανάλυσης

Για την ανάλυση των δεδομένων της συγκεκριμένης έρευνας έγινε χρήση περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής. Στην περιγραφική στατιστική τα δεδομένα παρατίθενται σύντομα χωρίς πολλές λεπτομέρειες και γίνεται χρήση των μέτρων θέσεως/ κεντρικής τάσης [μέση τιμή (mean) και διάμεσος (median)]. Για τα μέτρα διασποράς γίνεται χρήση της τυπικής απόκλισης (standard deviation), της ελάχιστης και της μέγιστης τιμής. Για όλους τους ελέγχους που πραγματοποιήθηκαν πριν και κατά τη διάρκεια της ανάλυσης ως επίπεδο σημαντικότητας ορίστηκε η τιμή ($\alpha=0,05$). Στην επαγωγική στατιστική εξετάστηκαν τα κριτήρια κανονικότητας και η ύπαρξη ή όχι έκκεντρων και ακραίων τιμών, προκειμένου να εντοπιστεί, αν απαιτείται η διενέργεια παραμετρικών ή μη παραμετρικών τεστ. Ο έλεγχος της κανονικότητας έγινε με το τεστ Kolmogorov-Smirnov και το τεστ Shapiro-Wilk μέσω του οποίου ελέγχθηκε η τιμή σημαντικότητάς του αντίστοιχου τεστ (p -τιμή) με το ελάχιστο επίπεδο σημαντικότητας ($\alpha=0,05$). Αν το επίπεδο σημαντικότητας των τεστ βρεθεί με τιμή μεγαλύτερη του ελάχιστου επιπέδου σημαντικότητας (p -τιμή $>\alpha$) τότε η μηδενική υπόθεση δεν απορρίπτεται και εξάγεται το συμπέρασμα ότι οι κατανομές είναι κανονικές ή προσεγγιστικά κανονικές. Αντίθετα αν το επίπεδο σημαντικότητας των τεστ λάβει τιμή μικρότερη του ελάχιστου επιπέδου σημαντικότητας (p -τιμή $<\alpha$) τότε η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται και οι κατανομές κρίνονται ως μη κανονικές. Αν

τα δύο τεστ παρουσιάσουν διαφορετικά αποτελέσματα εξετάζονται τα z-scores της ασυμμετρίας (skewness) και της κύρτωσης (kurtosis). Προκειμένου, η κατανομή να θεωρηθεί κανονική είναι σημαντικό τα δύο σκορ της ασυμμετρίας και της κύρτωσης να είναι ανάμεσα στις τιμές -1,96 και 1,96. Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνονται μέσω της μελέτης του ιστογράμματος, του boxplot και τα normal Q-Q plots (διαγράμματα). Το κριτήριο της ύπαρξης έκκεντρων ή ακραίων τιμών ελέγχθηκε άμεσα μέσω του λογισμικού SPSS. Για τον έλεγχο της ύπαρξης συσχετίσεων, που διερευνώνται στη συγκεκριμένη έρευνα, έγινε χρήση του συντελεστή συσχέτισης Spearman's rho (μη παραμετρικός), για τις περιπτώσεις που οι κατανομές δεν ήταν κανονικές και παρουσίασαν έκκεντρες/ ακραίες τιμές, ενώ στις περιπτώσεις που οι κατανομές ήταν κανονικές και δεν εμφάνισαν έκκεντρες/ ακραίες τιμές έγινε χρήση του συντελεστή συσχέτισης pearson's r (παραμετρικός). Οι δείκτες αυτοί φανερώνουν το βαθμό συσχέτισης δύο ποσοτικών μεταβλητών και το εύρος των τιμών που λαμβάνουν είναι από -1 έως 1. Ειδικότερα, σύμφωνα με τους Dancey & Reidy (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, από 0,4 έως 0,69 ισχυρή γραμμική συσχέτιση και τιμές από 0,7 έως 1 πολύ ισχυρή γραμμική συσχέτιση. Η ύπαρξη του πρόσημου δηλώνει την κατεύθυνση μεταβολής των τιμών που παίρνουν οι μεταβλητές. Αναλυτικότερα, το θετικό πρόσημο υποδηλώνει τη μεταβολή των τιμών των μεταβλητών προς την ίδια κατεύθυνση, ενώ το αρνητικό πρόσημο υποδεικνύει μεταβολή προς την αντίθετη κατεύθυνση. 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 (Dancey & Ridey, 2008).

Αποτελέσματα

Στατιστικές αναλύσεις κάθε ψυχομετρικού εργαλείου

Κλίμακα Αβεβαιότητας της Εργασίας (Έκδοση 1η - EPRES): Με βάση τη περιγραφική στατιστική εντοπίστηκαν τα μέτρα θέσης (μέσος όρος, διάμεσος) και τα μέτρα διασποράς (τυπική απόκλιση, ελάχιστη και μέγιστη τιμή) για όλο το δείγμα ($n=95$) αναφορικά με τις ποσοτικές μεταβλητές. Όπως παρουσιάζεται και από τον Πίνακα 1, ο μέσος όρος για το ερωτηματολόγιο της επισφάλειας εργασίας βρέθηκε στα 1,34 για το σύνολο του δείγματος (με τυπική απόκλιση= 0,46). Η τιμή του μέσου όρου βρίσκεται στο διάστημα [1,2] και συνεπώς υποδηλώνει χαμηλή ως μέτρια επισφάλεια εργασίας. Η διάμεσος εντοπίστηκε ίση με 1,37, με ελάχιστη τιμή ίση με 0,37 και μέγιστη τιμή ίση με 2,35. Για το ερωτηματολόγιο αυτό, με βάση την επαγωγική στατιστική, εντοπίστηκαν τα κριτήρια της κανονικότητας και η ύπαρξη ή μη έκκεντρων/ ακραίων τιμών σε κάθε μεταβλητή με τα κατάλληλα στατιστικά τεστ. Πιο συγκεκριμένα, για τη μεταβλητή EPRES εντοπίστηκε ότι ακολουθεί κανονική κατανομή, καθώς μέσω του τεστ Kolmogorov-Smirnov η p -τιμή (ίση με 0,2) βρέθηκε μεγαλύτερη του ελαχίστου επιπέδου σημαντικότητας ($\alpha=5\%$) αλλά και μέσω του τεστ Shapiro-Wilk που η p -τιμή βρέθηκε ίση με 0,25. Εξίσου, 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): Για τη συγκεκριμένη κλίμακα η κάθε μία υποκλίμακα μελετήθηκε και αναλύθηκε ξεχωριστά λόγω του ότι διερευνάται η επιρροή κάθε παράγοντα ξεχωριστά (δηλαδή ξεχωριστά μελετάται η μεταβλητή της κατάθλιψης, ξεχωριστά του άγχους και του στρες αντίστοιχα). Πιο συγκεκριμένα, από τον Πίνακα 2. που παρατίθεται παρακάτω, τα μέτρα θέσης και διασποράς που εντοπίστηκαν για την υποκλίμακα της κατάθλιψης υποδεικνύουν ότι ο μέσος όρος εντοπίστηκε ίσος με 11, 58 (τυπική απόκλιση ίση με 8,57). Η μέση αυτή τιμή βρίσκεται στο διάστημα [10-13] και φανερώνει χαμηλά επίπεδα καταθλιπτικών

συμπτωμάτων. Η διάμεσος είναι ίση με 10, με ελάχιστη τιμή ίση με 0 και μέγιστη ίση με 40. Από τα ευρήματα της επαγωγικής στατιστικής προέκυψε ότι αυτή η υποκλίμακα της Κατάθλιψης εμφανίζει μη κανονική κατανομή, καθώς τόσο στο τεστ Kolmogorov-Smirnov ($p=0,001$) όσο και στο τεστ Shapiro-Wilk (p -τιμή $<0,001$) οι αντίστοιχες p -τιμές βρέθηκαν μικρότερες του ελαχίστου επιπέδου σημαντικότητας ($\alpha=0,05$). Επίσης, εντοπίστηκαν έκκεντρες ή ακραίες τιμές.

Για την υποκλίμακα του Άγχους ο μέσος όρος βρέθηκε ίσος με 8,36 (τυπική απόκλιση=8,06), ο οποίος βρίσκεται στο διάστημα [8-9] και υποδηλώνει χαμηλά επίπεδα άγχους για το σύνολο του δείγματος (βλ. Πίνακας 2.). Η διάμεσος βρέθηκε ίση με 6, η ελάχιστη τιμή ίση με 0 και η μέγιστη ίση με 38. Η μεταβλητή του «Άγχους» προέκυψε ότι δεν ακολουθεί κανονική κατανομή, διότι οι p -τιμές στο τεστ Kolmogorov-Smirnov και Shapiro-Wilk βρέθηκαν μικρότερες του ελαχίστου επιπέδου σημαντικότητας και συγκεκριμένα μικρότερες του 0,001. Ακόμη διαπιστώθηκε η ύπαρξη έκκεντρων/ακραίων τιμών στην κατανομή της μεταβλητής.

Τέλος, για την υποκλίμακα του Στρες ο μέσος όρος βρέθηκε ίσος με 14,42 με τυπική απόκλιση ίση με 9,82. Η τιμή του μέσου όρου βρίσκεται στο διάστημα [0-18] και υποδηλώνει φυσιολογικά έως ελάχιστα συμπτώματα στρες στο σύνολο του δείγματος. Η διάμεσος πήρε την τιμή 14, με ελάχιστη τιμή ίση με το 0 και μέγιστη ίση με 42. Η μεταβλητή αυτή του «στρες», επίσης, δεν εμφάνισε κανονικότητα, καθώς στο τεστ Kolmogorov-Smirnov η p -τιμή βρέθηκε μεγαλύτερη του ($\alpha=5\%$) και συγκεκριμένα ίση με 0,0062, ενώ στο τεστ Shapiro-Wilk βρέθηκε μικρότερη ($p=0,002$). Για τη λήψη της τελικής απόφασης σχετικά με την ύπαρξη ή όχι της κανονικότητας εξετάστηκε το ιστόγραμμα και το normal Q-Q plot (παρατίθεται στο παράρτημα) της κατανομής των απαντήσεων καθώς και τα Z-scores της ασυμμετρίας και της κύρτωσης, τα οποία βρέθηκαν αντίστοιχα ίσα με 2,75 και 0,54. Έτσι εξάγεται το συμπέρασμα της μη κανονικής κατανομής. Επίσης, εντοπίστηκαν έκκεντρες/ ακραίες τιμές στις μεταβλητές.

Συνολικά, ο μέσος όρος του ερωτηματολογίου αυτού, συμπεριλαμβάνοντας όλες τις υποκλίμακες βρέθηκε ίσος με 34,36 (τυπική απόκλιση ίση με 24,89). Η διάμεσος του βρέθηκε στα 34, με ελάχιστη τιμή ίση με το 0 και μέγιστη ίση με το 120. Παρόλα αυτά, η κλίμακα στο σύνολο της δεν χρησιμοποιείται στη συγκεκριμένη έρευνα, λόγω του ότι οι ερευνητικοί στόχοι αφορούν τα αποτελέσματα κάθε υποκλίμακας ξεχωριστά.

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

Κλίμακα Υποκειμενικής Ευτυχίας (SUBJECTIVE HAPPINESS SCALE- SHS): Για τη συγκεκριμένη κλίμακα τα αποτελέσματα που προέκυψαν είναι τα ακόλουθα. Σχετικά με τις αναλύσεις της περιγραφικής στατιστικής προέκυψε ότι ο μέσος όρος των μεταβλητών είναι ίσος με 4,77 και η τυπική απόκλιση ίση με 1,02 (βλ. Πίνακα 3.). Η τιμή αυτή του μέσου όρου βρίσκεται στο διάστημα [1 έως 7] και θεωρείται στο μέσο προς υψηλό βαθμό ευτυχίας, υποδηλώνοντας σχετικά μέτρια προς υψηλά επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας από το σύνολο των ερωτώμενων. 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 ($\alpha=5\%$). Στη συγκεκριμένη μεταβλητή δεν εντοπίστηκαν έκκεντρες και ακραίες τιμές για το σύνολο του δείγματος.

Πίνακας 3. Μέτρα θέσης και διασποράς για την SHS

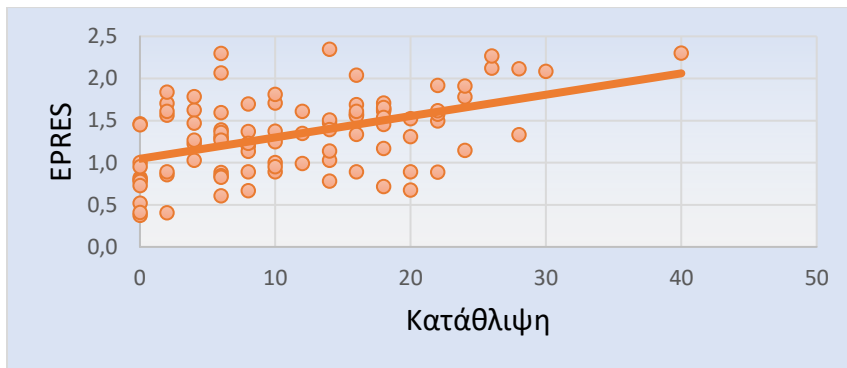
Κλίμακα υποκειμενικής ευτυχίας-SHS	
Μέσος όρος	4,77
Διάμεσος	4,75
Τυπική απόκλιση	1,02
Ελάχιστο	2,5
Μέγιστο	7

Επισφάλεια εργασίας και κατάθλιψη στις γυναίκες

Εν συνεχεία στην προσπάθεια εξέτασης της ύπαρξης συσχέτισης μεταξύ επισφάλειας εργασίας και κατάθλιψης στις γυναίκες εργαζόμενες που συμμετείχαν στην έρευνα, που αποτελεί τον πρώτο ερευνητικό στόχο της έρευνας αυτής, προέκυψαν τα εξής ευρήματα. Όπως προαναφέρθηκε, η επισφάλεια εργασίας παρουσιάζει κανονική κατανομή χωρίς έκκεντρες/

ακραίες τιμές, ενώ η κατάθλιψη παρουσίασε μη κανονική κατανομή με έκκεντρες/ ακραίες τιμές. Έτσι, λοιπόν, για τον έλεγχο της συσχέτισης των δύο μεταβλητών κατάλληλη κρίθηκε η μέθοδος Spearman's rho. Η τιμή του συντελεστή αυτού είναι ίση με 0,426 και υποδηλώνει μέτρια σε ένταση συσχέτιση με θετικό πρόσημο μεταξύ των δύο μεταβλητών. Η θετική αυτή συσχέτιση υποδεικνύει πως όταν αυξάνεται η επισφάλεια εργασίας, αυξάνονται και τα επίπεδα της κατάθλιψης.

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

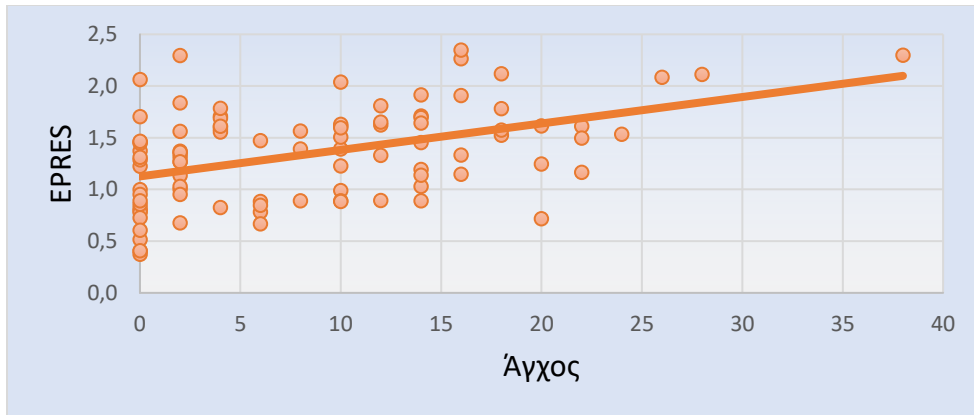
** .Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.01.

Η p - τιμή του ελέγχου βρέθηκε μικρότερη του 0,001, δηλαδή μικρότερη του ελάχιστου επιπέδου σημαντικότητας ($\alpha=5\%$), καθιστώντας την συσχέτιση των δύο μεταβλητών στατιστικά σημαντική, όπως παρουσιάζεται από το Γράφημα 1 και τον Πίνακα 4.

Επισφάλεια εργασίας και Άγχος στις γυναίκες

Ο δεύτερος ερευνητικός στόχος της έρευνας αυτής εξετάζει τη συσχέτιση επισφάλειας εργασίας με το άγχος των γυναικών που απασχολούνται σε «ανδροκρατούμενα» πλαίσια, μελετώντας την κατεύθυνση και την ένταση αυτών των δύο μεταβλητών. Η επισφάλεια εργασίας παρουσιάζει κανονική κατανομή χωρίς έκκεντρες/ ακραίες τιμές αλλά η μεταβλητή του άγχους εκδηλώνει μη κανονική κατανομή με έκκεντρες/ ακραίες τιμές. Γι' αυτό και σ' αυτήν την περίπτωση κατάλληλος για τον έλεγχο αυτής της συσχέτισης κρίθηκε ο συντελεστής Spearman's rho, ο οποίος βρέθηκε ίσος με 0,436. Η τιμή αυτή υποδηλώνει μέτρια συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών αλλά με θετική κατεύθυνση. Αυτό σημαίνει ότι όσο μεγαλύτερη η επισφάλεια εργασίας τόσο μεγαλύτερα και τα επίπεδα άγχους που βιώνει το άτομο.

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

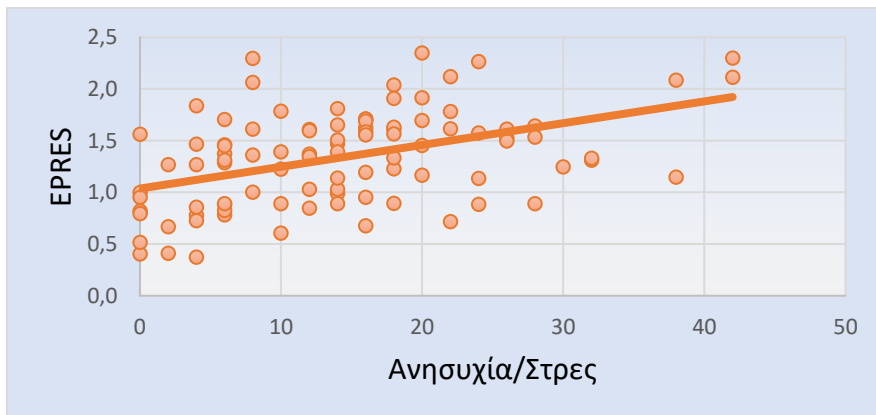
** . Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.01.

Η p-τιμή του ελέγχου βρέθηκε μικρότερη του 0,001, δηλαδή μικρότερη του ελαχίστου επιπέδου σημαντικότητας $\alpha=5\%$, καθιστώντας την συσχέτιση των δύο μεταβλητών στατιστικά σημαντική, όπως παρουσιάζεται από το Γράφημα 2 και τον Πίνακα 5.

Επισφάλεια εργασίας και Στρες στις γυναίκες

Όσον αφορά τη συσχέτιση, την κατεύθυνση και την ένταση της επισφάλειας εργασίας με το στρες στις γυναίκες εργαζόμενες που αποτελεί και τον τρίτο ερευνητικό στόχο της έρευνας, προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα. Όπως προαναφέρθηκε και παραπάνω η μεταβλητή της επισφάλειας εργασίας παρουσιάζει κανονική κατανομή χωρίς έκκεντρες/ ακραίες τιμές, ενώ το στρες παρουσιάζει μη κανονική κατανομή με έκκεντρες/ ακραίες τιμές. Συνεπώς, ως κατάλληλος τρόπος ελέγχου κρίθηκε ο συντελεστής συσχέτισης Spearman's rho, ο οποίος βρέθηκε ίσος με 0,441. Η τιμή αυτή υποδεικνύει μέτρια θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών, που σημαίνει ότι η αύξηση της επισφάλειας εργασίας συνεπάγεται και την αύξηση των επιπέδων στρες που εκδηλώνουν τα άτομα.

Γράφημα 3. Διάγραμμα σκεδασμού/ διασποράς EPRES- Στρες



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

	Ανησυχία/Στρες
EPRES	ρες

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

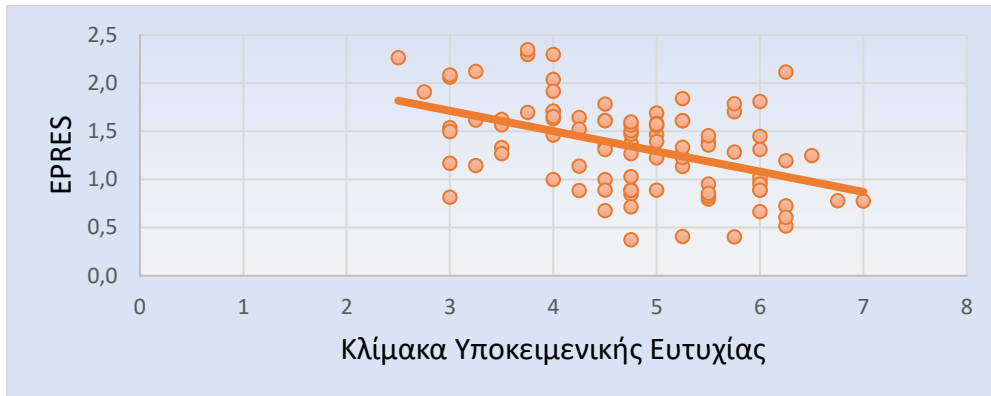
** . Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.01.

Η p-τιμή του ελέγχου βρέθηκε μικρότερη του 0,001, δηλαδή μικρότερη του ελαχίστου επιπέδου σημαντικότητας $\alpha=5\%$, καθιστώντας την συσχέτιση των δύο μεταβλητών στατιστικά σημαντική. Η συσχέτιση των μεταβλητών παρουσιάζεται στο Γράφημα 3 και στον Πίνακα 6.

Επισφάλεια εργασίας και Επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας στις γυναίκες

Ο τελευταίος ερευνητικός στόχος αυτής της έρευνας αφορά την ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών επισφάλειας εργασίας με τα επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας στις γυναίκες που συμμετείχαν στη συγκεκριμένη έρευνα. Η επισφάλεια εργασίας, όπως τονίστηκε παραπάνω, παρουσιάζει κανονική κατανομή χωρίς έκκεντρες/ ακραίες τιμές, ενώ σ' αυτή την συσχέτιση και η Υποκειμενική ευτυχία παρουσιάζει κανονική κατανομή χωρίς έκκεντρες/ ακραίες τιμές. Συνεπώς, ο συντελεστής συσχέτισης που θεωρείται κατάλληλος είναι ο pearson's r, ο οποίος βρέθηκε ίσος με -0,466. Η τιμή αυτή υποδηλώνει μιας μέτριας έντασης συσχέτιση με αρνητικό πρόσημο μεταξύ των δύο μεταβλητών. Το αρνητικό πρόσημο που παίρνει αυτή η τιμή δηλώνει ότι όσο αυξάνεται η επισφάλεια εργασίας, μειώνονται τα επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας που βιώνουν τα άτομα.

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.

Η p -τιμή του ελέγχου βρέθηκε μικρότερη του 0,001, δηλαδή μικρότερη του ελαχίστου επιπέδου σημαντικότητας ($\alpha=5\%$), καθιστώντας την συσχέτιση των δύο μεταβλητών στατιστικά σημαντική. Η συσχέτιση των μεταβλητών παρουσιάζεται στο Γράφημα 4 και τον Πίνακα 7.

Συζήτηση

Συμπεράσματα

Η επισφάλεια εργασίας, όπως συζητήθηκε αναλυτικά στη θεωρητική εισαγωγή, αποτελεί την εργασία που προκαλεί αβεβαιότητα και ανασφάλεια στα άτομα και περιλαμβάνει πολλές διαφορετικές πτυχές. Μπορεί να λάβει πολλές διαστάσεις και χαρακτηρίζεται από διάφορες συνθήκες που θεωρούνται ανασφαλείς και επικίνδυνες για τη ψυχική υγεία των ατόμων (DaSilva & Turrini, 2015). Ο Rogers (1998) τόνισε τέσσερις βασικές διαστάσεις της έννοιας αυτής που περιγράφουν σε μεγάλο βαθμό το σύνολο των διαστάσεων που μπορεί να λάβει. Αυτές είναι η βεβαιότητα της μόνιμης εργασίας, ο έλεγχος κατά τη διάρκεια της εργασίας από τον ίδιο τον εργαζόμενο, η ύπαρξη νομοθετικής προστασίας και το ικανοποιητικό εισόδημα. Όλα τα παραπάνω ή ορισμένα από αυτά, σύμφωνα με τον Rogers, είτε δεν υφίσταται είτε καταπατώνται σε ένα πλαίσιο επισφαλούς εργασίας. Από άλλα ευρήματα ερευνών, έχει προκύψει ότι σε περιβάλλοντα επισφάλειας δεν υπάρχει η εργασιακή ασφάλεια και η ποιότητα στην εργασία που προσδίδει ευελιξία και εργασιακή ελευθερία στους εργαζόμενους ((Rasmussen et al., 2016). Σημαντική, ωστόσο, στο φαινόμενο της επισφάλειας εργασίας υπήρξε και η έρευνα σχετικά με τον παράγοντα του φύλου, δηλαδή η έρευνα σχετικά με το ποιο φύλο είναι πιο ευάλωτο, ώστε να επιλεγεί για μια θέση επισφαλούς απασχόλησης αλλά και ποια είναι η επίδραση που μπορεί να επιφέρει η απασχόληση αυτή στη ψυχική του κατάσταση γενικότερα. Από πλήθος ερευνών, λοιπόν, εντοπίστηκε ότι οι γυναίκες τοποθετούνται ευκολότερα και συχνότερα σε θέσεις που έχουν επισφαλή χαρακτήρα και αυτό φαίνεται να είναι αποτέλεσμα επιρροής από έμφυλα κοινωνικά στερεότυπα και προκαταλήψεις (McDowell, 2017; Paraskevoroulou, 2020; Valero, et al., 2021). Ένα ακόμη σημαντικό εύρημα που προέκυψε από την βιβλιογραφική ανασκόπηση είναι γενικότερα τα έμφυλα κοινωνικά στερεότυπα που προκύπτουν στα πλαίσια εργασίας. Ειδικότερα, εντοπίστηκε ότι η κατανομή των θέσεων εργασίας επηρεάζεται από τον παράγοντα του φύλου. Για παράδειγμα, οι άντρες αναλαμβάνουν πιο συχνά ανώτερες ιεραρχικά θέσεις από τις γυναίκες, ενώ οι γυναίκες τοποθετούνται ευκολότερα σε θέσεις που έχουν σχέση με τη φροντίδα (Campos-Serna et al. 2013). Όσον αφορά την επίδραση της επισφάλειας εργασίας στην ψυχική υγεία των εργαζομένων τα ευρήματα είναι πολύ σημαντικά. Αναλυτικότερα, από την διερεύνηση της βιβλιογραφίας εντοπίστηκε ότι οι γυναίκες που επιλέγονται σε θέσεις με επισφαλή χαρακτήρα εκτίθενται σε σοβαρούς ψυχοκοινωνικούς κινδύνους (Rivero et al., 2021). Αλλά τα ευρήματα επισημαίνουν σημαντική επίδραση της επισφάλειας στη ψυχική υγεία των ατόμων και των δύο

φύλων με τους άντρες πολλές φορές να αναφέρουν πιο σοβαρά καταθλιπτικά συμπτώματα ή συμπτώματα στρες από τις γυναίκες (Demiral et al., 2022; Esteban- Gonzalo et al. 2018; Llosa et al., 2018).

Η συγκεκριμένη, ωστόσο, έρευνα επικεντρώθηκε στο γυναικείο φύλο και συγκεκριμένα σε γυναίκες που εργάζονται σε υπηρεσίες όπως στο Στρατό, στην Αστυνομία και στη Πυροσβεστική που θεωρούνται «ανδροκρατούμενα» πλαίσια. Ανδροκρατούμενα θεωρούνται, διότι το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων σ' αυτά είναι άντρες (από το 70% και πάνω) (Bridges et al., 2021; Hulls et al., 2020; Galea et al., 2015). Υπάρχει η παραδοχή ότι οι άντρες θεωρούνται καταλληλότεροι γι' αυτούς τους ρόλους λόγω «φυσικών» χαρακτηριστικών, γι' αυτό και επιλέγονται ευκολότερα για τις συγκεκριμένες θέσεις (Rosa et al., 2017).

Έτσι, λαμβάνοντας υπόψη, όλα τα παραπάνω ευρήματα που προήλθαν έπειτα από βιβλιογραφική ανασκόπηση προέκυψε και το ενδιαφέρον για τη συγκεκριμένη μελέτη. Η παρούσα, λοιπόν, έρευνα είχε στόχο τη διερεύνηση του φαινομένου της επισφάλειας εργασίας και τον έλεγχο της επίδρασής του στη ψυχική υγεία και στα επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας σε γυναίκες εργαζόμενες σε «ανδροκρατούμενα» περιβάλλοντα εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, στην υπό διερεύνηση μελέτη συμμετείχαν γυναίκες εργαζόμενες σε δημόσιους τομείς εργασίας όπως στον Στρατό, την Αστυνομία και τη Πυροσβεστική.

Το ενδιαφέρον για την προαναφερθείσα έρευνα, που εστιάζει σε γυναίκες εργαζόμενες σε δημόσιους φορείς που κυριαρχούνται από αντρικό δυναμικό, προήλθε έπειτα από εκτενή βιβλιογραφική εξέταση, που ανέδειξε σχετικά περιορισμένο εύρος επιστημονικών δεδομένων. Από την ανασκόπηση, δηλαδή, πλήθους ερευνών παρατηρήθηκε ένα επιστημονικό κενό σχετικά με την επισφάλεια εργασίας σε τέτοια δυναμικά περιβάλλοντα εργασίας που ως επί το πλείστον πλαισιώνονται από άντρες εργαζόμενους. Γι' αυτό, με τη συγκεκριμένη επιστημονική έρευνα επιχειρήθηκε ο εντοπισμός γυναικών εργαζόμενων σ' αυτούς τους κλάδους και η εξέταση του φαινομένου της επισφάλειας εργασίας με βασικό παράγοντα διερεύνησης την επίδραση αυτού στη Ψυχική τους Υγεία. Στην περίπτωση αυτή αναζητήθηκαν συγκεκριμένα τα επίπεδα Κατάθλιψης, Άγχους ή Στρες στις γυναίκες εργαζόμενες αλλά και τα επίπεδα Ευτυχίας που δηλώνουν οι ίδιες σε προσωπικό επίπεδο και αν το αν αυτά συσχετίζονται με ενδεχόμενη επισφάλεια εργασίας. Η άντληση των δεδομένων και η στατιστική τους ανάλυση υπέδειξε τα παρακάτω αξιοσημείωτα ευρήματα που συμπληρώνουν τα ήδη υπάρχοντα.

Αναλυτικότερα, έχοντας ως γνώμονα τα αποτελέσματα που λήφθηκαν από το σύνολο του δείγματος της έρευνας ($n=95$) σχετικά με τη συσχέτιση του φαινομένου της επισφάλειας εργασίας με τα επίπεδα Κατάθλιψης, Άγχους ή Στρες των ερωτώμενων προέκυψε επιβεβαίωση των Υποθέσεων 1,2 και 3 (Υπ.1, 2, 3). Αναλυτικότερα, όσον αφορά την πρώτη υπόθεση που υποστηρίζει τη θετική συσχέτιση μεταξύ της Επισφάλειας εργασίας με τα επίπεδα Κατάθλιψης των συμμετεχουσών στην έρευνα προέκυψε η επιβεβαίωση της. Από τα ευρήματα, δηλαδή, φάνηκε η θετική συσχέτιση των δύο μεταβλητών λόγω του γεγονότος ότι αυτές παρουσιάζουν κοινή θετική κατεύθυνση, με την Επισφάλεια να παρουσιάζει χαμηλά επίπεδα όπως αντίστοιχα και τα επίπεδα Κατάθλιψης κυμαίνονταν σε φυσιολογικά προς χαμηλά. Τα ευρήματα αυτά, ωστόσο, φαίνεται να αντιδιαστέλλονται εν μέρει στα ευρήματα άλλων αντίστοιχων μελετών που αναφέρουν μεν θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών αλλά υπογραμμίζουν υψηλά ποσοστά επισφάλειας που συνεπάγονται και υψηλά ποσοστά καταθλιπτικών συμπτωμάτων στα άτομα (Allan et al. 2021; American Psychological Association, 2019; Llosa et al., 2018; Mai et al., 2019; Shoss, 2017; Valero et al., 2021). Παρόλα αυτά, η έρευνα αυτή αφορά γυναίκες εργαζόμενες σε δημόσιους τομείς απασχόλησης, για το οποίο φαινόμενο δεν έχουν εντοπιστεί αντίστοιχες έρευνες. Εντούτοις, έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σε μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους και των δύο βιολογικών φύλων υποδεικνύουν καλύτερες συνθήκες εργασίας και λιγότερα αρνητικά αισθήματα ως απόρροια της εργασίας τους (Wilkin, 2013). Παρόλα αυτά, ο αριθμός αντίστοιχων μελετών που να επικεντρώνονται εξ ολοκλήρου στο γυναικείο φύλο παραμένει περιορισμένος. Έτσι, λοιπόν, από την συγκεκριμένη ερευνητική προσπάθεια εμφανίζονται χαμηλά έως μέτρια ποσοστά επισφάλειας και φυσιολογικά προς χαμηλά συμπτώματα κατάθλιψης από τις γυναίκες εργαζόμενες που επιβεβαιώνουν την Υπόθεση 1 και φαίνεται να συμβαδίζουν εν μέρει με τα ευρήματα άλλων μελετών που υποδεικνύουν και αυτά θετική συσχέτιση των δύο εννοιών, με βασική διαφορά ότι στις περισσότερες μελέτες τα ποσοστά επισφάλειας είναι μεγάλα όπως και τα καταθλιπτικά συμπτώματα και η συναισθηματική δυσφορία των εργαζομένων (Llosa et al., 2018; Mai et al., 2019; Shoss, 2017).

Ακολουθώς, όσον αφορά τη δεύτερη υπόθεση αυτής της επιστημονικής έρευνας που αφορά την συσχέτιση της επισφάλειας εργασίας με την εμφάνιση συμπτωμάτων άγχους στις γυναίκες εργαζόμενες, η έρευνα αποκάλυψε θετική συσχέτιση των δύο εννοιών, επιβεβαιώνοντας έτσι την Υπόθεση 2 (Υπ.2). Ειδικότερα, από την τρέχουσα μελέτη, από το πλήθος των συμμετεχουσών ($n=95$) προέκυψε θετική συσχέτιση των μεταβλητών της επισφάλειας εργασίας

με τα επίπεδα άγχους των ερωτώμενων, καθώς όσο μεγαλύτερη η επισφάλεια εργασίας τόσο μεγαλύτερα και τα επίπεδα άγχους που αναφέρουν οι ερωτώμενοι. Βέβαια, αυτή η συσχέτιση εντοπίστηκε θετική αλλά μέτρια έντασης που σημαίνει ότι οι ερωτώμενες ανέφεραν χαμηλά έως μέτρια επίπεδα επισφάλειας και φυσιολογικά επίπεδα άγχους ως απόρροια της μη επισφαλούς εργασίας τους. Τα αποτελέσματα αυτά επιβεβαιώνουν τα ευρήματα αντίστοιχων ερευνών που παρουσιάζουν θετική συσχέτιση των δύο μεταβλητών, αλλά αυτά επικεντρώνονται σε επισφαλή περιβάλλοντα εργασίας που συνεπάγονται έντονα συναισθήματα δυσφορίας, άγχους, στρες και κατάθλιψη από τα άτομα γενικότερα (Campos-Serna et al., 2013; Kachi et al., 2014; Lopez et al., 2021; Kim et al., 2017; Min et al., 2015). Η συγκεκριμένη έρευνα εστιάζει στο γυναικείο φύλο, ενώ τα παραπάνω διεθνή και εγχώρια ευρήματα που προέκυψαν από τη βιβλιογραφική εξέταση αναφέρονται σε άνδρες και γυναίκες, κάτι που υποδηλώνει μεν συσχέτιση με την έρευνα αυτή αλλά τονίζει και την ανάγκη περαιτέρω διερεύνησης του συγκεκριμένου θέματος με επικέντρωση στον παράγοντα του φύλου. Αξιοσημείωτο, βέβαια, να αναφερθεί είναι το γεγονός ότι οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα αυτή παρόλο που δεν δήλωσαν μεγάλα ποσοστά επισφάλειας, φαίνεται πως κάποιοι παράγοντες που διερευνώνται από την Κλίμακα Επισφάλειας Εργασίας παρουσιάζουν ορισμένα αξιολογικά ποσοστά, που ενδεχομένως χρήζουν εκτενέστερης έρευνας στο μέλλον. Παραδείγματος χάριν, στον παράγοντα του μισθού, τον οποίο εξετάζουν ορισμένες ερωτήσεις της Κλίμακας Επισφάλειας Εργασίας και στην ερώτηση που αφορά το αν ο μισθός σας, σας επιτρέπει να καλύψετε τις βασικές σας ανάγκες («Ο τωρινός σας μισθός επιτρέπει να καλύψετε τις βασικές σας ανάγκες;») ένα μεγάλο ποσοστό των ερωτώμενων (27,8%) έδωσε την απάντηση «Μερικές φορές», ενώ το 12,4 % δήλωσε ότι «Σπάνια» ο μισθός ικανοποιεί τα βασικά έξοδα. Εξίσου σε ερώτηση που σχετίζεται και πάλι με τον παράγοντα της μίσθωσης και αφορά το αν ο μισθός επιτρέπει την κάλυψη απρόβλεπτων σημαντικών εξόδων («Ο τωρινός σας μισθός επιτρέπει να καλύψετε απρόβλεπτα σημαντικά έξοδα;») το 28,9% απάντησε «Σπάνια» και το 18,6% των γυναικών σημείωσε την απάντηση «Ποτέ». Τα παραπάνω ποσοστά δεν προσδίδουν σημαντική άνοδο στη γενικότερη Επισφάλεια Εργασίας, που υπέδειξαν οι γυναίκες ερωτώμενες, ωστόσο δεν πρέπει να θεωρηθούν αμελητέα, καθώς μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για ενδεχόμενη μελλοντική έρευνα που να εστιάζει στον παράγοντα του μισθού, την ικανοποίηση απ' αυτών αλλά και την κάλυψη βασικών αναγκών ή άλλων εξόδων που προκύπτουν στην καθημερινότητα και πρέπει να καλυφθούν. Από την εξέταση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, ωστόσο, εντοπίστηκε ότι η κάλυψη των βασικών αναγκών και η γενικότερη ποιότητα ζωής έχουν

άμεση σχέση με το μισθό από την εργασία και στις περιπτώσεις που αυτές δεν εξυπηρετούνται μπορούν να οδηγήσουν σε εργασιακή ανασφάλεια και μη ικανοποίηση απ' αυτή (Allan et al., 2021; Llosa et al., 2018; Menéndez et al., 2007).

Αντίστοιχα, η παρούσα έρευνα αποκάλυψε θετική συσχέτιση της Επισφάλειας Εργασίας με το Στρες, επιβεβαιώνοντας έτσι και την Τρίτη ερευνητική υπόθεση (Υπ.3), καθώς και άλλες ανάλογες επιστημονικές μελέτες που διατυπώνουν το ίδιο ή παρόμοιο εύρημα σε άντρες και γυναίκες εργαζόμενους (Esteban- Gonzalo et al. 2018; Kachi et al., 2014; Llosa et al., 2018). Χαρακτηριστικά από το πλήθος των συμμετεχουσών ($n=95$) στην έρευνα αυτή προέκυψε θετική συσχέτιση των μεταβλητών της Επισφάλειας εργασίας και του στρες, όπως αναμενόταν. Ειδικότερα, εντοπίστηκε ότι οι γυναίκες εργαζόμενες δεν δήλωσαν υψηλά ποσοστά επισφάλειας από την εργασία τους αλλά και τα επίπεδα Κατάθλιψης ή Άγχους ή Στρες βρέθηκαν σε φυσιολογικά επίπεδα, καθιστώντας αυτή τη συσχέτιση ως μέτριας έντασης. Αναλυτικότερα, με τη θετική συσχέτιση εννοείται ότι όσο αυξάνονται τα επίπεδα της μίας μεταβλητής τόσο αυξάνονται και τα επίπεδα της άλλης. Όπως χαρακτηριστικά φάνηκε και στις δύο προηγούμενες υποθέσεις, η έννοια της επισφάλειας σ' αυτή την ερευνητική προσπάθεια εντοπίστηκε σε φυσιολογικά επίπεδα όπως και τα συμπτώματα στρες που δήλωσαν οι ερωτώμενες, τα οποία χαρακτηρίστηκαν ως χαμηλά προς μέτρια. Επίσης, άλλες παρόμοιες ερευνητικές μελέτες υπέδειξαν θετική συσχέτιση των δύο μεταβλητών, με τη διαφορά ότι εκείνες εστίαζαν σε μορφές απασχόλησης με μεγάλη επισφάλεια και υψηλά επίπεδα Στρες και Άγχους (Lopez et al., 2021; Kim et al., 2017; Min et al., 2015). Εκτός αυτού, οι έρευνες που εντοπίστηκαν κατά τη προσπάθεια βιβλιογραφικής διερεύνησης του θέματος ανέλυναν σε βάθος το φαινόμενο της επισφάλειας και την επίδραση του στη ψυχική υγεία των ατόμων και των δύο φύλων, ενώ περιορισμένες ήταν οι μελέτες που διερευνούσαν το κάθε φύλου ξεχωριστά, γεγονός που επιβεβαιώνει και την ανάγκη περαιτέρω διερεύνησης.

Τέλος, η τέταρτη ερευνητική υπόθεση αυτής της μελέτης αφορά την συσχέτιση της Επισφάλειας Εργασίας με τα επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας των γυναικών- ερωτώμενων. Η έννοια της Υποκειμενικής Ευτυχίας αποτελεί μια βασική μεταβλητή για την κατανόηση των επιπέδων ευτυχίας κάποιου ατόμου, όπως ο ίδιος την αντιλαμβάνεται σε προσωπικό επίπεδο και φαίνεται να επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες της καθημερινότητας των ατόμων, μέσα στους οποίους συμπεριλαμβάνεται, μεταξύ άλλων και το πλαίσιο εργασίας του καθενός και τα αισθήματα που λαμβάνει απ' αυτό (Alquwez et al., 2021; Diener et al., 2020). Μέσω της

αξιολόγησής της μπορούν να ληφθούν πληροφορίες για την ποιότητα της ζωής κάποιου, για τα επίπεδα προσωπικής του ανάπτυξης, για τις διαπροσωπικές του σχέσεις και γενικότερα για το πόσο ευτυχισμένος νιώθει με την ζωή του (Diener et al., 2020; Hirai et al., 2016). Για όλους τους παραπάνω λόγους γίνεται αντιληπτή η σημασία της έννοιας αυτής και η ανάγκη διερεύνησης της και στην παρούσα μελέτη. Από τα δεδομένα, λοιπόν, προέκυψε η αρνητική συσχέτιση των δύο αυτών μεταβλητών, της Επισφάλειας Εργασίας δηλαδή με την δηλωθείσα Υποκειμενική Ευτυχία, επιβεβαιώνοντας την τέταρτη ερευνητική υπόθεση (Υπ.4), καθώς και άλλα αποτελέσματα διεθνών ερευνών. Ειδικότερα, το αρνητικό πρόσημο συνεπάγεται την αντίστροφη κατεύθυνση των μεταβλητών, που σημαίνει ότι όταν αυξάνονται τα επίπεδα της μίας μειώνονται τα επίπεδα της άλλης. Όπως χαρακτηριστικά εντοπίστηκε από άλλες ερευνητικές τεκμηριώσεις, τα επίπεδα ευημερίας των ατόμων, η ικανοποίηση από τη ζωή και η ευτυχία τους πλήττονται, όταν αυτοί απασχολούνται σε επισφαλή περιβάλλοντα, επιδεικνύοντας έτσι την αρνητική συσχέτιση των δύο μεταβλητών, αφού όσο τα άτομα εργάζονται σε επισφαλή πλαίσια μειώνονται τα επίπεδα ευτυχίας τους (Escudero-Castillo et al., 2022; Kalleberg, 2018; Llosa et al., 2018). Βέβαια, αναλύοντας εκτενέστερα τα ευρήματα αυτής της έρευνας, η αρνητική συσχέτιση των δύο εννοιών χαρακτηρίζεται ως μέτριας έντασης, καθώς οι ερωτώμενες δεν υπέδειξαν ύπαρξη επισφάλειας εργασίας στους τομείς τους και δήλωσαν μέτρια ως υψηλά επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας. Αυτά τα αποτελέσματα φαίνεται να επιβεβαιώνουν την υπόθεση (Υπ.4), παρουσιάζοντας την αναλογία μη ύπαρξη επισφάλειας και εμφάνιση υψηλών επιπέδων ευτυχίας από τα άτομα. Σημαντικό να αναφερθεί, είναι το ότι η παρούσα μελέτη εστιάζει σε εργαζόμενες που απασχολούνται σε συγκεκριμένους δημόσιους τομείς εργασίας (Στρατό, Αστυνομία και Πυροσβεστική), τεκμηριώνοντας έτσι και το εύρημα που αναφέρει ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι, λόγω σταθερότητας της εργασίας, δεν αναφέρουν επίδραση στην Ευτυχία τους (Escudero-Castillo et al., 2022). Ωστόσο, το τελευταίο αυτό εύρημα αφορά γυναίκες και άνδρες εργαζόμενους και συνεπώς σχετίζεται εν μέρη με την συγκεκριμένη ερευνητική προσπάθεια που εστιάζει στο γυναικείο φύλο, αναδεικνύοντας έτσι την ανάγκη περαιτέρω διερεύνησης του φαινομένου στο μέλλον που να εστιάζει στον παράγοντα του φύλου.

Συνοψίζοντας, λοιπόν, όλα τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι οι γυναίκες εργαζόμενες σε δημόσιους τομείς εργασίας και συγκεκριμένα σε περιβάλλοντα εργασίας που θεωρούνται «ανδροκρατούμενα» όπως είναι ο Στρατός, η Αστυνομία και η Πυροσβεστική δεν φάνηκε να βιώνουν υψηλά επίπεδα επισφάλειας. Επιπλέον, η ψυχική τους κατάσταση εντοπίστηκε ως

φυσιολογική, καθώς τόσο τα επίπεδα Κατάθλιψης, Άγχους ή Στρες εντοπίστηκαν σε φυσιολογικά πλαίσια, χωρίς να υποδεικνύουν καμία ανησυχητική ένδειξη όσο και τα επίπεδα Υποκειμενικής Ευτυχίας κυμάνθηκαν σε μέτριο προς υψηλό βαθμό. Συνεπώς, από όλα τα παραπάνω προκύπτει ότι οι γυναίκες εργαζόμενες δεν βιώνουν επισφάλεια από την εργασία τους και ούτε παρουσιάζουν καταθλιπτικά συμπτώματα ή συμπτώματα στρες και άγχους, ενώ παράλληλα τα επίπεδα Ευτυχίας τους βρίσκονται ως επί το πλείστον σε υψηλά επίπεδα.

Περιορισμοί, μελλοντικές προτάσεις, συμβολή έρευνας

Τα συγκεκριμένα ευρήματα, βέβαια, είναι σημαντικό να ερμηνευθούν με κάποιους ενδοιασμούς, διότι επιδεικνύουν και ορισμένους περιορισμούς. Πρωτίστως, ο βασικός περιορισμός της έρευνας αυτής είναι ότι τα δεδομένα που λήφθηκαν δεν μπορούν να θεωρηθούν γενικεύσιμα, καθώς αφορούν γυναίκες εργαζόμενες σε συγκεκριμένους τομείς εργασίας, του Στρατού, της Αστυνομίας και της Πυροσβεστικής και έτσι είναι αδύνατο να θεωρηθούν ως πιθανά και για άλλους κλάδους εργασίας. Επίσης, από τα συγκεκριμένα αποτελέσματα εντοπίστηκε η μη ύπαρξη επισφάλειας εργασίας και συνεπώς υπάρχει ελλιπής πληροφόρηση σχετικά με το πως μπορεί να επηρεάσει τη Ψυχική Υγεία μιας γυναίκας ένα περιβάλλον εργασίας που είναι όντως επισφαλές και επιβαρυντικό γι' αυτές. Αυτό καθιστά αναγκαία τη μελλοντική έρευνα που θα επικεντρωθεί και σε άλλους χώρους εργασίας, προκειμένου να εντοπιστούν τα επίπεδα Επισφάλειας και άλλων εργαζομένων και να ερμηνευθεί η επίδρασή της στην Ψυχική τους Υγεία. Στην τρέχουσα έρευνα, η επισφάλεια εργασίας θεωρήθηκε πολύ χαμηλή, γεγονός που μπορεί να σχετιστεί με το ότι οι περισσότερες γυναίκες- ερωτώμενες ήταν μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι. Σαφώς, ένα ενδιαφέρον ζήτημα για μελλοντικές έρευνες αποτελεί η εκτενέστερη μελέτη σε γυναίκες εργαζόμενες από άλλα επαγγέλματα που ενδεχομένως είναι πιο αβέβαιης και μη σταθερής απασχόλησης. Μια τέτοια έρευνα θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμη, καθώς θα εμπλούτιζε τα ήδη υπάρχοντα βιβλιογραφικά ευρήματα και θα διεύρυνε τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης ερευνητικής προσπάθειας.

Επιπλέον, ένας σημαντικός περιορισμός της έρευνας αυτής που μπορεί να αποτελέσει και τη βάση για κάποια μελλοντική επιστημονική διερεύνηση είναι ότι δεν μελέτησε σε βάθος το ρόλο της γυναίκας στα «ανδροκρατούμενα» περιβάλλοντα εργασίας. Η έρευνα αυτή επικεντρώθηκε σε τέτοια επαγγέλματα για να διαπιστωθεί η επισφάλεια εργασίας σε αυτούς τους χώρους αλλά δεν επεκτάθηκε στις συνθήκες, στους ρόλους και στη μεταχείριση που λαμβάνουν οι γυναίκες που

αποτελούν μειοψηφία στους χώρους αυτούς. Μια μελλοντική, λοιπόν, ποιοτική έρευνα θα μπορούσε να επικεντρωθεί στους παραπάνω παράγοντες, καθώς και στο να διερευνήσει σε βάθος πιθανά έμφυλα στερεότυπα και διακρίσεις που υφίστανται γυναίκες σε αυτούς τους χώρους. Για μια τέτοια μελέτη χρήσιμη θα ήταν, όπως προαναφέρθηκε, η ποιοτική έρευνα, που εξετάζει ένα θέμα με λεπτομέρειες και είναι πιο προσωπική, συμβάλλοντας ώστε ο ερωτώμενος να νιώσει μεγαλύτερη οικειότητα και να εμβαθύνει σε προσωπικές τους εμπειρίες που θα ενισχύσουν και θα συμπληρώσουν τα ήδη υπάρχοντα εγχώρια και διεθνή αποτελέσματα. Μέσα από μια τέτοια ερευνητική διαδικασία θα εξασφαλιστούν και περαιτέρω πληροφορίες σχετικά με την εμπλοκή των γυναικών σε «ανδροκρατούμενα» περιβάλλοντα εργασίας και συγκεκριμένα θα εντοπιστούν στοιχεία που αφορούν την αντιμετώπισή τους μέσα σ' αυτά αλλά και στοιχεία που σχετίζονται με τις συνθήκες που επικρατούν στο πλαίσιο εργασίας, που θα συμβάλλουν στην εξαγωγή συμπερασμάτων για την ύπαρξη ή όχι έμφυλων στερεοτύπων στην εργασία τον 21^ο αιώνα.

Η παρούσα έρευνα, ωστόσο, συμπληρώνει και εξελίσσει την ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία, καθώς αποτελεί μια ολοκληρωμένη ερευνητική προσπάθεια εξέτασης του φαινομένου της επισφάλειας εργασίας σε γυναίκες εργαζόμενες σε «ανδροκρατούμενα» πλαίσια και ταυτόχρονα συσχετίζει αυτή τη μεταβλητή με άλλες που αφορούν τη Ψυχική Υγεία και την ευεξία. Πιο συγκεκριμένα, βασικός στόχος της μελέτης αυτής ήταν η σύνδεση της επισφάλειας με την εκδήλωση συμπτωμάτων είτε Κατάθλιψης είτε Άγχους είτε Στρες αλλά και η σύνδεση της με τα επίπεδα προσωπικής ευτυχίας (Υποκειμενικής Ευτυχίας) που βιώνουν τα άτομα ως αποτέλεσμα της εργασίας τους. Σημαντικό, στην παρούσα μελέτη είναι το γεγονός ότι η επίδραση του φαινομένου της ανασφαλούς και αβέβαιης εργασίας σε γυναίκες εργαζόμενες στην Ψυχική τους Υγεία εξετάστηκε σφαιρικά, συμπεριλαμβάνοντας τόσο τη συσχέτιση της με αρνητικά και παθολογικά συμπτώματα, της Κατάθλιψης, του Άγχους ή του Στρες όσο και τη συσχέτισή της με τον παράγοντα της ευεξίας και προσωπικής ευτυχίας. Αυτό αναδεικνύει τη γενικότερη ψυχική κατάσταση των συμμετεχουσών στην έρευνα, εστιάζοντας τόσο στον παθολογικό παράγοντα όσο και στον παράγοντα της ευημερίας και της ικανοποίησης από την ζωή τους, παρουσιάζοντας έτσι σημαντικά και ολοκληρωμένα αποτελέσματα που θα ενισχύσουν τα ευρήματα άλλων διεθνών και κυρίως εγχώριων δεδομένων. Τα αποτελέσματα αυτά, λοιπόν, υπέδειξαν θετική συσχέτιση της επισφάλειας εργασίας με τους παράγοντες της Κατάθλιψης, του Άγχους και του Στρες και αρνητική συσχέτισή της με την μεταβλητή της Υποκειμενικής ευτυχίας, όπως αναμενόταν. Η εστίαση στους παράγοντες αυτούς ήταν ιδιαίτερα σημαντική, καθώς ενίσχυσε τα ήδη σχετικά

περιορισμένα ευρήματα που εστιάζουν στην μελέτη της Επισφάλειας εργασίας με βάση το φύλο. Όλα τα παραπάνω, λοιπόν, συμβάλλουν στην ενημέρωση και πληροφόρηση σχετικά με το φαινόμενο της Επισφάλεια εργασίας στις γυναίκες στην Ελλάδα, που τα δεδομένα παραμένουν πολύ περιορισμένα αλλά παράλληλα ενισχύουν και τη διεθνή βιβλιογραφία, καθώς μελετούν ειδικευμένα το φαινόμενο αυτό σε σχέση με τη Ψυχική Υγεία. Η έρευνα αυτή αποτελεί μια πρωτότυπη προσπάθεια, καθώς συνδέει πολλούς παράγοντες ταυτόχρονα αλλά χρήζει και περαιτέρω μελλοντικής εστίασης σε άλλους παράγοντες που αφορούν ειδικότερα την εμπλοκή των γυναικών σε «ανδροκρατούμενα» πλαίσια εργασίας.

Βιβλιογραφία

- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103491>
- Allan, B. A., Kim, T., Liu, T. Y., & Deemer, E. D. (2020). Moderators of involuntary part-time work and life satisfaction: A latent deprivation approach. *Professional Psychology: Research and Practice*, 51(3), 257. <https://doi.org/10.1037/pro0000268>
- 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>
- Alquwez, N., Cruz, J. P., Alotaibi, N. S., & Alshammari, F. (2021). Validity and reliability of the Subjective Happiness Scale Arabic version among Saudi working women. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 16(6), 835-842. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2021.05.010>
- Arango, C., Díaz-Caneja, C. M., McGorry, P. D., Rapoport, J., Sommer, I. E., Vorstman, J. A., ... & Carpenter, W. (2018). Preventive strategies for mental health. *The Lancet Psychiatry*, 5(7), 591-604. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(18\)30057-9](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(18)30057-9)
- Bishu, S. G., & Headley, A. M. (2020). Equal employment opportunity: Women bureaucrats in male-dominated professions. *Public Administration Review*, 80(6), 1063-1074. <https://doi.org/10.1111/puar.13178>
- Bridges, D., Wulff, E., & Bamberry, L. (2021). Resilience for gender inclusion: Developing a model for women in male-dominated occupations. *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12672>
- Γαλάνης, Π. (2013). Εγκυρότητα και αξιοπιστία των ερωτηματολογίων στις επιδημιολογικές μελέτες. *Αρχ. Ελλ. Ιατρ.* 30(1): 97-110. <https://www.mednet.gr/archives/2013-1/pdf/97.pdf>
- Campbell, I., & Price, R. (2016). Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 314-332. <https://doi.org/10.1177/1035304616652074>

- Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., Moen, B. E., & Benavides, F. G. (2013). Gender inequalities in occupational health related to the unequal distribution of working and employment conditions: a systematic review. *International journal for equity in health*, *12*(1), 1-18. <https://doi.org/10.1186/1475-9276-12-57>
- Clark, S. K., Halbesleben, J. R., Lester, S. W., & Heintz, R. (2010). Temporary worker alienation and job performance: The impact of rating source. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *17*(3), 287–297. <https://doi.org/10.1177/1548051810368679>
- 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>
- De Vogli, R. (2004). Change, psychosocial stress and health in an era of globalization. *American Journal of Public Health*. <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/2051>
- Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2020). Positive emotions at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *7*, 451-477. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044908>
- Escudero-Castillo, I., Mato Díaz, F. J., & Rodríguez-Alvarez, A. (2022). Effects of precarious work on mental health: evidence from Spain. *Applied Economics*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/00036846.2022.2098241>
- Esteban-Gonzalo, S., Aparicio, M., & Esteban-Gonzalo, L. (2018). Employment status, gender and health in Spanish women. *Women & health*, *58*(7), 744-758. <https://doi.org/10.1080/03630242.2017.1353574>
- Foley, M., & Williamson, S. (2019). Managerial perspectives on implicit bias, affirmative action, and merit. *Public administration review*, *79*(1), 35-45. <https://doi.org/10.1111/puar.12955>
- Fusar-Poli, P. (2019). Integrated mental health services for the developmental period (0 to 25 years): a critical review of the evidence. *Frontiers in Psychiatry*, *10*, 355. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2019.00355>

- Fusar-Poli, P., Salazar de Pablo, G. S., De Micheli, A., Nieman, D. H., Correll, C. U., Kessing, L. V., ... & van Amelsvoort, T. (2020). What is good mental health? A scoping review. *European Neuropsychopharmacology*, 31, 33-46. <https://doi.org/10.1016/j.euroneuro.2019.12.105>
- Galea, N., Powell, A., Loosemore, M., & Chappell, L. (2015). Designing robust and revisable policies for gender equality: Lessons from the Australian construction industry. *Construction management and economics*, 33(5-6), 375-389. <https://doi.org/10.1080/01446193.2015.1042887>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2017.04.049>
- Hirai, T., Comim, F., & Ikemoto, Y. (2016). Happiness and human development: A capability perspective. *Journal of International Development*, 28(7), 1155-1169. <https://doi.org/10.1002/jid.3236>
- 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, 1-7. <https://doi.org/10.1186/s13643-019-1260-9>
- Ivanova, M. (2017). Book Review: The New Social Division: Making and Unmaking Precariousness, Palgrave Studies in European Political Sociology. <https://doi.org/10.1177/1024258917729319>
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2014). Organizational communication: A buffer in times of job insecurity?. *Economic and Industrial Democracy*, 35(3), 557-579. <https://doi.org/10.1177/0143831X13489356>
- Kalin, N. H. (2020). The critical relationship between anxiety and depression. *American Journal of Psychiatry*, 177(5), 365-367. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.2020.20030305>
- Kalleberg, A. L. (2018). Job insecurity and well-being in rich democracies. *The Economic and Social Review*, 49(3, Autumn), 241-258.
- Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (2018). Probing precarious work: Theory, research, and politics. *Research in the Sociology of Work*, 31(1), 1-30. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031017>

- Karakasidou, E., Pezirkianidis, C., Stalikas, A., & Galanakis, M. (2016). Standardization of the Subjective Happiness Scale (SHS) in a Greek sample. *Psychology*, 7(14), 1753-1765. <https://doi.org/10.4236/psych.2016.714164>
- Karl, M., Schaber, R., Kress, V., Kopp, M., Martini, J., Weidner, K., & Garthus-Niegel, S. (2020). Precarious working conditions and psychosocial work stress act as a risk factor for symptoms of postpartum depression during maternity leave: results from a longitudinal cohort study. *BMC public health*, 20(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09573-w>
- Kachi, Y., Otsuka, T., & Kawada, T. (2014). Precarious employment and the risk of serious psychological distress: a population-based cohort study in Japan. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 465-472. <http://www.jstor.org/stable/43188045>
- Kim, M. S., Hong, Y. C., Yook, J. H., & Kang, M. Y. (2017). Effects of perceived job insecurity on depression, suicide ideation, and decline in self-rated health in Korea: a population-based panel study. *International archives of occupational and environmental health*, 90, 663-671. <https://doi.org/10.1007/s00420-017-1229-8>
- Κούγιας, Κ. (2016). Ευέλικτη Απασχόληση στην Ελλάδα της Κρίσης: Σκέψεις και Διαπιστώσεις. *Κοινωνική Πολιτική*, 6, 85-109. <https://doi.org/10.12681/sp.10882>
- LaMontagne, A. D., Too, L. S., Punnett, L., & Milner, A. J. (2021). Changes in job security and mental health: an analysis of 14 annual waves of an Australian working-population panel survey. *American journal of epidemiology*, 190(2), 207-215. <https://doi.org/10.1093/aje/kwaa038>
- Lewchuk, W., Clarke, M., & De Wolff, A. (2008). Working without commitments: precarious employment and health. *Work, employment and society*, 22(3), 387-406. <https://doi.org/10.1177/0950017008093477>
- Livanos, I., & Pouliakas, K. (2019). The rise of involuntary non-standard employment in Greece during the great economic depression 1. In *Greek Employment Relations in Crisis* (pp. 128-156). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315462493>
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: a meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de psicología*.

- Lopez, G., Kriebel, D., Cifuentes, M., & Quinn, M. (2021). Effects of precarious work on symptomatology of anxiety and depression in Chilean workers, a cross sectional study. *BMC Public Health*, 21(1), 1-11. <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. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-U](https://doi.org/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. [https://doi.org/10.1016/S0924-9338\(11\)73435-6](https://doi.org/10.1016/S0924-9338(11)73435-6)
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social indicators research*, 46, 137-155. <https://doi.org/10.1023/A:1006824100041>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.112424>
- Marcus, M., Yasamy, M. T., van Ommeren, M., Chisholm, D., & Saxena, S. (2012). Depression: A global crisis. *WHO Department of Mental Health and Substance Abuse: World Health Organization*.
- McDowell, J. (2017). Men's talk in women's work: Doing being a nurse. In *The Routledge handbook of language in the workplace* (pp. 361-372). Routledge.
- Menéndez, M., Benach, J., Muntaner, C., Amable, M., & O'Campo, P. (2007). Is precarious employment more damaging to women's health than men's?. *Social science & medicine*, 64(4), 776-781. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2006.10.035>
- Min, K. B., Park, S. G., Hwang, S. H., & Min, J. Y. (2015). Precarious employment and the risk of suicidal ideation and suicide attempts. *Preventive medicine*, 71, 72-76. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2014.12.017>

- O'Brien, D., Harvey, K., Howse, J., Reardon, T., & Creswell, C. (2016). Barriers to managing child and adolescent mental health problems: a systematic review of primary care practitioners' perceptions. *British Journal of General Practice*, 66(651), e693-e707. <https://doi.org/10.3399/bjgp16X687061>
- Oei, T. P., Sawang, S., Goh, Y. W., & Mukhtar, F. (2013). Using the depression anxiety stress scale 21 (DASS-21) across cultures. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1018-1029. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.755535>
- Ojala, S., & Pyöriä, P. (2019). Precarious work and the risk of receiving a disability pension. *Scandinavian journal of public health*, 47(3), 293-300. <https://doi.org/10.1177/1403494818804106>
- Olsthoorn, M. (2014). Measuring precarious employment: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with Dutch labor market-data. *Social Indicators Research*, 119(1), 421-441. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0480-y>
- 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. *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, 1-18. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_30-1
- Perry, J. C., & Pickett, L. L. (2016). The costs of racism on workforce entry and work adjustment. In A. N. Alvarez, C. T. H. Liang, & H. A. Neville (Eds.), *The cost of racism for people of color: Contextualizing experiences of discrimination* (pp. 203–227). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14852-010>
- Rasmussen, S., Refslund, B., Sørensen, O. H., & Larsen, T. (2016). Reducing precarious work in Europe through social dialogue: the case of Denmark.
- Rivero, F. M., Padrosa, E., Utzet, M., Benach, J., & Julià, M. (2021). Precarious employment, psychosocial risk factors and poor mental health: A cross-sectional mediation analysis. *Safety science*, 143, 105439. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105439>
- Rosa, J. E., Hon, C. K., Xia, B., & Lamari, F. (2017). Challenges, success factors and strategies for women's career development in the Australian construction industry. *Construction economics and building*, 17(3), 27-46. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.113393021112868>

- Sabharwal, M. (2015). From glass ceiling to glass cliff: Women in senior executive service. *Journal of public administration research and theory*, 25(2), 399-426. <https://doi.org/10.1093/jopart/mut030>
- Schneider, D., & Harknett, K. (2019). Consequences of routine work-schedule instability for worker health and well-being. *American Sociological Review*, 84(1), 82-114. <https://doi.org/10.1177/0003122418823184>
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of management*, 43(6), 1911-1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Smith, L. (2015). Reforming the minimum wage: Toward a psychological perspective. *American Psychologist*, 70(6), 557. <https://doi.org/10.1037/a0039579>
- Snodgrass, J. G., Lacy, M. G., & Upadhyay, C. (2017). Developing culturally sensitive affect scales for global mental health research and practice: emotional balance, not named syndromes, in Indian Adivasi subjective well-being. *Social Science & Medicine*, 187, 174-183. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.06.037>
- Στριγγάρης, Αργύρης (2017). Editorial: Τι είναι η κατάθλιψη. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 58(12), 1287–1289. <https://doi.org/10.1111/jcpp.12844>
- Tsopoki, V.-M., Sourtzi, P., Vives, A., Benach, J., Tziaferi, S., Velonakis, E., 2021. Μετάφραση και στάθμιση της Κλίμακας Εργασιακής Αβεβαιότητας (EPRES) σε εργαζόμενους στην Ελλάδα: Εργασιακή Αβεβαιότητα στην Ελλάδα. *Νοσηλεία και Έρευνα*. 13, 53.
- Valero, E., Martin, U., Bacigalupe, A., & Utzet, M. (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., ... & Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and environmental medicine*, 67(8), 548-555. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.2009.048967>
- Wadham, B., Bridges, D., Mundkur, A., & Connor, J. (2018). ‘War-fighting and left-wing feminist agendas’: gender and change in the Australian Defence Force. *Critical Military Studies*, 4(3), 264-280. <https://doi.org/10.1080/23337486.2016.1268371>

- Waenerlund, A. K., Gustafsson, P. E., Virtanen, P., & Hammarström, A. (2011). Is the core-periphery labour market structure related to perceived health? findings of the Northern Swedish Cohort. *BMC Public Health*, *11*, 1-10. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-956>
- Wilkin, C. L. (2013). I can't get no job satisfaction: Meta-analysis comparing permanent and contingent workers. *Journal of organizational behavior*, *34*(1), 47-64. <https://doi.org/10.1002/job.1790>
- Wright, T. (2016). Women's experience of workplace interactions in male-dominated work: The intersections of gender, sexuality and occupational group. *Gender, work & organization*, *23*(3), 348-362. <https://doi.org/10.1111/gwao.12074>

Παράρτημα

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗ 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 Φλώρα, Κανούτου Ειρήνη και Λιάκου Δήμητρα

Έχω διαβάσει το σύνολο των ανωτέρω αναφερόμενων πληροφοριών και συναινώ στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου που ακολουθεί.

ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΣΚΟΠΟΥΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

1η Κλίμακα: 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 (ΝΠΔΔ, ΔΕΚΟ κτλ.)	
3	Έχω σύμβαση ορισμένου χρόνου	
4	Έχω σύμβαση έργου ή παροχής υπηρεσιών	

2. Ποια είναι η διάρκεια της παρούσας σύμβασης;

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

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

- 0 Κατά τη διάρκεια του τελευταίου έτους δεν έχω εργαστεί με σύμβαση ορισμένου χρόνου
- 1 Λιγότερο από 1 μήνα
- 2 Από 1 μήνα έως λιγότερο από 2 μήνες

3	Από 2 μήνες έως λιγότερο από 3 μήνες
4	Από 3 μήνες έως λιγότερο από 6 μήνες
5	Από 6 μήνες έως λιγότερο από 8 μήνες
6	Από 8 μήνες έως λιγότερο από 10 μήνες
7	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	4	3	2	1	0

	αυτό που σας ζητούν.....						
δ.	Αισθάνεστε ότι σας συμπεριφέρονται με διακρίσεις και άδικο.....	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 αντικατασταθεί.....	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 | <input type="checkbox"/> | Πολλές φορές |
| 0 | <input type="checkbox"/> | 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 | <input type="checkbox"/> | 300€ ή λιγότερα |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Μεταξύ 301€ και 451€ |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Μεταξύ 452€ και 601€ |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Μεταξύ 602€ και 751€ |
| 5 | <input type="checkbox"/> | Μεταξύ 752€ και 902€ |
| 6 | <input type="checkbox"/> | Μεταξύ 903€ και 1202€ |
| 7 | <input type="checkbox"/> | Μεταξύ 1203€ και 1503€ |
| 8 | <input type="checkbox"/> | Μεταξύ 1504€ και 1803€ |
| 9 | <input type="checkbox"/> | Μεταξύ 1804€ και 2104€ |
| 10 | <input type="checkbox"/> | Μεταξύ 2105€ και 2405€ |
| 11 | <input type="checkbox"/> | 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

2^η Κλίμακα: 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

3^η Κλίμακα: ΚΛΙΜΑΚΑ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΙΚΗΣ ΕΥΤΥΧΙΑΣ- SUBJECTIVE HAPPINESS SCALE

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

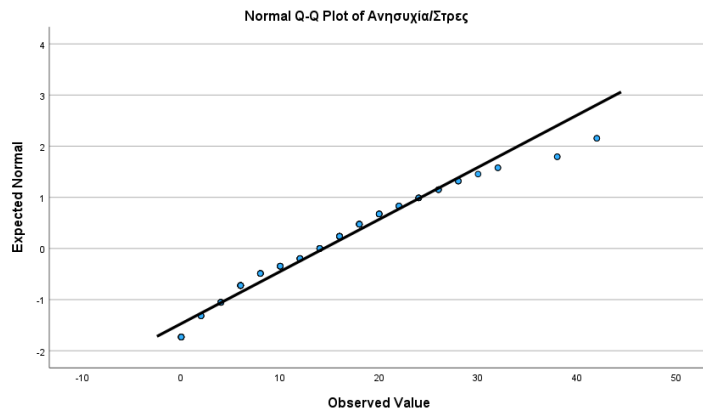
4. Κάποιοι άνθρωποι γενικά δεν είναι πολύ ευτυχισμένοι. Μολονότι δεν έχουν κατάθλιψη, ποτέ δεν φαίνονται τόσο ευτυχισμένοι όσο θα μπορούσαν να είναι. Σε ποιο βαθμό σας περιγράφει ο παραπάνω χαρακτηρισμός;

1 2 3 4 5 6 7

Το ερωτηματολόγιο ολοκληρώθηκε

Ορισμένα Διαγράμματα που προέκυψαν από την έρευνα

Διάγραμμα: Έλεγχος κανονικότητας της Κλίμακας Στρες



Διάγραμμα: Έλεγχος συχνότητας της υποκλίμακας Στρες

