

Διπλωματική Εργασία: Απασχόληση και τραπεζικός τομέας. Η περίπτωση της Περιφέρειας Πελοποννήσου προ και μετά τον covid.

Μεταπτυχιακός Φοιτητής: Ματσιακάς Δημήτριος
Α.Μ. : **4042202202027**

Επιβλέπων καθηγητής: **Λιαργκόβας Παναγιώτης**

ΤΡΙΠΟΛΗ ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2024

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1 Αντιστοίχιση ερευνητικών ερωτημάτων και ερωτήσεων	45
Πίνακας 2 Πίνακας συχνοτήτων - Φύλο	46
Πίνακας 3 Πίνακας συχνοτήτων - Θέση απασχόλησης	47
Πίνακας 4 Πίνακας συχνοτήτων - Οικογενειακή κατάσταση	48
Πίνακας 5 Πίνακας συχνοτήτων - Αντικείμενο εργασίας	49
Πίνακας 6 Πίνακας συχνοτήτων - Επίπεδο εκπαίδευσης	50
Πίνακας 7 Πίνακας συχνοτήτων - Έτη εργασίας	51
Πίνακας 8 Πίνακας συχνοτήτων - Ηλικία	52
Πίνακας 9 Πίνακας συχνοτήτων - Αριθμός ανήλικων τέκνων	53
Πίνακας 10 Πρώτο ερευνητικό ερώτημα One-Sample Statistics	54
Πίνακας 11 Πρώτο ερευνητικό ερώτημα One-Sample Test	55
Πίνακας 12 Πρώτο ερευνητικό ερώτημα One-Sample Statistics Γενική εργασιακή ανασφάλεια	56
Πίνακας 13 Πρώτο ερευνητικό ερώτημα One-Sample Test Γενική εργασιακή ανασφάλεια	56
Πίνακας 14 Πρώτο ερευνητικό ερώτημα Επίπεδο εκπαίδευσης * Γενική ανασφάλεια 75%-25% Crosstabulation	58
Πίνακας 15 Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα One-Sample Statistics	59
Πίνακας 16 Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα One-Sample Test	60
Πίνακας 17 Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα One-Sample Statistics Εργασιακή ανασφάλεια περιεχομένου	62
Πίνακας 18 Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα One-Sample Test Εργασιακή ανασφάλεια περιεχομένου	62
Πίνακας 19 Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα Επίπεδο εκπαίδευσης * Ανασφάλεια περιεχομένου 75%-25% Crosstabulation	63
Πίνακας 20 Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα Θέση απασχόλησης * Ανασφάλεια περιεχομένου 75%-25% Crosstabulation	64
Πίνακας 21 Τρίτο ερευνητικό ερώτημα Sample Statistics	65
Πίνακας 22 Τρίτο ερευνητικό ερώτημα Paired Differences	66
Πίνακας 23 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα Group Statistics Φύλο	68
Πίνακας 24 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα Independent Samples Test Φύλο	68
Πίνακας 25 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα Test of Homogeneity of Variances Οικογενειακή κατάσταση	69
Πίνακας 26 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα One way anova Οικογενειακή κατάσταση	69
Πίνακας 27 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα Test of Homogeneity of Variances Έτη εργασίας	71
Πίνακας 28 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα One way anova Έτη εργασίας	71
Πίνακας 29 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα Bonferroni post hoc test Έτη εργασίας	72
Πίνακας 30 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα Test of Homogeneity of Variances Ηλικία	72
Πίνακας 31 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα One way anova Ηλικία	73
Πίνακας 32 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα Bonferroni post hoc test Ηλικία	74
Πίνακας 33 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα Test of Homogeneity of Variances Αριθμός ανήλικων τέκνων	74
Πίνακας 34 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα One way anova Αριθμός ανήλικων τέκνων	75

Κατάλογος εικόνων

Εικόνα 1 Κυκλικό διάγραμμα - Φύλο	46
Εικόνα 2 Κυκλικό διάγραμμα - Θέση απασχόλησης.....	47
Εικόνα 3 Κυκλικό διάγραμμα - Οικογενειακή κατάσταση	48
Εικόνα 4 Κυκλικό διάγραμμα - Αντικείμενο εργασίας.....	49
Εικόνα 5 Κυκλικό διάγραμμα - Επίπεδο εκπαίδευσης.....	50
Εικόνα 6 Κυκλικό διάγραμμα - Έτη εργασίας.....	51
Εικόνα 7 Κυκλικό διάγραμμα - Ηλικία	52
Εικόνα 8 Αριθμός ανήλικων τέκνων.....	53
Εικόνα 9 Γενική επαγγελματική ανασφάλεια Ιστόγραμμα	57
Εικόνα 10 Εργασιακή ανασφάλεια περιεχομένου Ιστόγραμμα	62

Περίληψη

Η εργασιακή ανασφάλεια αποτελεί σημαντικό πεδίο έρευνας και προβληματισμού στον σύγχρονο επιχειρηματικό κόσμο. Επηρεάζει όχι μόνο την οικονομική ευημερία των εργαζομένων αλλά και τις εργασιακές τους στάσεις και την απόδοση. Η παρούσα διπλωματική εργασία αποσκοπεί στο να διερευνήσει τα επίπεδα εργασιακής ανασφάλειας που βιώνουν οι τραπεζικοί υπάλληλοι στην Περιφέρεια της Πελοποννήσου, κατόπιν των σημαντικών αλλαγών που έφερε η πανδημία COVID-19 τόσο στις τράπεζες όσο και στην αγορά εργασίας γενικότερα.

Στον τραπεζικό τομέα, οι προκλήσεις λόγω της εισόδου των τεχνολογιών της πληροφορικής εντείνονται. Η πανδημία του κορονοϊού προκάλεσε επίσης σοβαρές αναταραχές στον τραπεζικό τομέα, επηρεάζοντας τη σταθερότητα και τη δέσμευση των εργαζομένων. Η χρονική σύνδεση της κρίσης πανδημίας με την προϋπάρχουσα χρηματοπιστωτική κρίση του 2008, δημιούργησε μια περίοδο αβεβαιότητας για τον τραπεζικό κλάδο.

Μέσω της έρευνας καταγράφηκε η παρούσα κατάσταση σχετικά με τα επίπεδα γενικής και ειδικής εργασιακής ανασφάλειας των τραπεζικών υπαλλήλων στην Πελοπόννησο. Η έρευνα αποκάλυψε ότι οι τραπεζικοί υπάλληλοι στην Περιφέρεια της Πελοποννήσου βιώνουν σημαντικά επίπεδα εργασιακής ανασφάλειας, όσον αφορά τη γενική τους εργασιακή κατάσταση είτε τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της εργασίας τους. Σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ανασφάλεια είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, τα έτη υπηρεσίας και η ηλικία των εργαζομένων. Επιπλέον, το 25% των τραπεζικών υπαλλήλων βιώνουν έντονη ανασφάλεια, με ανησυχίες για το μέλλον της εργασίας τους. Ειδικά οι απόφοιτοι της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι υπεραντιπροσωπευμένοι σε αυτήν την κατηγορία.

Λέξεις κλειδιά: εργασιακή ανασφάλεια, τράπεζες, πανδημία

Abstract

Job insecurity is an important area of research and concern in the contemporary business world. It affects not only the economic well-being of employees but also their work attitudes and performance. This thesis aims to investigate the levels of job insecurity experienced by bank employees in the Peloponnese Region, following the significant changes brought about by the COVID-19 pandemic both in banks and in the labour market in general.

In the banking sector, the challenges due to the introduction of information technologies are intensifying. The coronavirus pandemic also caused serious disruption in the banking sector, affecting stability and employee engagement. The timing of the pandemic crisis with the pre-existing financial crisis of 2008 created a period of uncertainty for the banking sector.

Through the survey, the current situation regarding the levels of general and specific job insecurity of bank employees in the Peloponnese was documented. The survey revealed that bank employees in the Peloponnese Region experience significant levels of job insecurity, in terms of either their general job situation or the specific characteristics of their job. Important factors influencing job insecurity are the level of education, years of service and age of employees. In addition, 25% of bank employees experience high levels of job insecurity, with concerns about the future of their job. Especially secondary school graduates are overrepresented in this category.

Keywords: job insecurity, banks, pandemic

Περιεχόμενα

Κατάλογος Πινάκων	a
Κατάλογος εικόνων.....	b
Περίληψη.....	c
Abstract	d
Εισαγωγή	h
Κεφάλαιο 1 ^ο Η έννοια της εργασιακής ανασφάλειας.....	1
1.1 Εννοιολογικό πλαίσιο ανασφάλειας εργασίας.....	1
1.1.1 Ορισμοί της εργασιακής ανασφάλειας	2
1.1.2 Συνέπειες της εργασιακής ανασφάλειας.....	5
1.1.3 Μηχανισμοί διαμεσολάβησης και μετριάσμου	5
1.1.4 Συμπεράσματα για το φαινόμενο της εργασιακής ανασφάλειας	6
1.2 Θεωρητικές προσεγγίσεις για την εργασιακή ανασφάλεια	6
1.2.1 Θεωρία των κοινωνικών ανταλλαγών	7
1.2.2 Θεωρία του ψυχολογικού συμβολαίου.....	7
1.2.3 Θεωρία του ελέγχου	8
1.3 Είδη εργασιακής ανασφάλειας.....	8
1.3.1 Υποκειμενική εργασιακή ανασφάλεια	9
1.3.2 Αντικειμενική εργασιακή ανασφάλεια.....	9
1.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ανασφάλεια	10
1.4.1 Αποτρεπτικοί παράγοντες της εργασιακής ανασφάλειας.....	10
1.4.2 Οικονομικοί παράγοντες.....	10
1.4.3 Οργανωτικοί παράγοντες.....	11
1.4.4 Τεχνολογικοί παράγοντες	11
1.4.5 Παράγοντες που αφορούν τους θεσμούς.	12
1.5 Οι συνέπειες της εργασιακής ανασφάλειας.....	14
1.5.1 Συνέπειες στην ψυχική υγεία.....	14
1.5.2 Συνέπειες στην σωματική υγεία.....	16
1.5.3 Συνέπειες στην εργασιακή ικανοποίηση.	17
1.5.4 Συνέπειες στην οργανωσιακή δέσμευση.....	17
1.6 Παράγοντες βελτίωσης της εργασιακής ανασφάλειας.....	18
1.6.1 Χαρακτηριστικά της προσωπικότητας.....	18
1.6.2 Οργανωσιακές στρατηγικές αντιμετώπισης	18

Κεφάλαιο 2 ^ο Η πανδημία και οι επιπτώσεις στις τράπεζες	22
2.1 Τράπεζες και πανδημία	22
2.1.1 Οι επιπτώσεις της πανδημίας στα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα	23
2.2 Η κατάσταση στις ελληνικές τράπεζες πριν την πανδημία	25
2.3 Επιπτώσεις της πανδημίας στα άτομα	26
2.3.1 Επιπτώσεις της πανδημίας στην ψυχική υγεία.....	26
2.3.2 Κοινωνικές επιπτώσεις της πανδημίας.....	27
2.4 Η ανταπόκριση των τραπεζών στον COVID-19	28
Κεφάλαιο 3 ^ο Επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στις τράπεζες	30
3.1 Νέες μορφές απασχόλησης	30
3.2 Συλλογικές σχέσεις.....	31
3.3 Επιπτώσεις στον χρηματοπιστωτικό τομέα	31
3.3.1 Αναδυόμενοι ανταγωνιστές.....	32
3.3.2 Επιπτώσεις στο εργατικό δυναμικό.....	32
Κεφάλαιο 4 ^ο Ερευνητικά εργαλεία μέτρησης διαστάσεων της ανασφάλειας στην εργασία.....	34
4.1 Κλίμακα εργασιακής υπερφόρτωσης (JOS)	34
4.2 Κλίμακα ασάφειας του ρόλου εργασίας (JRAS).....	35
4.3 Κλίμακα Αντιληπτής οργανωτικής υποστήριξης - POS.....	36
4.4 Κλίμακα απασχολησιμότητας ES.....	37
4.5 Κλίμακα εργασιακής ανασφάλειας JIS	37
4.6 Δείκτης Νευρωτισμού NI	38
4.7 Κλίμακα εργασιακής ανασφάλειας JL	39
4.7.1 Αυτοματοποίηση και ανασφάλεια	40
4.8 Κλίμακα Επαγγελματικής Ανασφάλεια OCIS	40
Κεφάλαιο 5 ^ο Ερευνητικό μέρος	42
5.1 Μεθοδολογία έρευνας	42
5.2 Το ερευνητικό εργαλείο.....	42
5.2 Παρουσίαση χαρακτηριστικών του δείγματος	46
5.2.1 Φύλο.....	46
5.2.2 Θέση απασχόλησης.....	47
5.2.3 Οικογενειακή κατάσταση.....	47
5.2.4 Αντικείμενο εργασίας	48
5.2.5 Επίπεδο εκπαίδευσης	49

5.2.6 Έτη εργασίας	50
5.2.7 Ηλικία	51
5.2.8 Αριθμός ανήλικων τέκνων	52
5.3 Έλεγχος ερευνητικών ερωτημάτων	54
5.3.1 Πρώτο ερευνητικό ερώτημα	54
5.3.2 Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα	59
5.3.3 Τρίτο ερευνητικό ερώτημα	65
5.3.4 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα	67
5.4 Συμπεράσματα	76
5.5 Περιορισμοί	78
5.6 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα	79
Βιβλιογραφία	80
Ξενόγλωσση	80
Ελληνική	86
Εξερευνητική ανάλυση παραγόντων	88
Επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων	90
Model fit	90
Parameter estimates	91
Plots	92
Ερωτηματολόγιο	93

Εισαγωγή

Η έννοια της εργασιακής ανασφάλειας έχει κερδίσει σημαντική προσοχή τόσο σε ακαδημαϊκό όσο και σε οργανωτικό επίπεδο λόγω των σημαντικών επιπτώσεών της στην ευημερία των ατόμων, στις εργασιακές στάσεις και στην εργασιακή απόδοση. Συνδέεται και περιλαμβάνει το φόβο της πραγματικής απώλειας της θέσης εργασίας, τις ανησυχίες για τη σταθερότητα της θέσης εργασίας, την αβεβαιότητα σχετικά με τις μελλοντικές προοπτικές απασχόλησης και την ασάφεια όσον αφορά τις συνθήκες και τους όρους απασχόλησης.

Στη σύγχρονη εποχή και σε αντίθεση με τις τεχνολογικές αλλαγές του παρελθόντος που επικεντρώνονταν στις υποδομές, η τεχνολογία της πληροφορικής επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την ανθρώπινη σκέψη και κατανόηση. Αυτό προκαλεί μεγάλες ανακατατάξεις στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Νέες μορφές απασχόλησης εμφανίζονται, η φύση της εργασίας αλλάζει, οι σχέσεις εργασίας μεταβάλλονται δραστικά.

Ο τραπεζικός κλάδος, που αποτελεί το πεδίο έρευνας αυτής της εργασίας, έχει πληγεί σκληρά από την πανδημία του κορονοϊού και οι επιπτώσεις φαίνεται να εξακολουθούν μετά την κήρυξη του τέλους της πανδημίας. Αρκετές τράπεζες στην Ελλάδα αναγκάστηκαν να αναθεώρησαν τις επιχειρηματικές τους στρατηγικές, γεγονός που είχε αντίκτυπο στη δέσμευση των εργαζομένων με τους οργανισμούς. Οι απαιτήσεις έναντι των εργαζομένων αναπροσαρμόστηκαν, γεγονός που συνέβαλε στη διατήρηση ενός σχετικά ικανοποιητικού εργασιακού κλίματος.

Λίγο παλιότερα, η χρηματοπιστωτική κρίση, η οποία ξεκίνησε το 2008, είχε σημαντικό αντίκτυπο στον ελληνικό τραπεζικό τομέα. Η κρίση προκλήθηκε από έναν συνδυασμό παραγόντων, όπως το υψηλό δημόσιο χρέος, το μεγάλο δημοσιονομικό έλλειμμα και η αδύναμη οικονομία. Για την αντιμετώπισή της η ελληνική κυβέρνηση αναγκάστηκε να εφαρμόσει μια σειρά μέτρων λιτότητας, τα οποία είχαν αρνητικό αντίκτυπο σχεδόν στο σύνολο του πληθυσμού.

Οι τράπεζες ήταν σε μεγάλο βαθμό εκτεθειμένες στο χρέος της ελληνικής κυβέρνησης, το οποίο γινόταν όλο και πιο επικίνδυνο καθώς η κρίση βάθαινε. Αντιμετώπισαν επίσης κρίση

ρευστότητας, καθώς οι καταθέτες απέσυραν τα κεφάλαιά τους, λόγω ανησυχιών για την ασφάλεια των καταθέσεών τους. Η ελληνική κυβέρνηση αναγκάστηκε να εφαρμόσει ελέγχους κεφαλαίου για να αποτρέψει την περεταίρω φυγή κεφαλαίων. Όλα αυτά είχαν ως αποτέλεσμα την ραγδαία αλλαγή στον τραπεζικό κλάδο με πολλές συγχωνεύσεις, ανακατατάξεις και μειώσεις προσωπικού. Άμεσο αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας ήταν η ανάπτυξη εργασιακής ανασφάλειας στο προσωπικό, η οποία επηρεάστηκε στη συνέχεια από την κρίση του κορονοϊού.

Η εργασία αυτή έρχεται να μελετήσει το επίπεδο της εργασιακής ανασφάλειας μετά την πανδημία στους τραπεζικούς υπαλλήλους της Περιφέρειας Πελοποννήσου. Χωρίζεται σε πέντε κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο εξετάζεται η έννοια της εργασιακής ανασφάλειας, οι συνέπειες και οι μηχανισμοί περιορισμού του φαινομένου. Επίσης, παρουσιάζονται οι θεωρητικές προσεγγίσεις για την εργασιακή ανασφάλεια και οι παράγοντες που επιδρούν σε αυτή.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται η κατάσταση που προκάλεσε η πανδημία και οι επιπτώσεις της στις τράπεζες. Μελετάται η κατάσταση στις ελληνικές τράπεζές πριν την πανδημία και η ανταπόκριση των τραπεζών σε αυτή.

Στο τρίτο κεφάλαιο εξετάζεται το ζήτημα της ψηφιοποίησης στις τράπεζες. Οι νέες μορφές απασχόλησης και η επίδρασή τους στις εργασιακές σχέσεις. Ακόμα εξετάζονται επιπτώσεις στον χρηματοπιστωτικό τομέα και στο εργατικό δυναμικό.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα διαφορετικά ερευνητικά εργαλεία μέτρησης των διαστάσεων της ανασφάλειας στην εργασία και αναλυτικότερα η κλίμακα Επαγγελματικής Ανασφάλειας OCIS, η οποία αποτέλεσε το ερευνητικό μας εργαλείο.

Τέλος, στο ερευνητικό μέρος της εργασίας παρουσιάζεται στο πέμπτο κεφάλαιο μαζί με την μεθοδολογία της έρευνας και τα ερευνητικά αποτελέσματα.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που κλήθηκε να απαντήσει τη έρευνά αφορούσαν:

- Την αξιολόγηση του γενικού βαθμού εργασιακής ανασφάλειας.

- Την αξιολόγηση της εργασιακής ανασφάλειας σε σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας των τραπεζικών υπάλληλων.
- Την εξέταση του συνολικού βαθμού επαγγελματικής ανασφάλειας στο βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο ορίζοντα.
- Τη διαφοροποίηση των απαντήσεων σχετικά με την γενική εργασιακή ανασφάλεια και την ανασφάλεια περιεχομένου της εργασίας, με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων τραπεζικών υπαλλήλων.

Από την έρευνα προέκυψε ότι οι τραπεζικοί υπάλληλοι της Πελοποννήσου βιώνουν γενικά αυξημένα επίπεδα εργασιακής ανασφάλειας, τόσο ως προς τη γενική τους εργασιακή κατάσταση όσο και ως προς τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της εργασίας τους. Παράγοντες όπως το επίπεδο εκπαίδευσης, τα έτη υπηρεσίας και η ηλικία των εργαζομένων φαίνεται να επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τα επίπεδα ανασφάλειας που δηλώνουν. Ταυτόχρονα, η έρευνα έδειξε ότι η μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της εργασίας θεωρείται από τους ίδιους ως απειλούμενη.

Τα ευρήματα της μελέτης μπορούν να συμβάλλουν στην κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή τους ανασφάλεια. Επίσης ένα ποσοστό 25% των τραπεζικών υπαλλήλων βιώνουν εντονότατα την εργασιακή ανασφάλεια, τόσο γενικά όσο και σε σχέση με τα ειδικά χαρακτηριστικά της εργασίας των τραπεζικών υπαλλήλων. Ουσιαστικά ο ένας στους τέσσερις ανησυχεί εντονότατα για το εργασιακό του μέλλον. Σε αυτή την κατηγορία υπερεκπροσωπούνται οι απόφοιτοι της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Κεφάλαιο 1^ο Η έννοια της εργασιακής ανασφάλειας

1.1 Εννοιολογικό πλαίσιο ανασφάλειας εργασίας

Η εργασιακή ανασφάλεια αποτελεί βασική ανησυχία στο σημερινό δυναμικό και αβέβαιο εργασιακό περιβάλλον. Αναφέρεται στην αντιλαμβανόμενη ή αναμενόμενη απειλή ακούσιας απώλειας εργασίας και στην αβεβαιότητα που συνδέεται με τις μελλοντικές προοπτικές απασχόλησης (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Η έννοια της εργασιακής ανασφάλειας έχει κερδίσει σημαντική προσοχή τόσο σε ακαδημαϊκό όσο και σε οργανωτικό επίπεδο, λόγω των βαθιών επιπτώσεών της στην ευημερία των ατόμων, στις εργασιακές στάσεις και στην εργασιακή απόδοση. Για να κατανοήσουμε την πολύπλευρη φύση της εργασιακής ανασφάλειας, είναι ζωτικής σημασίας να παρουσιαστεί ένα ολοκληρωμένο εννοιολογικό πλαίσιο.

Η εργασιακή ανασφάλεια είναι μια πολύπλευρη κατασκευή που περιλαμβάνει διάφορες διαστάσεις. Οι διαστάσεις αυτές περιλαμβάνουν το φόβο της πραγματικής απώλειας της θέσης εργασίας, τις ανησυχίες για τη σταθερότητα της θέσης εργασίας, την αβεβαιότητα σχετικά με τις μελλοντικές προοπτικές απασχόλησης και την ασάφεια όσον αφορά τις συνθήκες και τους όρους απασχόλησης (De Witte, 2005). Η εργασιακή ανασφάλεια μπορεί επίσης να χαρακτηρίζεται από την αντιλαμβανόμενη ανησυχία για οργανωτικές αλλαγές, όπως η μείωση προσωπικού, η αναδιάρθρωση ή οι τεχνολογικές εξελίξεις (Ashford, Lee, & Bobko, 1989).

Διάφοροι παράγοντες συμβάλλουν στην ανάπτυξη της εργασιακής ανασφάλειας μεταξύ των εργαζομένων. Οι οικονομικοί παράγοντες, όπως οι υφέσεις, οι μειώσεις στις πωλήσεις του κλάδου και οι οργανωτικές αναδιρθρώσεις, μπορούν να προκαλέσουν αίσθημα ανασφάλειας όσον αφορά τη σταθερότητα της θέσης εργασίας (De Witte, 2005). Οργανωτικοί παράγοντες, όπως οι μειώσεις προσωπικού, οι συγχωνεύσεις και ο επανασχεδιασμός θέσεων εργασίας, οδηγούν επίσης στην αυξημένη εργασιακή ανασφάλεια (Ashford, Lee, & Bobko, 1989). Επίσης, ατομικά χαρακτηριστικά, όπως οι δημογραφικές μεταβλητές (π.χ. ηλικία, φύλο), ο τύπος απασχόλησης (π.χ. προσωρινή, σύμβαση) και οι προηγούμενες εμπειρίες απώλειας εργασίας, μπορούν να επηρεάζουν την εργασιακή ανασφάλεια των ατόμων (Feldman & Turnley, 1995). Επιπλέον, τα

αντιλαμβανόμενα χαρακτηριστικά της εργασίας, όπως η έλλειψη αυτονομίας, οι υψηλές εργασιακές απαιτήσεις και οι αδύναμες πολιτικές ασφάλειας της εργασίας, μπορούν να επιδεινώσουν την εργασιακή ανασφάλεια (Sverke et al., 2002).

1.1.1 Ορισμοί της εργασιακής ανασφάλειας

Η βιβλιογραφία ορίζει την εργασιακή ανασφάλεια και την "απειλή της ανεργίας" με διάφορους τρόπους. Οι Greenhalgh και Rosenblatt (1984, σ. 438) ορίζουν την εργασιακή ανασφάλεια ως "την αντιλαμβανόμενη αδυναμία διατήρησης της εργασίας και ως μια απειλητική κατάσταση για την απασχόληση". Οι Heany, Israel & House (1994) αναφέρονται στην "αντίληψη μιας πιθανής απειλής για τη συνέχιση της τρέχουσας εργασίας", ενώ οι Sverke, Hellgren & Naswall (2002) αναφέρουν την "υποκειμενικά βιωμένη πρόβλεψη ενός ακούσιου γεγονότος που συνδέεται με την απώλεια της εργασίας". Ο πιο κοινός ορισμός για την εργασιακή ανασφάλεια την θεωρεί ως την αντιλαμβανόμενη απειλή απώλειας της εργασίας και το σχετικό άγχος, που συνδέεται με αυτή (De Witte, 1999).

Ο ορισμός αυτός αποτελεί έναν κοινό παρονομαστή των ορισμών: την ανησυχία για τη μελλοντική συνέχεια της τρέχουσας απασχόλησης. Η πλειονότητα των συγγραφέων συμφωνεί σε ορισμένα σημεία. Πρώτον, η αντίληψη της εργασιακής ανασφάλειας είναι υποκειμενική. Διαφορετικοί εργαζόμενοι μπορεί να ερμηνεύουν την ίδια αντικειμενική κατάσταση με διαφορετικό τρόπο. Ορισμένοι μπορεί να βιώνουν αισθήματα ανασφάλειας, παρά το γεγονός ότι η εργασιακή τους ασφάλεια δεν κινδυνεύει. Άλλοι μπορεί να αισθάνονται ιδιαίτερα ασφαλείς για την απασχόλησή τους, παρά το γεγονός ότι η πιθανότητα να απολυθούν είναι μεγάλη. Κατά συνέπεια, αυτή η υποκειμενική αντίληψη της εργασιακής ανασφάλειας χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα όσον αφορά το μέλλον.

Οι εργαζόμενοι που βιώνουν την αβεβαιότητα δεν είναι σε θέση να σχεδιάσουν το μέλλον τους, επειδή τους είναι ασαφές αν πρέπει να προβούν σε ενέργειες. Πολλοί ορισμοί της εργασιακής ανασφάλειας τονίζουν επίσης τον ακούσιο χαρακτήρα της (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984 · Sverke & Hellgren, 2002). Άλλοι δίνουν έμφαση στην αίσθηση αδυναμίας. Γενικά, η εργασιακή ανασφάλεια χαρακτηρίζεται από το αίσθημα ματαιότητας να διατηρηθεί η επιθυμητή εργασιακή συνέχεια.

Ορισμένοι ερευνητές κάνουν τη διάκριση μεταξύ της πιθανότητας να χάσει κανείς τη δουλειά του και της συναισθηματικής εμπειρίας της απώλειας της εργασίας (Borg, 1992). Άλλοι διακρίνουν την εργασιακή ανασφάλεια ποσοτικά και ποιοτικά (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999).

- Η ποσοτική διάσταση της εργασιακής ανασφάλειας αναφέρεται στη συνέχεια στην απώλεια της εργασίας: Τα άτομα αμφιβάλλουν για το αν θα μπορέσουν να διατηρήσουν την απασχόλησή τους ή θα απολυθούν.
- Η ποιοτική διάσταση της εργασιακής ανασφάλειας αναφέρεται στην αβεβαιότητα σχετικά με τη διατήρηση ιδιοτήτων της εργασίας όπως, ο χώρος εργασίας, η αμοιβή, οι ώρες εργασίας, οι συνάδελφοι και το περιεχόμενο της εργασίας.

Η εργασιακή ανασφάλεια ανά χώρα

Μια και η εργασιακή ανασφάλεια δεν οδηγεί κατ' ανάγκη σε ανεργία, αυτοί που αισθάνονται εργασιακή ανασφάλεια μπορεί να είναι σημαντικά περισσότεροί από τον αριθμό των εργαζομένων που πράγματι χάνουν τη δουλειά τους. Οι εκτιμήσεις για τον αριθμό των εργαζομένων με εργασιακή ανασφάλεια ποικίλλουν από χώρα σε χώρα.

Τα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια από τα κράτη εκτός Ευρώπης, επειδή οι εργαζόμενοι απασχολούνται κυρίως με συμβάσεις αορίστου χρόνου, οι οποίες καθιστούν την καταγγελία μιας σύμβασης πιο δαπανηρή για τον εργοδότη. Οι εργαζόμενοι μπορούν να απολυθούν για πειθαρχικούς λόγους μετά από πολλές προειδοποιήσεις ή όταν η επιχείρηση βρίσκεται σε ανασυγκρότηση. Στην πραγματικότητα, το υψηλό κόστος απόλυσης παρέχει στους εργαζόμενους εξαιρετική εργασιακή ασφάλεια. Στη Γερμανία, μια επιχείρηση είναι πιθανότερο να κρατήσει έναν εργαζόμενο που έχει λάβει αμειβόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Οι εργαζόμενοι στην πλειονότητα των χωρών του ΟΟΣΑ είναι επίσης πιθανό να διατηρήσουν τα συμβατικά τους δικαιώματα εάν η επιχείρηση για την οποία εργάζονται εξαγοραστεί βάσει νόμων και κεκτημένων δικαιωμάτων. Οι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να προσφύγουν κατά του εργοδότη στο δικαστήριο εργατικών διαφορών για αθέμιτη απόλυση, γεγονός που ενισχύει την εργασιακή ασφάλεια.

Πίνακας 1 Δείκτες εργασιακής ανασφάλειας ανά χώρα Πηγή László et. Al., (2010). *Job insecurity and health: A study of 16 European countries.*

Θέση	Χώρα	%	Θέση	Χώρα	%
1	Switzerland	2.80%	19	Italy	5.50%
2	Japan	2.90%	20	United Kingdom	5.60%
3	Norway	2.90%	21	Slovakia	5.80%
4	South Korea	3.00%	22	New Zealand	5.80%
5	Germany	3.20%	23	Denmark	5.80%
6	Austria	3.40%	24	United States	6.30%
7	Netherlands	3.60%	25	Ireland	6.40%
8	Luxembourg	4.00%	26	Finland	6.40%
9	Russia	4.00%	27	Israel	6.50%
10	Czech Republic	4.20%	28	Sweden	6.50%
11	Iceland	4.30%	29	France	6.50%
12	Australia	4.40%	30	Canada	6.60%
13	Belgium	4.50%	31	Hungary	6.70%
14	Mexico	4.70%	32	Poland	7.30%
15	Chile	4.70%	33	Turkey	7.80%
16	Brazil	4.80%	34	Portugal	9.10%
17	Slovenia	5.00%	35	Greece	12.00%
18	Estonia	5.30%	36	Spain	17.70%

1.1.2 Συνέπειες της εργασιακής ανασφάλειας

Η εργασιακή ανασφάλεια έχει σημαντικές συνέπειες τόσο για τα άτομα όσο και για τους οργανισμούς. Σε ατομικό επίπεδο, η εργασιακή ανασφάλεια συνδέεται με αρνητικά αποτελέσματα, όπως αυξημένο άγχος, ανησυχία και μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία (Ferrie et al., 1995). Μπορεί επίσης να οδηγήσει σε δυσμενή αποτελέσματα για την υγεία, συμπεριλαμβανομένων των καρδιαγγειακών προβλημάτων και της ψυχολογικής δυσφορίας (Sverke et al., 2002). Η εργασιακή ανασφάλεια επηρεάζει αρνητικά τις εργασιακές στάσεις, όπως η εργασιακή δέσμευση και μειώνει την εργασιακή απόδοση και την παραγωγικότητα (De Cuyper et al., 2008). Επιπλέον, η εργασιακή ανασφάλεια μπορεί να έχει επιπτώσεις στις διαπροσωπικές σχέσεις, τόσο εντός όσο και εκτός του χώρου εργασίας (Vander Elst et al., 2016). Για τους οργανισμούς, η εργασιακή ανασφάλεια μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη αφοσίωση των εργαζομένων, αυξημένες προθέσεις για παραίτηση και υψηλότερα ποσοστά απουσιών (De Witte, 2005).

1.13 Μηχανισμοί διαμεσολάβησης και μετριασμού

Διάφοροι μεσολαβητικοί μηχανισμοί συμβάλλουν στην πολύπλοκη σχέση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και των συνεπειών της. Η παραβίαση του ψυχολογικού συμβολαίου, η οποία συμβαίνει όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την παραβίαση των αμοιβαίων υποχρεώσεων μεταξύ των ίδιων και του οργανισμού, λειτουργεί ως μεσολαβητής μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και των αρνητικών αποτελεσμάτων (Zhao, Wayne, Glibkowski, & Bravo, 2007).

Η εργασιακή ανασφάλεια μπορεί επίσης να επηρεάσει έμμεσα τα αποτελέσματα μέσω της επίδρασής της στις εργασιακές στάσεις, όπως η μειωμένη οργανωσιακή δέσμευση και ο αυξημένος κυνισμός (Ashford et al., 1989). Επιπλέον, τα αποτελέσματα της εργασιακής ανασφάλειας μπορούν να μετριαστούν από παράγοντες όπως η κοινωνική υποστήριξη, οι στρατηγικές αντιμετώπισης και η ατομική ανθεκτικότητα (Cheng & Chan, 2008). Αυτοί οι μηχανισμοί μπορούν να αμβλύνουν τις αρνητικές συνέπειες της εργασιακής ανασφάλειας ή να ενισχύσουν τον αντίκτυπό της, ανάλογα με τις περιστάσεις.

1.1.4 Συμπεράσματα για το φαινόμενο της εργασιακής ανασφάλειας

Με βάση την βιβλιογραφία, το εννοιολογικό πλαίσιο της εργασιακής ανασφάλειας υπογραμμίζει τα αίτια, τις συνέπειες και τους μηχανισμούς διαμεσολάβησης που σχετίζονται με την εργασιακή ανασφάλεια. Τα αίτια περιλαμβάνουν οικονομικά, οργανωτικά, ατομικά και εργασιακά χαρακτηριστικά, τα οποία επηρεάζουν τις αντιλήψεις των ατόμων για την εργασιακή ανασφάλεια. Οι συνέπειες περιλαμβάνουν ατομικά αποτελέσματα, όπως το άγχος, η μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και η εργασιακή απόδοση, καθώς και οργανωσιακά αποτελέσματα, όπως ο μειωμένος κύκλος εργασιών και οι απουσίες των εργαζομένων. Οι μηχανισμοί όπως η παραβίαση του ψυχολογικού συμβολαίου και οι κακές εργασιακές στάσεις, εξηγούν τις διαδικασίες μέσω των οποίων η εργασιακή ανασφάλεια επηρεάζει τα αποτελέσματα. Οι υποστηρικτικοί μηχανισμοί, όπως η κοινωνική υποστήριξη και οι οργανωσιακές στρατηγικές αντιμετώπισης, επηρεάζουν την ισχύ και την κατεύθυνση της σχέσης μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και των συνεπειών της.

Η εργασιακή ανασφάλεια αποτελεί ένα γενικευμένο ζήτημα με σημαντικές επιπτώσεις για τα άτομα και τους οργανισμούς. Η κατανόηση της πολύπλευρης φύσης της εργασιακής ανασφάλειας είναι απαραίτητη για τους οργανισμούς προκειμένου να αναπτύξουν αποτελεσματικές στρατηγικές για τον μετριασμό των αρνητικών επιπτώσεών της και την προώθηση της ευημερίας και της απόδοσης των εργαζομένων. Λαμβάνοντας υπόψη τους παράγοντες που περιγράφονται σε αυτό το πλαίσιο, οι οργανισμοί μπορούν να σχεδιάσουν παρεμβάσεις και πολιτικές που αντιμετωπίζουν τα βαθύτερα αίτια της εργασιακής ανασφάλειας και να δημιουργήσουν ένα πιο ασφαλές και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον.

1.2 Θεωρητικές προσεγγίσεις για την εργασιακή ανασφάλεια

Η εργασιακή ανασφάλεια είναι μια σύνθετη και πολύπλευρη έννοια. Οι ερευνητές έχουν διερευνήσει την εργασιακή ανασφάλεια από διάφορες θεωρητικές προοπτικές, όπως η θεωρία των κοινωνικών ανταλλαγών, η θεωρία των ψυχολογικών συμβάσεων και η θεωρία του ελέγχου. Το τμήμα αυτό του κεφαλαίου παρουσιάζει μια επισκόπηση αυτών των

θεωρητικών προοπτικών και της συμβολής τους στην κατανόηση της εργασιακής ανασφάλειας.

1.2.1 Θεωρία των κοινωνικών ανταλλαγών

Η θεωρία των κοινωνικών ανταλλαγών υποστηρίζει ότι τα άτομα συμμετέχουν σε κοινωνικές αλληλεπιδράσεις με την προσδοκία να λάβουν οφέλη και να αποφύγουν το κόστος (Thibaut & Kelley, 1959). Στο πλαίσιο του εργασιακού χώρου, οι εργαζόμενοι ανταλλάσσουν την εργασία τους με διάφορες ανταμοιβές, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικών απολαβών, των παροχών και της εργασιακής ασφάλειας. Σύμφωνα με τη θεωρία των κοινωνικών ανταλλαγών, η εργασιακή ανασφάλεια μπορεί να θεωρηθεί ως αποτέλεσμα της παραβίασης του ψυχολογικού συμβολαίου μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών τους. Όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι η εργασιακή τους ασφάλεια κινδυνεύει, μπορεί να αισθάνονται ότι ο εργοδότης τους δεν έχει εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του βάσει του ψυχολογικού συμβολαίου. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε συναισθήματα θυμού, αγανάκτησης και έλλειψης εμπιστοσύνης προς τον εργοδότη.

Έρευνες έχουν δείξει ότι η θεωρία των κοινωνικών ανταλλαγών μπορεί να βοηθήσει στην εξήγηση της σχέσης μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και διαφόρων αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένης της ικανοποίησης από την εργασία, της οργανωσιακής δέσμευσης και των προθέσεων κύκλου εργασιών. Για παράδειγμα, μια μελέτη των De Cuyper, De Witte & Vander Elst (2016) διαπίστωσε ότι η εργασιακή ανασφάλεια σχετίζεται αρνητικά με την ικανοποίηση από την εργασία και την οργανωσιακή δέσμευση και θετικά με τις προθέσεις κύκλου εργασιών.

1.2.2 Θεωρία του ψυχολογικού συμβολαίου

Η θεωρία του ψυχολογικού συμβολαίου ισχυρίζεται ότι οι εργαζόμενοι έχουν ένα σύνολο προσδοκιών σχετικά με τους όρους και τις προϋποθέσεις της απασχόλησής τους, οι οποίες δεν αναφέρονται απαραίτητα ρητά στη σύμβαση εργασίας τους (Rousseau, 1989). Οι προσδοκίες αυτές βασίζονται σε υποσχέσεις του εργοδότη, καθώς και στους κανόνες και τις αξίες του οργανισμού. Όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι ο εργοδότης τους απέτυχε να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του βάσει του ψυχολογικού συμβολαίου, μπορεί να βιώσουν συναισθήματα παραβίασης και διάρρηξης της εμπιστοσύνης.

Η έρευνα έχει δείξει ότι η θεωρία του ψυχολογικού συμβολαίου μπορεί να βοηθήσει στην εξήγηση της σχέσης μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και διαφόρων αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένης της ικανοποίησης από την εργασία, της οργανωσιακής δέσμευσης και της πρόθεσης για αποχώρηση. Για παράδειγμα, μια μελέτη των Conway & Briner (2002) διαπίστωσε ότι η εργασιακή ανασφάλεια σχετίζεται αρνητικά με την εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση και θετικά με τις προθέσεις για παραίτηση.

1.2.3 Θεωρία του ελέγχου

Η θεωρία του ελέγχου υποστηρίζει ότι τα άτομα έχουν μια θεμελιώδη ανάγκη για έλεγχο του περιβάλλοντός τους (Hirschi, 1969). Στο πλαίσιο του χώρου εργασίας, οι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται ότι η εργασιακή τους ασφάλεια απειλείται όταν αντιλαμβάνονται ότι έχουν ελάχιστο έλεγχο στο εργασιακό τους περιβάλλον. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα άγχους, στρες και έλλειψη κινήτρων.

Η έρευνα έχει δείξει ότι η θεωρία του ελέγχου μπορεί να βοηθήσει στην εξήγηση της σχέσης μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και διαφόρων αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένης της οργανωσιακής δέσμευσης και των προθέσεων για παραίτηση. Για παράδειγμα, μια μελέτη των Sverke, Hellgren και Näswall (2002) διαπίστωσε ότι η εργασιακή ανασφάλεια σχετίζεται αρνητικά με την εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση και θετικά με τις προθέσεις για παραίτηση, εξαιτίας της απώλειας ελέγχου επί του εργασιακού περιβάλλοντος.

Συμπερασματικά, η εργασιακή ανασφάλεια είναι μια σύνθετη που έχει διερευνηθεί από διάφορες θεωρητικές οπτικές γωνίες. Η θεωρία των κοινωνικών ανταλλαγών, η θεωρία του ψυχολογικού συμβολαίου και η θεωρία του ελέγχου έχουν συμβάλει στην κατανόηση της σχέσης μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και διαφόρων αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένης της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης.

1.3 Είδη εργασιακής ανασφάλειας

Η έννοια της εργασιακής ανασφάλειας είναι σύνθετη και περιλαμβάνει τόσο υποκειμενικές αντιλήψεις όσο και πραγματικές μετρήσεις του αντιλαμβανόμενου κινδύνου ενός ατόμου να χάσει τη δουλειά του και της αβεβαιότητας σχετικά με τις μελλοντικές του ευκαιρίες

απασχόλησης. Μέσω της ανάλυσης αυτών των διαστάσεων, μπορεί να επιτευχθεί μια ολοκληρωμένη κατανόηση των παραγόντων που συμβάλλουν στην εργασιακή ανασφάλεια και στις εκδηλώσεις της στον εργασιακό χώρο.

1.3.1 Υποκειμενική εργασιακή ανασφάλεια

Η έννοια της αντιλαμβανόμενης - υποκειμενικής εργασιακής ανασφάλειας είναι ένα φαινόμενο που αναφέρεται στην υποκειμενική αντίληψη ενός ατόμου για την πιθανότητα απώλειας της εργασίας του στο εγγύς μέλλον. Αφορά την προσωπική ερμηνεία των εργαζομένων σχετικά με τη σταθερότητα της εργασίας τους και το έλλειψη προβλεπτικότητας σχετικά με τις μελλοντική κατάσταση της απασχόλησής τους (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Συνήθως αφορά τις γνωστικές και συναισθηματικές αντιδράσεις απέναντι σε διάφορους παράγοντες που μπορεί να οδηγήσουν στην απώλεια της θέσης εργασίας, συμπεριλαμβανομένων, της μείωσης του προσωπικού, των απολύσεων και της τεχνολογικής αλλαγής (De Witte, 2005). Η αντιλαμβανόμενη εργασιακή ανασφάλεια επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των προσωπικών εμπειριών, των δημογραφικών χαρακτηριστικών και χαρακτηριστικών που σχετίζονται με την εργασία (Feldman & Turnley, 1995). Το εργασιακό περιβάλλον αποτελεί κρίσιμο παράγοντα που επηρεάζει τις στάσεις, την ευημερία και τη συμπεριφορά των εργαζομένων.

1.3.2 Αντικειμενική εργασιακή ανασφάλεια

Οι Sverke et al. (2002) ορίζουν την αντικειμενική εργασιακή ανασφάλεια ως διακριτές και μετρήσιμες ενδείξεις της ανασφάλειας εντός του χώρου εργασίας. Αυτές οι ενδείξεις περιλαμβάνουν πραγματικές απολύσεις, αναδιάρθρωση της εταιρείας, αλλαγές στις απαιτήσεις της εργασίας ή την εισαγωγή νέων τεχνολογιών που μπορεί να καταστήσουν ορισμένες θέσεις εργασίας παρωχημένες. Η έννοια της αντικειμενικής εργασιακής ανασφάλειας αφορά τις ενέργειες που γίνονται από έναν οργανισμό ή εξωτερικούς παράγοντες που έχουν άμεση επίδραση στη σταθερότητα της θέσης εργασίας των εργαζομένων (Ashford, Lee, & Bobko, 1989). Οι δείκτες αυτοί αποτελούν αποδείξεις της πιθανής απώλειας θέσεων εργασίας και συμβάλλουν στην αντίληψη των εργαζομένων για την εργασιακή ανασφάλεια.

1.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ανασφάλεια

1.4.1 Αποτρεπτικοί παράγοντες της εργασιακής ανασφάλειας

Το επίπεδο εργασιακής ανασφάλειας που βιώνουν τα άτομα μπορεί να επηρεαστεί από διάφορους παράγοντες που λειτουργούν τόσο σε μακρο- όσο και σε μικροεπίπεδο. Η κατανόηση αυτών των αποτρεπτικών παραγόντων είναι επιτακτική ανάγκη για τον εντοπισμό των βασικών αιτιών και τη διαμόρφωση τακτικών για την αντιμετώπιση της εργασιακής αβεβαιότητας (Greenlagh & Rosenblatt, 1984; Kinnunen et al. 1999). Τρεις κατηγορίες αποτρεπτικών παραγόντων έχουν προταθεί στη βιβλιογραφία: οικονομικοί, οργανωτικοί, τεχνολογικοί και θεσμικοί.

1.4.2 Οικονομικοί παράγοντες

Οι οικονομικοί παράγοντες αποτελούν μια σημαντική διάσταση της ανασφάλειας. Οι παράγοντες αυτοί περιλαμβάνουν ένα ευρύ φάσμα οικονομικών δεικτών, όπως ο πληθωρισμός, τα επιτόκια, οι συναλλαγματικές ισοτιμίες και το ακαθάριστο εγχώριο προϊόν (ΑΕΠ), μεταξύ άλλων. Η ανάλυση των οικονομικών παραγόντων είναι ζωτικής σημασίας για την κατανόηση των επιδόσεων των αγορών, των κλάδων και των οικονομιών, καθώς και για τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων που σχετίζονται με τις επενδύσεις, το εμπόριο και τη χάραξη πολιτικής.

Η επίδραση των οικονομικών παραγόντων στο φαινόμενο της εργασιακής ανασφάλειας είναι σημαντική. Έχει παρατηρηθεί ότι οι οικονομικές υφέσεις και οι χρηματοπιστωτικές κρίσεις τείνουν να οδηγούν σε αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας. Αυτό οφείλεται κυρίως στους οικονομικούς περιορισμούς που αντιμετωπίζουν οι οργανισμοί, οι οποίοι συχνά επιβάλλουν τη μείωση προσωπικού ή την αναδιάρθρωση προκειμένου να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα (De Witte, 2005). Τα αυξημένα επίπεδα ανεργίας και τα εμπόδια που είναι μοναδικά σε ορισμένους κλάδους είναι μεταξύ των παραγόντων που δημιουργούν ένα διάχυτο αίσθημα ασάφειας και ευαλωτότητας μεταξύ του εργατικού δυναμικού.

1.4.3 Οργανωτικοί παράγοντες

Οι οργανωτικοί παράγοντες αναφέρονται στα διάφορα χαρακτηριστικά που επηρεάζουν τη λειτουργία και την απόδοση ενός οργανισμού. Οι παράγοντες αυτοί μπορεί να περιλαμβάνουν τη δομή, την κουλτούρα, την ηγεσία, την επικοινωνία και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων εντός του οργανισμού. Η κατανόηση και η διαχείριση αυτών των παραγόντων είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη των οργανωτικών στόχων και τη διατήρηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στην αγορά.

Σύμφωνα με τους Ashford et. al., (1989), οι οργανωτικές αλλαγές, όπως οι συγχωνεύσεις, οι εξαγορές ή οι μειώσεις προσωπικού, αυξάνουν τη πιθανότητα να προκαλέσουν αισθήματα αδυναμίας και ανασφάλειας στους εργαζομένους. Οι αντιλήψεις αυξημένης εργασιακής ανασφάλειας μπορεί να προκύψουν ως αποτέλεσμα των αλλαγών στην οργανωτική δομή, του επανασχεδιασμού των θέσεων εργασίας ή των τροποποιήσεων των στρατηγικών προτεραιοτήτων.

1.4.4 Τεχνολογικοί παράγοντες

Οι τεχνολογικοί παράγοντες αναφέρονται στις εξωτερικές επιδράσεις της τεχνολογίας στους οικονομικούς τομείς. Οι παράγοντες αυτοί μπορεί να περιλαμβάνουν εξελίξεις σε νέα υλικά, το λογισμικό και τις τεχνολογίες, καθώς και αλλαγές στις προτιμήσεις και τη συμπεριφορά των καταναλωτών που σχετίζονται με την τεχνολογία. Η κατανόηση και η ανάλυση των τεχνολογικών παραγόντων είναι απαραίτητη για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς ώστε να παραμένουν ανταγωνιστικοί και να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς.

Ο πολλαπλασιασμός των τεχνολογικών καινοτομιών και η αυξανόμενη εξάρτηση από την αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση άσκησαν και ασκούν επιρροή στη σταθερότητα της απασχόλησης. Η εφαρμογή νέων τεχνολογιών ή η αυτοματοποίηση συχνά καθιστά συγκεκριμένες θέσεις εργασίας παρωχημένες ή απαιτεί από τους εργαζόμενους να αποκτήσουν νέες ικανότητες για να διατηρήσουν τη εργασία τους (Sverke et al., 2002). Η εργασιακή ανασφάλεια μπορεί να αποδοθεί στο φόβο της ανταπόκρισης στην τεχνολογική πρόοδο και στην ανάγκη προσαρμογής στις εξελισσόμενες εργασιακές απαιτήσεις.

1.4.5 Παράγοντες που αφορούν τους θεσμούς.

Η εργασιακή ανασφάλεια μπορεί να επηρεαστεί από αλλαγές στην εργατική νομοθεσία, ή από αλλαγές στις κυβερνητικές πολιτικές. Ο De Witte (2005) υποστηρίζει ότι οι τροποποιήσεις στους κανονισμούς για τις συμβάσεις εργασίας, τις διατάξεις για την ασφάλεια των θέσεων εργασίας ή την προστασία των εργαζομένων μπορούν να επηρεάσουν τις αντιλήψεις των ατόμων για τη σταθερότητα της θέσης εργασίας. Η εφαρμογή νομικών αλλαγών θα μπορούσε ενδεχομένως να οδηγήσει στην εμφάνιση αβεβαιότητας σχετικά με τη διασφάλιση της απασχόλησης και των νόμιμων δικαιωμάτων, οδηγώντας έτσι στην επικράτηση της εργασιακής ανασφάλειας.

1.4.5.1 Ανασφάλεια και ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής δημιουργεί επίσης εργασιακή ανασφάλεια κυρίως στις γυναίκες (INE ΟΤΟΕ, 2018), αν περιγράφεται ως λιγότερο σημαντικό ζήτημα στην Ελλάδα σε σύγκριση με άλλα ευρωπαϊκά κράτη. Οι παραδοσιακοί ρόλοι των δύο φύλων παραμένουν πιο έντονα εδραιωμένοι στην ελληνική κοινωνία, με τις οικογενειακές ευθύνες και τις ευθύνες φροντίδας των παιδιών να εξακολουθούν να θεωρούνται σε μεγάλο βαθμό ότι βαρύνουν τις γυναίκες. Ως αποτέλεσμα, το γενικό πλαίσιο και οι κοινωνικές μεταβιβάσεις, που υποστηρίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, είναι λιγότερο ανεπτυγμένα στη χώρα μας.

Ειδικότερα στον τραπεζικό τομέα, οι πολιτικές που προσφέρονται στους εργαζόμενους επικεντρώνονται κυρίως στην οικογενειακή υποστήριξη μέσω μέτρων όπως η βοήθεια για τη φροντίδα των παιδιών. Ωστόσο, οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που επιτρέπουν ευελιξία στον προγραμματισμό των ωρών και του τύπου εργασίας είναι λιγότερο διαδεδομένες. Αυτό αντανακλά τις επικρατούσες πρακτικές στις περισσότερες ελληνικές επιχειρήσεις και οργανισμούς γενικότερα, οι οποίες τείνουν να μην υιοθετούν την ευελιξία στον ίδιο βαθμό που παρατηρείται σε άλλες χώρες της ΕΕ. Επίσης, το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με τις πολιτικές μείωσης προσωπικού, εντείνει την ανασφάλεια των γυναικών (INE ΟΤΟΕ, 2018).

Τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι εμφανίζονται απρόθυμοι να εφαρμόσουν και να αξιοποιήσουν πιο προοδευτικές πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια ή να δώσουν προτεραιότητα στην επίτευξη ισορροπημένης ενσωμάτωσης της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής. Τίθενται ερωτήματα σχετικά με το γιατί η ελληνική εργασιακή κουλτούρα έχει αργήσει να υιοθετήσει τα είδη των ευέλικτων μοντέλων εργασίας και των συστημάτων υποστήριξης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής που έχουν κερδίσει ευρύτερη αποδοχή αλλού στην Ευρώπη.

Οι παραδοσιακή δυναμική μεταξύ των ρόλων των δύο φύλων και της οικογένειας, που εξακολουθεί να κυριαρχεί στην ελληνική κοινωνία μπορεί να κρύβεται πίσω από αυτή την απόκλιση. Οι επιρροές αυτές παραμένουν ισχυρότερες, σε σύγκριση με άλλα κράτη. Συνολικά, ο άκαμπτος χαρακτήρας των τυπικών εργασιακών οργανώσεων και η αντίσταση τόσο των επιχειρήσεων έχουν παρεμποδίσει την ανάπτυξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ως αναγνωρισμένου τομέα προτεραιότητας στις οικονομικές και εργασιακές πολιτικές και πρακτικές της Ελλάδας (INE OTOE, 2018).

1.4.5.2 Τύπος σύμβασης εργασίας

Ο τύπος σύμβασης εργασίας αναφέρεται στη μορφή της εργασιακής σχέσης που έχει ένας εργαζόμενος με τον εργοδότη του. Υπάρχουν διάφοροι τύποι συμβάσεων εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων αορίστου χρόνου, των και ορισμένου χρόνου καθώς και εξωτερικού τύπου συνεργασίες. Ο τύπος σύμβασης εργασίας αποτελεί βασικό δείκτη εργασιακής ανασφάλειας, καθώς οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή προσωρινές συμβάσεις είναι πιθανότερο να βιώνουν εργασιακή ανασφάλεια από ό,τι οι εργαζόμενοι με συμβάσεις αορίστου χρόνου (De Cuyper, De Witte και Vander Elst, 2015).

Η παραπάνω έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είχαν περισσότερες πιθανότητες να βιώσουν εργασιακή ανασφάλεια από ό,τι εκείνοι με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Διαπίστωσαν επίσης ότι οι εργαζόμενοι με προσωρινές ή ορισμένου χρόνου συμβάσεις είχαν περισσότερες πιθανότητες να αναφέρουν αρνητικά αποτελέσματα, συμπεριλαμβανομένης της μειωμένης ικανοποίησης από την εργασία και της οργανωσιακής δέσμευσης, καθώς και αυξημένες προθέσεις παραίτησης του προσωπικού.

Η διάρκεια της απασχόλησης αναφέρεται στο χρονικό διάστημα που ένας εργαζόμενος απασχολείται στον εργοδότη του. Σύμφωνα με έρευνες η διάρκεια απασχόλησης αποτελεί βασικό δείκτη εργασιακής ανασφάλειας, καθώς οι εργαζόμενοι με μικρότερη διάρκεια απασχόλησης είναι πιο πιθανό να βιώσουν εργασιακή ανασφάλεια από ό,τι εκείνοι με μεγαλύτερη διάρκεια απασχόλησης (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002).

1.5 Οι συνέπειες της εργασιακής ανασφάλειας.

Οι μελετητές έχουν διερευνήσει τις επιπτώσεις της εργασιακής ανασφάλειας από διάφορες οπτικές γωνίες, περιλαμβάνοντας τις επιπτώσεις της στην ψυχολογική κατάσταση, τη σωματική ευεξία, την ικανοποίηση από την εργασία και την αφοσίωση στον οργανισμό.

1.5.1 Συνέπειες στην ψυχική υγεία.

Τις τελευταίες δεκαετίες, έχει πραγματοποιηθεί σημαντική έρευνα που καταδεικνύει τις επιβλαβείς επιπτώσεις της εργασιακής ανασφάλειας για τους εργαζόμενους. Αρχικά, η έρευνα καταδεικνύει ότι η εργασιακή αβεβαιότητα συνδέεται σταθερά με χειρότερη βαθμολογία σε πολυάριθμους δείκτες εργασιακής ικανοποίησης. Ξεχωρίζει η αρνητική σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία, η οποία είναι εμφανής σε όλες σχεδόν τις έρευνες (Donnelly, Zajdel, & Farina, 2022 · Meer, 2022). Το συμπέρασμα αυτό συνάδει με την διαπίστωση μεγαλύτερων ποσοστών επαγγελματικής εξουθένωσης σε άτομα με εργασιακή ανασφάλεια (Darvishmotevali & Ali, 2020). Οι μελέτες αποκαλύπτουν ότι οι δείκτες ψυχολογικής ευημερίας (Soelton, Amaelia & Prasetyo, 2020 · Kundi et. al., 2021) και ικανοποίησης από τη ζωή (Lim, 1997 · Darvishmotevali & Ali, 2020) είναι χειρότεροι μεταξύ των ατόμων με εργασιακή ανασφάλεια. Προσθέτουν το αυξημένο άγχος, καθώς και ψυχοσωματικά και σωματικά προβλήματα (υψηλή αρτηριακή πίεση, καρδιακά προβλήματα κλπ.).

Μια μετα-ανάλυση 72 ερευνών σχετικά με τις επιπτώσεις της εργασιακής ανασφάλειας διαπίστωσε ότι η ικανοποίηση που σχετίζεται με την εργασία, ειδικότερα, συνδέεται (αρνητικά) με την εργασιακή ανασφάλεια (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και της εργασιακής ικανοποίησης. Η εργασιακή ανασφάλεια είναι επιβλαβής για την ευημερία των εργαζομένων καθώς και για την υγεία τους, ακόμη και αν η επίδρασή της φαίνεται να είναι

πιο εμφανής για την "επαγγελματική ευημερία". Οι εργαζόμενοι που είναι εργασιακά ανασφαλείς δεν είναι πάντα δυσαρεστημένοι ή δυστυχημένοι. Αντίθετα, είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τα άτομα που είναι σίγουρα για την απασχόλησή τους. Σε μια βελγική μελέτη, το 62 έως 63% των ατόμων με ανασφαλή θέση εργασίας ανέφεραν ότι είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από την εργασία τους και από τη ζωή τους (De Witte, 2005). Ωστόσο, τα ποσοστά αυτά ήταν πολύ υψηλότερα μεταξύ των ατόμων με εργασιακή ασφάλεια.

Ένα δεύτερο ζήτημα αφορά τη σχέση μεταξύ της εργασιακής αβεβαιότητας και της ανεργίας και της ευημερίας του εργαζομένου. Η ανεργία, όπως προαναφέρθηκε, έχει αρνητική επίδραση στην ψυχολογική ευημερία (Taht et. al., 2020). Ο φόβος να χάσει κανείς την εργασία του φαίνεται να είναι εξίσου δυσάρεστος με το να μείνει πραγματικά άνεργος. Αντίθετα φαίνεται να υπάρχει υψηλή συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης αλλά και της ικανοποίησης από τη ζωή (Ruggeri et. al., 2020).

Η εργασιακή ανασφάλεια έχει αντίκτυπο όχι μόνο στην εργασιακή ικανοποίηση, αλλά και σε ευρύτερες συνιστώσες της ευημερίας, όπως η ικανοποίηση από τη ζωή. Αυτή η επίδραση σε στοιχεία εκτός του χώρου εργασίας, ωστόσο, φαίνεται να είναι πιο περιορισμένη από την επίδραση που σχετίζεται με την εργασία (Sverke et al., 2002).

Η έρευνα σχετικά με τις επιπτώσεις της εργασιακής ανασφάλειας μας επιτρέπει να εξακριβώσουμε τον προσανατολισμό της σχέσης μεταξύ εργασιακής ανασφάλειας και ευημερίας. Η έρευνα καταδεικνύει ότι η επίδραση της εργασιακής ανασφάλειας στην υγεία και την ευημερία είναι μεγαλύτερη από την αντίθετη κατεύθυνση, της επίδρασης της υγείας και της ευημερίας στην αντίληψη της εργασιακής ανασφάλειας. Αυτό υποδηλώνει ότι η εργασιακή ανασφάλεια προκαλεί μείωση της ευημερίας και όχι το αντίστροφο (De Witte, Vander Elst και De Cuyper, 2015). Ένα ακόμα συμπέρασμα από έρευνες είναι ότι η εργασιακή ανασφάλεια είναι πιο επιζήμια για την ευημερία από ό,τι η βεβαιότητα της απόλυσης (Dekker & Schaufele, 1995). Ήταν αξιοσημείωτο ότι η ευημερία των εργαζομένων βελτιώθηκε μόλις γνώριζαν ότι τελικά θα απολυθούν. Σε όσους δεν γνώριζαν αν θα απολυθούν, το επίπεδο ανασφάλειας παρέμεινε αμετάβλητο. Αυτό υποδηλώνει ότι

οι εργαζόμενοι προτιμούν τη σιγουριά από την αβεβαιότητα, αφού η βεβαιότητα επιτρέπει σε κάποιον να ανακτήσει τον έλεγχο της ζωής και του μέλλοντός του.

Έχει διαπιστωθεί η συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και των δυσμενών συνεπειών για την ψυχική υγεία, όπως η κατάθλιψη, το άγχος και το στρες. Σύμφωνα με την έρευνα των De Witte, Vander Elst και De Cuyper (2015), υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και των αποτελεσμάτων για την ψυχική υγεία, όπως η κατάθλιψη και το άγχος. Επιπλέον, οι ερευνητές ανακάλυψαν θετική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και του άγχους.

Οι Klug, Bernhard-Oettel, Selenko, & Sverke, (2020) διεξήγαγαν έρευνα η οποία διαπίστωσε συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και δυσμενών αποτελεσμάτων ψυχικής υγείας, όπως το άγχος και η κατάθλιψη. Οι ερευνητές ανακάλυψαν ξανά την σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και της μείωσης της ικανοποίησης από την εργασία, καθώς και της αύξησης των προθέσεων αλλαγής εργασίας.

1.5.2 Συνέπειες στην σωματική υγεία.

Διαπιστώθηκε ακόμα συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και των δυσμενών συνεπειών για τη σωματική υγεία, όπως οι καρδιαγγειακές παθήσεις, οι μυοσκελετικές διαταραχές και άλλες επιπλοκές της υγείας. Σύμφωνα με την έρευνα που διεξήγαγαν οι Kivimäki et al., (2015) υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και της πιθανότητας εμφάνισης καρδιαγγειακής νόσου. Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι η παρουσία εργασιακής ανασφάλειας συνδέεται με αυξημένη ευαισθησία σε μυοσκελετικές διαταραχές.

Οι Soelton, Amalia, Noermijati & Wahyudiono, (2020) συνέδεσαν την εργασιακή ανασφάλεια με αυξημένη πιθανότητα εμφάνισης υποβάθμισης της αυτοαξιολόγησης της υγείας των εργαζομένων. Οι ερευνητές ανακάλυψαν επίσης συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και της αυξημένης πιθανότητας παρατεταμένης απουσίας λόγω ασθένειας.

1.5.3 Συνέπειες στην εργασιακή ικανοποίηση.

Έχει διαπιστωθεί η συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και της μειωμένης εργασιακής ικανοποίησης, με την τελευταία να οδηγεί ενδεχομένως σε μειωμένα επίπεδα κινήτρων και παραγωγικότητας. Σύμφωνα με τις έρευνες των Reisel et. al., (2010) και Nemteanu, Dinu & Dabija, (2021), υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και της εργασιακής ικανοποίησης. Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι η παρουσία εργασιακής ανασφάλειας παρουσιάζει αρνητική συσχέτιση με την οργανωσιακή δέσμευση.

1.5.4 Συνέπειες στην οργανωσιακή δέσμευση.

Έχει διαπιστωθεί η συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και της μειωμένης οργανωσιακής δέσμευσης, με αποτέλεσμα την πιθανή μείωση των κινήτρων και της παραγωγικότητας. Οι Aguiar-Quintana et. al., (2021) αποκάλυψαν αρνητική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και της οργανωσιακής δέσμευσης. Επιπλέον, οι ερευνητές ανακάλυψαν αρνητική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και της εργασιακής ικανοποίησης (Lee, Huang, & Ashford, 2018). Οι Sverke, Hellgren και Näswall, 2002) ανακάλυψαν τη θετική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και της αυξημένης πρόθεσης να εγκαταλείψει κάποιος την τρέχουσα θέση εργασίας του. Η εργασιακή ανασφάλεια έχει επιπτώσεις στον οργανισμό. Η αντίληψη της εργασιακής ανασφάλειας συνδέεται συχνά με τη μείωση της οργανωσιακής δέσμευσης (Sverke et al., 2004), τη δυσπιστία προς τη διοίκηση της εταιρείας, την αντίσταση στην οργανωσιακή αλλαγή, τη μείωση της απόδοσης (De Witte, 2000). Επίσης, φαίνεται να αυξάνει την πρόθεση των εργαζομένων να αποχωρήσουν από τον οργανισμό. Αυτές οι επιπτώσεις μπορεί να θέτουν σε κίνδυνο την επιβίωση του οργανισμού.

Οι εργαζόμενοι που είναι δυσαρεστημένοι και λιγότερο αφοσιωμένοι στην επιχείρηση και τους στόχους της τείνουν να λειτουργούν καταστροφικά για το εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον, οι πιο καταρτισμένοι εργαζόμενοι προσπαθούν να εγκαταλείψουν την επιχείρηση το συντομότερο δυνατό, επειδή έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να βρουν εργασία αλλού. Η αποχώρησή τους, ωστόσο, αποδυναμώνει περαιτέρω τον οργανισμό και

συνεπάγεται νέα έξοδα, καθώς πρέπει να αναληφθούν εκ νέου (δαπανηρές και χρονοβόρες) προσπάθειες πρόσληψης.

1.6 Παράγοντες βελτίωσης της εργασιακής ανασφάλειας.

Οι μελετητές έχουν διερευνήσει την επίδραση πιθανών παραγόντων βελτίωσης της εργασιακής ανασφάλειας, Αυτοί περιλαμβάνουν χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, μηχανισμούς αντιμετώπισης και κοινωνική υποστήριξη.

1.6.1 Χαρακτηριστικά της προσωπικότητας.

Εντοπίστηκε ερευνητικά ο ρόλος των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας στη σχέση της εργασιακής ανασφάλειας και των αρνητικών αποτελεσμάτων. Σύμφωνα με την έρευνα του De Witte, (2005) η συσχέτιση μεταξύ των αποτελεσμάτων στην ψυχική υγεία και της εργασιακής ανασφάλειας επηρεάστηκε από τον νευρωτισμό, ο οποίος είναι ένα χαρακτηριστικό προσωπικότητας που χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξωστρέφεια. Η μελέτη αποκάλυψε ότι η συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και των αποτελεσμάτων της ψυχικής υγείας ήταν πιο έντονη μεταξύ των ατόμων με υψηλά επίπεδα νευρωτισμού σε σύγκριση με τα άτομα με χαμηλά επίπεδα.

Ο Chirumbolo, (2015) αποκάλυψε ότι ένα χαμηλό επίπεδο νευρωτισμού και η εξωστρέφεια, έπαιζαν μετριαστικό ρόλο στις αρνητικές συνέπειες στα εργασιακά και στα οργανωτικά αποτελέσματα. Η μελέτη διαπίστωσε ότι, συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και των αποτελεσμάτων ήταν πιο έντονη σε άτομα που παρουσίαζαν υψηλά επίπεδα νευρωτισμού και εσωστρέφειας, σε αντίθεση με εκείνα που παρουσίαζαν χαμηλά επίπεδα νευρωτισμού και εξωστρέφειας.

1.6.2 Οργανωσιακές στρατηγικές αντιμετώπισης

Οι Vander Elst et. al., (2016) εντόπισαν τις στρατηγικές αντιμετώπισης ως πιθανό μεσολαβητή στη σχέση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και των αρνητικών αποτελεσμάτων. Η μελέτη τους διαπίστωσε ότι οι στρατηγικές αντιμετώπισης της ανασφάλειας, συμπεριλαμβανομένης της αντιμετώπισης με εστίαση στο πρόβλημα και της αντιμετώπισης με εστίαση στο συναίσθημα, μεσολαβούσαν στη σχέση μεταξύ των εργασιακών αποτελεσμάτων και της υγείας. Η έρευνα των Menéndez-Espina et. al., (2019)

διαπίστωσε ότι οι στρατηγικές αντιμετώπισης διαμεσολάβησαν εν μέρει στη σχέση μεταξύ της οργανωσιακής ικανοποίησης και της αντιμετώπισης με επίκεντρο το συναίσθημα. Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι τα άτομα με υψηλότερα επίπεδα κοινωνικής υποστήριξης τείνουν να βιώνουν λιγότερα αρνητικά κοινωνικά αποτελέσματα, σε σύγκριση με τα άτομα με χαμηλότερα επίπεδα κοινωνικής υποστήριξης.

Οι συνέπειες της εργασιακής ανασφάλειας στα αποτελέσματα στην εργασιακή ικανοποίηση και στην οργανωσιακή δέσμευση, μετριάζονται από την κοινωνική υποστήριξη. Μια ακόμα μελέτη αποκάλυψε ότι η αρνητική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και των αποτελεσμάτων ήταν μικρότερη μεταξύ των ατόμων με αυξημένα επίπεδα κοινωνικής υποστήριξης, σε αντίθεση με εκείνα με χαμηλότερα επίπεδα κοινωνικής υποστήριξης Sverke, Hellgren & Näswall (2002).

Συχνά η εργασιακή ανασφάλεια είναι συνέπεια των παγκόσμιων οικονομικών μεταβολών που επηρεάζουν όλες τις σύγχρονες κοινωνίες. Στο άμεσο μέλλον, το μέγεθος αυτών των αλλαγών μάλλον θα αυξηθεί παρά θα μειωθεί. Οι εξελίξεις αυτές αναδεικνύουν τόσο την πολυπλοκότητα όσο και την αναγκαιότητα των παρεμβάσεων για τον μετριασμό των επιπτώσεών της. Το πρόβλημα με την εργασιακή ανασφάλεια είναι ότι συνεπάγεται απρόβλεπτη και ανεξέλεγκτη εξέλιξη.

Με τη μείωση αυτής της απρόβλεπτης και ανεξέλεγκτης κατάστασης, είναι δυνατόν να αποφευχθούν ή τουλάχιστον να μετριαστούν οι αρνητικές επιπτώσεις της εργασιακής ανασφάλειας. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της επικοινωνίας, της συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων και της αύξησης της οργανωτικής δικαιοσύνης. Η έλλειψη επικοινωνίας όσον αφορά τα μελλοντικά γεγονότα επιδεινώνει την ανασφάλεια. Αντίθετα, η ρητή και διαφανής επικοινωνία όσον αφορά, τις οργανωτικές μεταβολές είναι αποτελεσματική στη μείωση της ανασφάλειας. Τα μελλοντικά γεγονότα είναι περισσότερο προβλέψιμα και ελεγχόμενα όταν υπάρχει έγκαιρη, ανοιχτή και ειλικρινής επικοινωνία. Επιπλέον, αυτού του είδους η επικοινωνία αυξάνει την αντίληψη ότι ο εργαζόμενος γίνεται σεβαστός. Η συμμετοχή στις αποφάσεις σχετικά με το μέλλον του οργανισμού μειώνει την ανασφάλεια, αφού αυξάνει τον έλεγχο τους επί της κατάστασης (Kundi, Aboramadan, Elhamalawi & Shahid, 2021).

Επιπλέον, η συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων αυξάνει την προβλεψιμότητα των μελλοντικών γεγονότων. Η επικοινωνία και η συμμετοχή ενισχύουν την αντίληψη ότι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται δίκαια από τον εργοδότη τους. Η τήρηση των διαδικασιών έχει ιδιαίτερη σημασία, καθώς οι διαδικασίες αυτές αυξάνουν την προβλεψιμότητα των διαδικασιών οργανωτικής αλλαγής και των αποτελεσμάτων τους.

Σημαντική είναι η ανάπτυξη της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων στις οργανωτικές αλλαγές. Καθώς οι οργανωτικές αλλαγές αποτελούν εγγενή πτυχή της οικονομικής ανάπτυξης, είναι ζωτικής σημασίας η ενίσχυση της ικανότητας των εργαζομένων να διαχειρίζονται τις αλλαγές αυτές με εποικοδομητικό τρόπο. Η βελτίωση της "απασχολησιμότητας" των εργαζομένων μπορεί επίσης να διαδραματίσει ουσιαστικό ρόλο. Η απασχολησιμότητα περιλαμβάνει και την απόκτηση νέων «μαλακών» δεξιοτήτων, όπως η ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές. Η έρευνα δείχνει ότι η απασχολησιμότητα μπορεί στην πραγματικότητα να μετριάσει τις αρνητικές επιπτώσεις της εργασιακής ανασφάλειας στην υγεία (Hu., Jiang, & Chen, 2022).

Οι αρνητικές συνέπειες για την ευημερία των εργαζομένων μπορεί να προκύπτουν και από την ανισορροπία μεταξύ των προσπαθειών και των ανταμοιβών στον εργασιακό χώρο. Στην πλευρά των αποτελεσμάτων αυτής της εξίσωσης βρίσκεται η εργασιακή ανασφάλεια. Υπάρχουν τρόποι για τη διόρθωση της αναντιστοιχίας μεταξύ προσπαθειών και ανταμοιβών. Η αύξηση των κινήτρων, όπως η αμοιβή, θα μπορούσε να αντισταθμίσει την ανασφάλεια. Η έλλειψη ισορροπίας θα μπορούσε επίσης να αποκατασταθεί άλλα μέτρα, όπως η μείωση του φόρτου εργασίας, μέσω της ανακατανομής των καθηκόντων ή την πρόσληψη νέων εργαζομένων. Σε περιόδους οικονομικών υφέσεων, αυτές οι ασκήσεις εξισορρόπησης δεν είναι πολύ ρεαλιστικές (Koen, Low & Van Vianen, 2019).

Η μείωση του φαινομένου της εργασιακής ανασφάλειας δεν είναι απολύτως εφικτή σήμερα. Σε οικονομικά προβληματικούς καιρούς, η αβεβαιότητα και ασάφεια μπορεί να είναι αναπόφευκτη. Ως εκ τούτου, μπορεί να είναι επωφελές να επινοηθούν πρόσθετες παρεμβάσεις για τον μετριασμό ή την άμβλυση των αρνητικών επιπτώσεων της εργασιακής ανασφάλειας. Στη βιβλιογραφία προτείνονται διάφορες μεταβλητές που θα μπορούσαν να μετριάσουν την αρνητική επίδραση της εργασιακής ανασφάλειας στην

ευημερία των εργαζομένων. Η κοινωνική υποστήριξη από την οικογένεια και τους συναδέλφους μπορεί να διαδραματίσει (Giunchi, Vonthron & Ghislieri, 2019).

Γενικότερα, η συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και αρνητικών αποτελεσμάτων μπορεί να επηρεάζεται από διάφορους μετριαστικούς και μεσολαβητικούς παράγοντες, που σχετίζονται με χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, οργανωσιακές στρατηγικές αντιμετώπισης και κοινωνική στήριξη. Μέσω της κατανόησης αυτών των παραγόντων, οι επιχειρήσεις μπορούν να εφαρμόσουν μέτρα για τη μείωση της εργασιακής ανασφάλειας, ενισχύοντας έτσι την ευημερία των εργαζομένων και την εργασιακή απόδοση.

Κεφάλαιο 2^ο Η πανδημία και οι επιπτώσεις στις τράπεζες.

2.1 Τράπεζες και πανδημία

Ο τραπεζικός κλάδος έχει πληγεί σκληρά από την πανδημία του κορονοϊού και οι επιπτώσεις φαίνεται να έχουν απομείνει μετά την κήρυξη του τέλους της πανδημίας (Jones, 2021). Οι πελάτες στρέφονται όλο και περισσότερο στις ηλεκτρονικές τραπεζικές συναλλαγές, καθώς τα φυσικά τραπεζικά καταστήματα διέκοψαν την λειτουργία τους σε όλο τον κόσμο. Οι πολιτικές κοινωνικής απομόνωσης των κυβερνήσεων κατά τη διάρκεια της πανδημίας, μετέβαλαν δραματικά την παραδοσιακή σχέση μεταξύ τράπεζας και πελάτη.

Πριν από την πανδημία του κορονοϊού το 2020, υπήρξε συνεχής αύξηση του αριθμού των επίσημων συμφωνιών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων που επέτρεπαν την εξ αποστάσεως απασχόληση. Μετά από αυτό, οι περισσότεροι τραπεζικοί υπάλληλοι δεν μπορούσαν να κάνουν τη δουλειά τους από τα υποκαταστήματα των τραπεζών λόγω του COVID-19. Τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι έπρεπε να εργαστούν από το σπίτι. Τα μέτρα κοινωνική αποστασιοποίησης και οι περιορισμοί στις δημόσιες συγκεντρώσεις που ίσχυαν για σχεδόν ένα χρόνο συνέβαλαν στην επέκταση της τηλεργασίας (Jones, 2021).

Οι Hill et al. (2008) όρισαν το ευέλικτο ωράριο εργασίας ως τη μορφή εργασιακής σχέσης στην οποία οι εργαζόμενοι έχουν αυτονομία ως προς τον χρόνο, τον τόπο και τη διάρκεια της συμμετοχής τους σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία τους. Υπάρχουν τέσσερις διαφορετικές μορφές ευέλικτης απασχόλησης: α) Ευελιξία στο ωράριο, β) Συντομευμένο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας. γ) Τηλεργασία και δ) Εργασία με μερική απασχόληση.

Η έρευνα της KPMG (2020) διαπίστωσε ότι στους τραπεζικούς οργανισμούς, μόνο το 20% των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης εξέφρασε την επιθυμία να επιστρέψει στο γραφείο, ενώ το 20% εξέφρασε την προτίμησή του για ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας, στο οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να επιλέξουν μεταξύ της εργασίας από το γραφείο ή το σπίτι. Στις τέσσερις ελληνικές συστημικές τράπεζες φάνηκε το 60% να προτιμά να

εργάζεται από το σπίτι, να παρακολουθεί συναντήσεις και να συμμετέχει σε δραστηριότητες στο γραφείο ή να συνεργάζεται προσωπικά όταν είναι απαραίτητο. Μια άλλη μελέτη στη Βρετανία αποκάλυψε ότι το 40% των συμμετεχόντων ένιωθε οικονομικά περιορισμένο, λόγω τη πανδημίας. Ακόμα, οι νέοι τρόποι και δυνατότητες επικοινωνίας με τους πελάτες, απαιτούσαν επαναπροσδιορισμό των δεξιοτήτων που πρέπει να διαθέτει το προσωπικό των τραπεζών, αλλά απαιτείται και νέα, εξελιγμένη τεχνολογία (KPMG, 2020).

2.1.1 Οι επιπτώσεις της πανδημίας στα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα

Η πανδημία επηρέασε τη ζωή και τη διαβίωση των ανθρώπων, συμπεριλαμβανομένου του χρηματοπιστωτικού κλάδου. Ως αποτέλεσμα της πανδημίας, οι πρακτικές της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού στον τραπεζικό τομέα έχουν αλλάξει: Α) οι δομές των τραπεζικών οργανισμών έχουν μετατοπιστεί από ιεραρχικές σε πιο ευέλικτες, στις οποίες οι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερη αυτονομία και ευελιξία στην εργασία τους. Β) Τα εργασιακά ταλέντα φαίνεται να βρίσκονται σε έλλειψη, Γ) εφαρμόστηκαν προγράμματα κατάρτισης από τις τράπεζες προκειμένου να επανεκπαιδούνται οι εργαζόμενοι στις νέες τεχνολογίες για να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των πελατών (Kanitkar, 2020- Nemteanu & Dabija, 2021).

Αυτές οι μεταβολές στον χρηματοπιστωτικό κλάδο δημιούργησαν δυσκολίες στο εργασιακό περιβάλλον των τραπεζών. Λόγω της πανδημίας, οι εργαζόμενοι στον τραπεζικό τομέα αντιμετωπίζουν τις ακόλουθες προκλήσεις: (1) την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους, αφού η νέα κατάσταση απαιτούσε αλλαγές στη στρατηγική και στις υποδομές για την προετοιμασία του εργατικού δυναμικού να εργαστεί στο σενάριο της πανδημίας (2) τις διαφορετικές προσαρμογές για τις διαφορετικές κατηγορίες προσωπικού και τα διαφορετικά καθήκοντα, (3) τις αλλαγές στην δέσμευση των εργαζομένων με τα τραπεζικά ιδρύματα ως αποτέλεσμα της πανδημίας (Haario et al., 2021- Rudolph et al., 2021). Η έρευνα δείχνει ότι η πανδημία έχει προκαλέσει σημαντικές αναταράξεις στο τραπεζικό υπαλληλικό προσωπικό, αναγκάζοντας τις τράπεζες να σχεδιάζουν στρατηγικές για την αντιμετώπιση αυτής της νέας πρόκλησης στον τραπεζικό τομέα.

Η μελέτη που διεξήχθη από τους Rehman, Rehman, & Yoo, (2021) αναφέρει ότι ο κλάδος προέβει σε αναδιαμόρφωση των χώρων εργασίας για να διατηρήσει την υγεία και την ασφάλεια του εργατικού δυναμικού και ο τραπεζικός τομέας δεν αποτελεί εξαίρεση και έχει αναπτύξει μέτρα για την αναβάθμιση της εργονομίας λόγω της πανδημίας.

Η μελέτη του Gaur (2020) έδειξε ότι η αλλαγή του τρόπου εργασίας έχει επηρεάσει τη δέσμευση των εργαζομένων στον τραπεζικό τομέα της Ινδίας. Η αλλαγή περιλαμβάνει την εφαρμογή κατάρτισης στην εξ αποστάσεως εργασία και στην εργασία σε εικονικές ομάδες. Μια άλλη μελέτη σχετικά με τη δέσμευση των εργαζομένων δείχνει ότι οι αλλαγές έχουν επηρεάσει την οργανωτική κουλτούρα στους οργανισμούς και το ίδιο φαίνεται να ισχύει και στον τραπεζικό τομέα (Ghaffari et al., 2021).

Από τα παραπάνω φαίνεται, οι εργαζόμενοι που εργάζονται σε τραπεζικό τομέα να αντιμετωπίσαν μια πρωτοφανή αναστάτωση λόγω της πανδημίας, αφού οι παράγοντες που επηρεάζουν τον εργασιακό χώρο στον τραπεζικό τομέα, έχουν αλλάξει λόγω της πανδημίας. Πολλοί εργαζόμενοι βρέθηκαν να εργάζονται εκτός της χώρας κύριας απασχόλησής τους λόγω του lockdown στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών (Sija, 2021). Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι περισσότερες επιχειρήσεις, ιδίως εκείνες του χρηματοπιστωτικού τομέα, αναγνώρισαν το προσωπικό τους ως το μεγαλύτερο περιουσιακό τους στοιχείο. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η επιτυχία της επιχείρησης εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον ανθρώπινο παράγοντα την τεχνογνωσία και την εμπειρία που διαθέτουν καθώς και τις δυνατότητες ευελιξίας που έδειξαν.

Η απόδοση των εργαζομένων στον τραπεζικό κλάδο καθορίζει συχνά το αν θα ανταμειφθούν με αυξήσεις, αν θα μεταφερθούν σε διαφορετικό τμήμα ή ακόμη και αν θα απολυθούν. Είναι έτσι ζωτικής σημασίας για τη διεύθυνση της τράπεζας να μπορεί να αξιολογεί την απόδοση των εργαζομένων και στην περίοδο της πανδημίας. Αποτέλεσε λοιπόν τη μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι τράπεζες, το να αντιληφθούν ποια στοιχεία είναι πιο κρίσιμα για τους εργαζόμενους και πώς επηρεάζουν την παραγωγικότητά τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας (Sija, 2021).

2.2 Η κατάσταση στις ελληνικές τράπεζες πριν την πανδημία

Η δέσμευση των εργαζομένων στον τραπεζικό κλάδο ήταν μια δύσκολη υπόθεση ακόμη και πριν από το χτύπημα της πανδημίας, ενώ στη συνέχεια έγινε ακόμη χειρότερη. Η ελληνική χρηματοπιστωτική κρίση, η οποία ξεκίνησε το 2008, είχε σημαντικό αντίκτυπο στον ελληνικό τραπεζικό τομέα. Η κρίση προκλήθηκε από έναν συνδυασμό παραγόντων, όπως το υψηλό δημόσιο χρέος, το μεγάλο δημοσιονομικό έλλειμμα και η αδύναμη οικονομία. Για την αντιμετώπισή της η ελληνική κυβέρνηση αναγκάστηκε να εφαρμόσει μια σειρά μέτρων λιτότητας, τα οποία είχαν αρνητικό αντίκτυπο σχεδόν στο σύνολο του πληθυσμού (Hardouvelis & Vayanos, 2023).

Οι τράπεζες ήταν σε μεγάλο βαθμό εκτεθειμένες στο χρέος της ελληνικής κυβέρνησης, το οποίο γινόταν όλο και πιο επικίνδυνο καθώς η κρίση βάθαινε. Αντιμετώπισαν επίσης κρίση ρευστότητας, καθώς οι καταθέτες απέσυραν τα κεφάλαιά τους λόγω ανησυχιών για την ασφάλεια των καταθέσεών τους. Η ελληνική κυβέρνηση αναγκάστηκε να εφαρμόσει ελέγχους κεφαλαίου για να αποτρέψει την περεταίρω φυγή κεφαλαίων.

Η λύση που προτάθηκε στην κρίση ήταν να εφαρμοστούν μια σειρά από μέτρα λιτότητας, τα οποία είχαν αρνητικό αντίκτυπο στην ελληνική οικονομία. Η οικονομία συρρικνώθηκε απότομα, οδηγώντας σε αύξηση των μη εξυπηρετούμενων δανείων (NPLs) στον τραπεζικό τομέα. Ο δείκτης μη εξυπηρετούμενων δανείων στον ελληνικό τραπεζικό τομέα αυξήθηκε από 5% το 2008 σε 50% το 2016. Η αύξηση των μη εξυπηρετούμενων δανείων είχε αρνητικό αντίκτυπο στους ισολογισμούς των τραπεζών, καθώς αναγκάστηκαν να διαγράψουν επισφαλή δάνεια (Hardouvelis & Vayanos, 2023).

Παράλληλα εφαρμόστηκε μια σειρά μεταρρυθμίσεων στον τραπεζικό τομέα, προκειμένου να αντιμετωπίσει τις αδυναμίες που είχαν αποκαλυφθεί από την κρίση. Οι μεταρρυθμίσεις περιλάμβαναν την ανακεφαλαιοποίηση των τραπεζών, τη σύσταση μιας νέας αρχής εξυγίανσης και την εισαγωγή ενός νέου νομικού πλαισίου για την εξυγίανσή τους. Άμεση συνέπεια των μεταρρυθμίσεων ήταν με σειρά από συγχωνεύσεις και εξαγορές στον τραπεζικό τομέα, με αποτέλεσμα το δραστικό περιορισμό του αριθμού των τραπεζών και την εφαρμογή προγραμμάτων μείωσης του προσωπικού. Συνολικά η οικονομική κρίση

άλλα δραστικά το τοπίο στις ελληνικές τράπεζες και στις εργασιακές σχέσεις του κλάδου (Hardouvelis & Vayanos, 2023).

2.3 Επιπτώσεις της πανδημίας στα άτομα

Λίγα χρόνια μετά την περίοδο της χρηματοοικονομικής κρίσης στην Ελλάδα και ενώ η χώρα παρουσίαζε σημάδια ανάκαμψης της οικονομίας, ξεκίνησε η πανδημία του κορονοϊού covid-19. Πρόκειται για μια πρωτόγνωρη κατάσταση που επηρέασε το σύνολο της παγκόσμιας κοινωνίας και οικονομίας.

2.3.1 Επιπτώσεις της πανδημίας στην ψυχική υγεία

Η έκθεση του ΠΟΥ από το 2020, υπογραμμίζει ότι η πλήρης έκταση των επιπτώσεων της πανδημίας στην ψυχική υγεία είναι ακόμη αβέβαιη (WHO, 2020). Μελέτες από περιπτώσεις πανδημιών έδειξαν αύξηση ακραίων συμπεριφορών, όπως πανικός, άγχος, κατάθλιψη και το αίσθημα στιγματισμού λόγω της πιθανότητας μόλυνσης (Barbisch et al., 2015). Το περιοδικό Lancet τονίζει επίσης την ανάγκη για ιδιαίτερη μέριμνα για την ψυχική υγεία των εργαζομένων στον τομέα της υγείας κατά τη διάρκεια της πανδημίας, δεδομένης της άμεσης επιβάρυνσής τους στη διαχείριση της κρίσης και της στρατηγικής σημασίας τους για την πολιτική υγείας (The Lancet, 2020). Άλλες έρευνες αναδεικνύουν την ευθραυστότητα της ψυχικής υγείας του εργατικού προσωπικού, παρουσιάζοντας τάση για καταθλιπτική συμπεριφορά.

Τα παιδιά και οι νεαροί ενήλικες κινδύνευσαν ιδιαίτερα να αναπτύξουν συμπτώματα άγχους κατά τη διάρκεια της καραντίνας (Orgilés et al., 2020). Έχουν παρατηρηθεί αλλαγές στα συναισθηματικά και συμπεριφορικά πρότυπα, όπως δυσκολία συγκέντρωσης, πλήξη, ευερεθιστότητα, ανησυχία, νευρικότητα και μοναξιά κατά τη διάρκεια της καραντίνας (Orgilés et al., 2020). Τα επίπεδα άγχους στους νεαρούς ενήλικες επηρεάζονται από παράγοντες όπως, η διαβίωση σε αστικές περιοχές, η οικονομική σταθερότητα της οικογένειας και η συμβίωση με τους γονείς, ενώ η μόλυνση συγγενών ή γνωστών οδηγεί σε επιδείνωση των συμπτωμάτων άγχους (Cao et al., 2020).

Η πανδημία έχει επίσης σημαντικό αντίκτυπο στους φοιτητές, με υψηλότερα ποσοστά άγχους και κατάθλιψης σε σύγκριση με άλλες ομάδες πληθυσμού (Liu, et. al., 2021). Τα

οικονομικά προβλήματα και οι ακαδημαϊκές διαταραχές συμβάλλουν σε συμπτώματα άγχους και ανασφάλειας μεταξύ των φοιτητών (Wang, et. al., 2020). Η προαγωγή της ψυχικής υγείας των πολιτών για τη μείωση των αρνητικών επιπτώσεων των μέτρων καραντίνας είναι ζωτικής σημασίας (Fessell & Goleman, 2020 · Liu, et. al., 2021).

Η εργασιακή ανασφάλεια που βίωσαν τα άτομα κατά τη διάρκεια της πανδημίας κατέχει εξέχουσα θέση μεταξύ των παραγόντων που επηρέασαν την ψυχική τους υγεία. Η απώλεια εργασίας και η ανασφάλεια της διατήρησης του εισοδήματος συνδέονται στενά με την επιδείνωση της ψυχικής υγείας και της ευημερίας τους (Eurofound, 2019). Ο δείκτης WHO-5 του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας υποδεικνύει ότι μεταξύ των ατόμων που έχασαν τη δουλειά τους, ένα σημαντικό ποσοστό βιώνει εντονότερη καταθλιπτική συμπεριφορά (Eurofound, 2019).

2.3.2 Κοινωνικές επιπτώσεις της πανδημίας

Η πανδημία και τα μέτρα που ελήφθησαν, όπως η κοινωνική απομάκρυνση, έχουν σοβαρές συνέπειες για την κοινωνία και τις σχέσεις των ατόμων, συμπεριλαμβανομένης της κατάθλιψης. Οι άνθρωποι μπορεί να βιώσουν κατάθλιψη, λόγω της χρήσης τεχνολογικών συσκευών που αποπροσωποποιούν τις σχέσεις και δημιουργούν μια αίσθηση μη εγγύτητας (Miguel-Puga, et. al., 2021). Η αλλαγή στην ανθρώπινη επικοινωνία και η ανάγκη για σύνδεση είναι εμφανής και γίνεται άγκυρα για την έκφραση φόβων και συναισθημάτων. Ωστόσο, η κατάθλιψη μπορεί να οδηγήσει σε κοινωνικές φοβίες και αποστασιοποίηση μετά τη λήξη της κατάστασης έκτακτης ανάγκης (Miguel-Puga, et. al., 2021).

Σύμφωνα με τον Weltman, (2020) η πανδημία COVID-19 θεωρείται η πιο ισχυρή οικονομική κρίση που οδήγησε σε αλλαγές στη γεωπολιτική και την πολιτική κυριαρχία παγκοσμίως, με αποτέλεσμα μια νέα γενιά φτώχειας (Weltman, 2020). Η πανδημία έχει οδηγήσει σε σημαντική μείωση της προσφοράς εργασίας και του εισοδήματος, με ορισμένους τομείς και επαγγέλματα να επηρεάζονται περισσότερο από άλλους (Adams-Prassl et al., 2020). Στις ΗΠΑ και το Ηνωμένο Βασίλειο, οι έρευνες δείχνουν ότι ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων φοβόταν την απώλεια θέσεων εργασίας και δυσκολευόταν να ανταποκριθεί στις πάγιες δαπάνες (Adams-Prassl et al., 2020). Ο τεχνολογικός μετασχηματισμός και η αυτοματοποίηση έχουν παίξει ρόλο στην όξυνση των

εισοδηματικών ανισοτήτων, καθώς οι εταιρείες που προσαρμόστηκαν γρήγορα στις νέες τεχνολογίες απέκτησαν πλεονέκτημα (Qureshi, 2020 · Chernoff & Warman, 2020). Οι εισοδηματικές ανισότητες που προϋπήρχαν επηρεάζονταν από τις παροχές κοινωνικής προστασίας ή των αδυνάμων συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας σε ορισμένες χώρες, όπως η Ελλάδα (Βαΐτσος & Μισσός, 2018).

Το κλείσιμο σχολείων και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων είχε εκτεταμένες κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες, επηρεάζοντας ιδιαίτερα τα ευάλωτα παιδιά και τις οικογένειες (Chernoff & Warman, 2020). Η πανδημία έχει επίσης επιβάρυνε τα νοσοκομεία και τα συστήματα υγειονομικής περίθαλψης παγκοσμίως, οδηγώντας σε μειωμένη υγειονομική περίθαλψη και παραμέληση άλλων υπηρεσιών υγειονομικής περίθαλψης. Οι χώρες χαμηλού εισοδήματος με αδύναμα συστήματα υγείας και κοινωνικά συστήματα αντιμετώπισαν ακόμη μεγαλύτερες προκλήσεις όσον αφορά την αντιμετώπιση της πανδημίας και την παροχή της απαραίτητης περίθαλψης (Chernoff & Warman, 2020).

Έχουν καταβληθεί προσπάθειες από τις κυβερνήσεις και τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ) να ενημερώσουν και να εκπαιδεύσουν τους πολίτες σχετικά με την πανδημία και να καταπολεμήσουν την παραπληροφόρηση, αλλά η κάλυψη από τα μέσα ενημέρωσης έχει προκαλέσει σε μεγάλο βαθμό αρνητικά συναισθήματα στους πολίτες (Chernoff & Warman, 2020).

Συνολικά, οι κοινωνικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 είναι εκτεταμένες και πολύπλοκες, περιλαμβάνοντας οικονομικές ανισότητες, εκπαιδευτικές αναταράξεις, προκλήσεις στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης και συναισθηματικές επιπτώσεις στον πληθυσμό. Οι επιπτώσεις αυτές ποικίλλουν από χώρα σε χώρα και απαιτούν ειδικές έρευνες για τις μοναδικές συνθήκες κάθε χώρας (Chernoff & Warman, 2020 · Qureshi, 2020- Weltman, 2020).

2.4 Η ανταπόκριση των τραπεζών στον COVID-19

Ένα άμεσο αποτέλεσμα των μεγάλων αλλαγών στον τραπεζικό κλάδο ήταν η πίεση στους ανθρώπινους πόρους. Επίσης, ως αποτέλεσμα της πανδημίας, αρκετές τράπεζες αναγκάστηκαν να αναθεώρησαν τις επιχειρηματικές τους στρατηγικές, γεγονός που είχε αντίκτυπο στη δέσμευση των εργαζομένων με τους οργανισμούς. Οι εργαζόμενοι έπρεπε

να προσαρμοστούν σε νέες συνθήκες και καθήκοντα (Cooke et al., 2019). Παράλληλα οι κλήθηκαν να χρησιμοποιήσουν όλες τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους στην αποτελεσματική χρήση νέων τεχνολογιών και να διατηρήσουν την δέσμευσή τους στον οργανισμό, υπό το πρίσμα αυτών των εξελίξεων (EET, n.d.).

Τα ελληνικά χρηματοπιστωτικά ιδρύματα ανταποκρίθηκαν στην πανδημία COVID-19 τροποποιώντας πολλές διαδικασίες σχετικά με το προσωπικό. Πρωταρχικός στόχος ήταν να διασφαλιστεί την ασφάλεια των εργαζομένων, τόσο σωματικά όσο και ψυχολογικά. Οι συνήθεις μέθοδοι για να επιτευχθούν αυτά τα αποτελέσματα αφορούσαν, Α) στην συνεργασία του ιατρικού προσωπικού και των ομάδων υγείας και ασφάλειας των τράπεζων με άλλους οργανισμούς για την ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου σχεδίου για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που προέκυψαν από την πανδημία COVID-19 Β) στην αυστηρή ιατρική παρακολούθηση και την τήρηση πρωτοκόλλου των ύποπτων κρουσμάτων COVID-19. Γ) στην εφαρμογή προγραμμάτων για την ενίσχυση του συναισθηματικού σθένους των εργαζομένων και την ενδυνάμωσή των ίδιων και των οικογενειών τους (EET, n.d.).

Αρκετές άλλες δράσεις πραγματοποιήθηκαν. Η υποστήριξη των παιδιών, εφήβων και των ηλικιωμένων, μέσω δωρεάν τηλεφωνικών γραμμών, διαδικτυακών συνεδριών συμβουλευτικής με ειδικούς ψυχικής υγείας, διαδικτυακών σεμιναρίων και έντυπου υλικού που στάλθηκε. Μοιράστηκαν δωρεάν μοριακά και rapid tests για τον COVID-19 στο προσωπικό. Επιπλέον, υπήρξαν συμφωνίες με διαγνωστικά κέντρα για την παροχή διαγνωστικών ελέγχων στους εργαζομένους και τις οικογένειές τους χωρίς κόστος.

Τέλος, λήφθηκαν προληπτικά μέτρα για τη διασφάλιση της υγείας των εργαζομένων και των οικογενειών τους. Ενισχύθηκαν τα μέτρα υγιεινής και η διανομή προστατευτικού εξοπλισμού, εφαρμόζονταν όλες οι υγειονομικές διαδικασίες για την ασφαλή επιστροφή στην εργασία των εργαζομένων. Δόθηκαν ειδικές άδειες απουσίας σε εργαζόμενους που ανήκαν σε ευάλωτες ομάδες και σε εργαζόμενους με παιδιά σχολικής ηλικίας, ανάλογα με τις οδηγίες των ελληνικών αρχών.

Κεφάλαιο 3^ο Επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στις τράπεζες

Σε αντίθεση με τις τεχνολογικές αλλαγές του παρελθόντος, η τεχνολογία της πληροφορικής επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την ανθρώπινη σκέψη και κατανόηση. Αυτό προκαλεί μεγάλες ανακατατάξεις στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Νέες μορφές απασχόλησης εμφανίζονται, η φύση της εργασίας αλλάζει, οι σχέσεις εργασίας μεταβάλλονται δραστικά (INE ΟΤΟΕ, 2018).

3.1 Νέες μορφές απασχόλησης

Η ψηφιοποίηση επιτρέπει νέες μορφές απασχόλησης που θολώνουν τα όρια μεταξύ εξαρτημένης και ανεξάρτητης εργασίας. Το Crowdfunding ή η εργασία μέσω πλατφορμών περιλαμβάνει εργαζόμενους που εργάζονται μέσω διαδικτυακών πλατφορμών (INE ΟΤΟΕ, 2018). Αυτό αλλάζει την παραδοσιακή σχέση εργοδότη-εργαζόμενου σε μια τριμερή σχέση μεταξύ εργαζομένου, εργοδότη και πλατφόρμας. Υπάρχουν πλεονεκτήματα, όπως η διευρυμένη πρόσβαση στην αγορά εργασίας αλλά και μειονεκτήματα, όπως η εργασιακή ανασφάλεια και η έλλειψη εργασιακής προστασίας, δεδομένου ότι οι crowdworkers μπορούν και να μην θεωρούνται νομικά ως εργαζόμενοι (Τραυλός -Τζανετάτος, 2016).

Ένα άλλο μοντέλο είναι η νομαδική εργασία, μια μορφή τηλεεργασίας χωρίς χωρικά ή χρονικά όρια. Ενώ η νομαδική εργασία επιτρέπει την ευελιξία, οδηγεί σε συνεχή διαθεσιμότητα, συνεχή συνδεσιμότητα και διείσδυση της εργασίας στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων (INE ΟΤΟΕ, 2018). Από νομικής άποψης, προκύπτουν ζητήματα σχετικά με τη μέτρηση του χρόνου εργασίας και την εξασφάλιση της προστασίας όταν η εργασία γίνεται από το σπίτι. Συνολικά, οι νέες μορφές απασχόλησης έχουν την τάση να απομακρυνθούν από το εργατικό δίκαιο και να μετατραπούν σε σχέσεις αστικού δικαίου (Τραυλός -Τζανετάτος, 2016 · INE ΟΤΟΕ, 2018).

Η ψηφιοποίηση επηρεάζει και το περιεχόμενο των θέσεων εργασίας. Παρατηρείται διαφορά μεταξύ δημιουργικών ρόλων υψηλής ειδίκευσης και θέσεων εργασίας ρουτίνας χαμηλής ειδίκευσης. Η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση είναι απαραίτητη, καθώς οι τεχνολογίες καθιστούν γρήγορα τις δεξιότητες παρωχημένες. Τα ψηφιακά εργαλεία

ενέχουν κινδύνους, όπως η έκθεση σε συνεχές άγχος και η συνεχής παρακολούθηση διαδικτυακών εφαρμογών. Η προστασία της ψυχικής υγείας είναι ζωτικής σημασίας αλλά αποτελεί πρόκληση, λόγω διάχυτων αιτιών όπως η εργασιακή ανασφάλεια και η ένταση της εργασίας (INE ΟΤΟΕ, 2018).

3.2 Συλλογικές σχέσεις

Η ψηφιοποίηση κατακερματίζει τις παραδοσιακές ενώσεις εργαζομένων, όπως τα συνδικάτα. Απαιτούνται στρατηγικές για τη σύνθεση των διαφορετικών ομάδων συμφερόντων και τη δυνατότητα ψηφιακής συλλογικής δράσης. Αναδύονται έννοιες όπως οι εικονικές απεργίες και η ψηφιακή πίεση. Η συλλογικές διαπραγματεύσεις σχετικά με την τεχνολογία είναι σημαντικές για την αποφυγή των αρνητικών συνεπειών και την ανάπτυξη της δυνατότητας συμμετοχής των εργαζομένων. Οι κλαδικές συμφωνίες οφείλουν να ρυθμίσουν καλύτερα την ψηφιακή εργασία (Τραυλός -Τζανετάτος, 2016).

3.3 Επιπτώσεις στον χρηματοπιστωτικό τομέα

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός επηρεάζει σημαντικά τον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών. Η ψηφιοποίηση επαναπροσδιορίζει ριζικά τις επιχειρηματικές λειτουργίες, τα μοντέλα παροχής υπηρεσιών και τις συνθήκες εργασίας σε ένα ευρύ φάσμα θέσεων εργασίας στον χρηματοπιστωτικό τομέα (Μπάκος, 2006).

Τα σύγχρονα ψηφιακά κανάλια διανομής τραπεζικών υπηρεσιών, όπως η ηλεκτρονική και η κινητή τραπεζική, μειώνουν το φυσικό δίκτυο τραπεζικών καταστημάτων. Οι πελάτες μετατοπίζουν τις συναλλαγές σε ιστότοπους, εφαρμογές κινητών και ATM. Πολλές τράπεζες μειώνουν ή κλείνουν υποκαταστήματα, καθώς και αναδιαμορφώνουν αυτά που παραμένουν σε ψηφιακούς χώρους αυτοεξυπηρέτησης με περιορισμένο προσωπικό (INE ΟΤΟΕ, 2018). Ωστόσο, ορισμένα στοιχεία δείχνουν ότι η ικανοποίηση των πελατών μειώνεται όταν κλείνουν υποκαταστήματα, καθώς πολλοί εξακολουθούν να εκτιμούν τις προσωπικές υπηρεσίες. Ο μελλοντικός ρόλος των μειωμένων καταστημάτων συζητείται, αλλά μπορεί να μετατραπούν σε κέντρα διαχείρισης σχέσεων ή σε κόμβους παροχής ψηφιακών υπηρεσιών.

Οι τράπεζες αναθέτουν όλο και περισσότερο δραστηριότητες που κάποτε γίνονταν εσωτερικά, όπως οι υπηρεσίες πληροφορικής εξωτερικά, σε εξειδικευμένες εταιρείες. Αυτό απειλεί την απασχόληση, καθώς η εργασία ανατίθεται εκτός της τράπεζας, ακόμη και στο εξωτερικό, αν και παρέχει ευελιξία. Οι ρυθμιστικές αρχές ανησυχούν ότι η εξωτερική ανάθεση μπορεί να δημιουργήσει κινδύνους που σχετίζονται με την εποπτεία, το απόρρητο των δεδομένων και τις λειτουργικές εξαρτήσεις από τους προμηθευτές. Τα πλαίσια διακυβέρνησης των τραπεζών πρέπει να εξισορροπούν την καινοτομία με τη σταθερότητα (Deloitte 2014).

3.3.1 Αναδυόμενοι ανταγωνιστές

Νεοφυείς επιχειρήσεις και οι εταιρείες τεχνολογίας εισέρχονται στις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες, χρησιμοποιώντας ψηφιακές διεπαφές, μεγάλα δεδομένα και ευκολότερους όρους συναλλαγών. Βασικά παραδείγματα είναι τα εξής:

- Συστήματα ηλεκτρονικών πληρωμών όπως το PayPal που παρακάμπτουν τα παραδοσιακά δίκτυα πληρωμών (Deloitte, 2014).
- Οι ανταλλαγές κρυπτονομισμάτων που διευκολύνουν τις συναλλαγές ψηφιακών νομισμάτων χωρίς μεσάζοντες (Deloitte, 2014).
- Οι πλατφόρμες χρηματοδότησης από κοινού που επιτρέπουν τον δανεισμό από ομοτίμους και την άντληση κεφαλαίων εκτός τραπεζών (Deloitte, 2014)

Αυτοί οι νέοι ανταγωνιστές κερδίζουν μερίδιο αγοράς στις μεταφορές χρημάτων, τον δανεισμό, τις επενδύσεις και άλλους τραπεζικούς τομείς, διαφημίζοντας χαμηλότερες χρεώσεις, μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και σχεδιασμό με επίκεντρο τον χρήστη. Ωστόσο, δημιουργούν επίσης κινδύνους σχετικά με την ασφάλεια, τη μεταβλητότητα και την πρόσβαση στα οικονομικά δεδομένα των χρηστών.

3.3.2 Επιπτώσεις στο εργατικό δυναμικό

Οι ειδικοί εκτιμούν ότι η αυτοματοποίηση θα αναδιαμορφώσει ριζικά τις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες, αν και οι προβλέψεις τους ποικίλλουν. Ενώ ορισμένες λειτουργίες διατρέχουν υψηλό κίνδυνο πλήρους αυτοματοποίησης από την τεχνητή

νοημοσύνη, οι άνθρωποι διατηρούν προς το παρόν πλεονέκτημα σε εργασίες που απαιτούν την κρίση, τη δημιουργικότητα, την ενσυναίσθηση, την επικοινωνία, την επίλυση προβλημάτων και την οικοδόμηση εμπιστοσύνης (Attaran & Gunasekaran, 2019).

Ωστόσο, οι εργασίες ρουτίνας χαμηλών και μεσαίων δεξιοτήτων, όπως η διενέργεια ταμειακών συναλλαγών, είναι ευάλωτες. Οι τράπεζες πρέπει να επανεκπαιδεύσουν τους υπαλλήλους, ιδίως το προσωπικό πρώτης γραμμής, για να χειριστούν διαφορετικούς ρόλους που απαιτούν ψηφιακό γραμματισμό και ανθρώπινες δεξιότητες. Η ομαλή μετάβαση του εργατικού δυναμικού βασίζεται σε προγράμματα δια βίου μάθησης, χωρίς αποκλεισμούς, όχι μόνο για επιλεγμένες ομάδες (Vogel, 2015).

Αν και η κερδοφορία και η σταθερότητα των τραπεζών παραμένουν άμεσες προκλήσεις, η αποτυχία ψηφιακής προσαρμογής απειλεί τον τραπεζικό τομέα. Οι τράπεζες οφείλουν να επικεντρωθούν στην ενσωμάτωση της τεχνολογίας με υπεύθυνο και διαφανή τρόπο, μέσω της δέσμευσης του προσωπικού. Με στρατηγικό σχεδιασμό, η ψηφιοποίηση μπορεί να αξιοποιηθεί για τη βελτίωση των υπηρεσιών, παρέχοντας παράλληλα καλές θέσεις εργασίας.

Οι βασικές προϋποθέσεις για μια ομαλή μετάβαση περιλαμβάνουν τη νομοθετική ρύθμιση για τις πλατφόρμες τηλεργασίας, την επέκταση της προστασίας της εργασίας, τη διασφάλιση της πρόσβασης στην κοινωνική ασφάλιση, την παροχή καθολικής δια βίου μάθησης, την παροχή κεφαλαίων, την ενίσχυση των δεξιοτήτων και την προώθηση της διαφανούς χρήσης της ΤΝ (Hajal, 2022). Η ανάπτυξη ψηφιακών συνδικάτων μπορεί να ενδυναμώσει τους εργαζόμενους σε όλες τις κατακερματισμένες μορφές απασχόλησης. Τα νομικά πλαίσια πρέπει να εξελιχθούν, ώστε να διασφαλιστεί η αξιοπρεπής εργασία κατά τη μετάβαση στην ψηφιακή οικονομία.

Κεφάλαιο 4^ο Ερευνητικά εργαλεία μέτρησης διαστάσεων της ανασφάλειας στην εργασία

Για τη μέτρηση της εργασιακής ανασφάλειας έχουν αναπτυχθεί αρκετά εργαλεία, κυρίως με την μορφή ερωτηματολογίων. Αυτά συνήθως είναι ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς, στα οποία οι ίδιοι οι εργαζόμενοι καλούνται να εκτιμήσουν το βαθμό που ισχύει για τους ίδιους κάποια δήλωση. Παρακάτω παρουσιάζονται τα εργαλεία που εντοπίσαμε στην βιβλιογραφική μας ανασκόπηση.

4.1 Κλίμακα εργασιακής υπερφόρτωσης (JOS)

Οι Carlan et al., (1975) σχεδίασαν την κλίμακα JI με βάση μια ολοκληρωμένη ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με το εργασιακό στρες και την εργασιακή υπερφόρτωση. Στόχος τους ήταν να δημιουργήσουν μια κλίμακα που να καταγράφει τόσο τις ποσοτικές όσο και τις ποιοτικές πτυχές των εργασιακών απαιτήσεων. Η αρχική δεξαμενή δεδομένων δημιουργήθηκε μέσω συνεντεύξεων με εργαζόμενους από διάφορα επαγγελματικά υπόβαθρα. Μέσω μιας επαναληπτικής διαδικασίας, οι ερευνητές βελτίωσαν την κλίμακα, διασφαλίζοντας ότι κάλυπτε τις βασικές διαστάσεις της εργασιακής υπερφόρτωσης, διατηρώντας παράλληλα επαρκή εγκυρότητα περιεχομένου.

Η κλίμακα αποτελείται από 20 ερωτήσεις, που αξιολογούν διάφορες πτυχές της εργασιακής υπερφόρτωσης. Τα στοιχεία χωρίζονται σε τέσσερις υποκλίμακες: υπερφόρτωση εργασίας, υπερφόρτωση ρόλου, υπερφόρτωση πληροφοριών και πολυπλοκότητα της εργασίας. Η εργασιακή υπερφόρτωση αναφέρεται στην αντίληψη της ύπαρξης υπερβολικών εργασιακών καθηκόντων ή ευθυνών. Η υπερφόρτωση ρόλων αντικατοπτρίζει την αίσθηση ότι ένας εργαζόμενος έχει πολλούς αντικρουόμενους ρόλους ή προσδοκίες εντός του οργανισμού. Η πληροφοριακή υπερφόρτωση αποτυπώνει την υπερφόρτωση από μεγάλο όγκο των πληροφοριών. Η πολυπλοκότητα της εργασίας περιλαμβάνει την αντίληψη των εργασιακών καθηκόντων ως ιδιαίτερα περίπλοκων ή απαιτητικών (Carlan et al., 1975).

Η κλίμακα JOS έχει δείξει ικανοποιητικές ψυχομετρικές ιδιότητες όσον αφορά την αξιοπιστία και την εγκυρότητα. Οι Carlan et al. (1980) ανέφεραν υψηλή εσωτερική συνοχή για την κλίμακα, με συντελεστές Cronbach που κυμαίνονται από 0,82 έως 0,91 για

όλες τις υποκλίμακες. Η αξιοπιστία της επαναληπτικής εξέτασης σε διάστημα ενός μηνός ήταν αποδεκτή. Επιπλέον, η JOS έδειξε συγκλίνουσα εγκυρότητα σχετιζόμενη θετικά με τις μετρήσεις του αντιλαμβανόμενου στρες, της εργασιακής δυσαρέσκειας και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα ευρήματα αυτά υποστηρίζουν την ικανότητα της κλίμακας να καταγράφει αποτελεσματικά την κατασκευή της εργασιακής υπερφόρτωσης.

4.2 Κλίμακα ασάφειας του ρόλου εργασίας (JRAS)

Οι Breaugh και Colihan (1994) ανέπτυξαν την κλίμακα JRAS μέσα από μια εκτεταμένη ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με την ασάφεια της εργασίας και χρησιμοποιώντας τη θεωρία των ρόλων. Στόχος τους ήταν να δημιουργήσουν μια κλίμακα που να καταγράφει τις υποκειμενικές και τις αντικειμενικές πτυχές της αβεβαιότητας των ρόλων των εργαζομένων. Οι ερευνητές δημιούργησαν αρχικά ένα σύνολο ερωτήσεων, μέσω συνεντεύξεων με υπαλλήλους από διάφορες βιομηχανίες.

Η κλίμακα JRAS αποτελείται από 15 ερωτήσεις που αξιολογούν διαφορετικές διαστάσεις της ασάφειας του ρόλου στην εργασία. Η κλίμακα μετρά τρεις κύριες διαστάσεις: την ασάφεια του ρόλου που προκύπτει από την επικοινωνία του προϊστάμενου, την σχετική θέση ισχύος του εργαζομένου κατά την επικοινωνία με τους συναδέλφους και τον ασαφή ρόλο στην ίδια την εργασία (Breaugh & Colihan, 1994).

Οι Breaugh και Colihan ανέφεραν ισχυρή εσωτερική συνοχή για την κλίμακα, με το δείκτη του Cronbach να κυμαίνεται από 0,81 έως 0,89 σε όλες τις υποκλίμακες. Η κλίμακα έδειξε συγκλίνουσα εγκυρότητα, σχετιζόμενη θετικά με μέτρα δυσαρέσκειας από την εργασία και άγχους. Με την αξιολόγηση των επιπέδων ασάφειας των ρόλων εργασίας, οι οργανισμοί μπορούν να εντοπίσουν τομείς όπου η επικοινωνία μπορεί να χρειάζεται βελτίωση. Αυτό μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη σαφέστερων περιγραφών εργασίας, αποτελεσματικών μηχανισμών ανατροφοδότησης και κατάλληλων προγραμμάτων κατάρτισης. Η μείωση της ασάφειας των ρόλων εργασίας βελτιώνει την απόδοση των εργαζομένων, μειώνει το άγχος και προάγει την ικανοποίηση της εργασίας, συμβάλλοντας τελικά στην οργανωτική επιτυχία.

4.3 Κλίμακα Αντιληπτής οργανωτικής υποστήριξης - POS

Η κλίμακα Perceived Organizational Support - POS βασίζεται στη θεωρία της κοινωνικής ανταλλαγής, η οποία υποθέτει ότι οι υπάλληλοι ανταποκρίνονται στην ευνοϊκή μεταχείριση από τον οργανισμό με θετικές στάσεις και συμπεριφορές. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται υψηλά επίπεδα υποστήριξης από τον οργανισμό τους, αναπτύσσουν μια αίσθηση υποχρέωσης και είναι πιο πιθανό να συμμετάσχουν σε θετικές συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία. Η διαδικασία κοινωνικής ανταλλαγής προάγει μια αμοιβαία επωφελή σχέση μεταξύ εργαζομένων και του οργανισμού, με αποτέλεσμα την αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία, της δέσμευσης και της απόδοσης.

Οι Eisenberger et al., (1986) ανέπτυξαν την κλίμακα POS με βάση τη θεωρία της κοινωνικής ανταλλαγής, εξετάζοντας τις απόψεις των εργαζομένων για την άμεσα αντιληπτή (και μη άμεσα αντιληπτή) υποστήριξη από τον οργανισμό τους. Υπογράμμισαν τη σημασία των οργανωτικών ενεργειών, πολιτικών και συμπεριφορών που δημιουργούν μια αίσθηση υποστήριξης και δείχνουν εκτίμηση για τη συνεισφορά των εργαζομένων.

Η κλίμακα POS είναι ένα ευρέως χρησιμοποιούμενο μέτρο για την αξιολόγηση των αντιλήψεων των εργαζομένων σχετικά με την οργανωτική υποστήριξη που λαμβάνουν. Η κλίμακα περιλαμβάνει ερωτήσεις που καταγράφουν τις πεποιθήσεις των εργαζομένων σχετικά με τον βαθμό στον οποίο ο οργανισμός τους εκτιμά τις συνεισφορές τους και νοιάζεται για την ευημερία τους. Έχουν σχεδιαστεί για να αξιολογήσουν τις αντιλήψεις των εργαζομένων για τη δικαιοσύνη, την υποστήριξη, τη στήριξη των συναδέλφων και τις οργανωτικές ανταμοιβές. Οι ερωτηθέντες αξιολογούν τον βαθμό στον οποίο συμφωνούν ή διαφωνούν με κάθε δήλωση, παρέχοντας ένα ποσοτικό μέτρο της αντιληπτής οργανωτικής υποστήριξης.

Η κλίμακα POS έχει δείξει ισχυρές ψυχομετρικές ιδιότητες, υψηλή αξιοπιστία και εγκυρότητα. και υψηλή εσωτερική συνοχή, με τους συντελεστές άλφα του Cronbach να κυμαίνονται από 0,87 έως 0,95. Επιπλέον, η κλίμακα έχει βρεθεί να προβλέπει διάφορα σημαντικά αποτελέσματα στους εργαζομένους, υποστηρίζοντας περαιτέρω την εγκυρότητα και τη χρησιμότητά της στην έρευνα.

4.4 Κλίμακα απασχολησιμότητας ES

Οι Janssens et al., (2003) ανέπτυξαν την κλίμακα ES με στόχο να συλλάβουν τόσο την υποκειμενική αντίληψη της απασχολησιμότητας όσο και τις αντικειμενικές αντιλήψεις των εργαζομένων. Η κλίμακα απασχολησιμότητας (ES) αποτελείται από δύο υπο-κλίμακες: την αντιληπτή απασχολησιμότητα και τις δεξιότητες απασχόλησης. Η υποκλίμακα της απασχολησιμότητας μετρά τις πεποιθήσεις και την εμπιστοσύνη των ατόμων στην ικανότητά τους να αποκτήσουν και να διατηρήσουν την επιθυμητή απασχόληση. Η υποκλίμακα δεξιοτήτων αξιολογεί την αυτοαναφερόμενη εκτίμηση των ατόμων σε διάφορες δεξιότητες και ικανότητες, όπως η επίλυση προβλημάτων, η ομαδική εργασία και η προσαρμοστικότητα (Janssens et al., 2003).

Το εργαλείο είχε υψηλή εσωτερική συνοχή και για τις δύο υποκλίμακες, με τους συντελεστές άλφα του Cronbach που κυμαίνονται από 0,79 έως 0,92. Η αξιοπιστία των δοκιμών επανεξέτασης σε διάστημα έξι μηνών φάνηκε να είναι ικανοποιητική. Η κλίμακα ES έχει συμβάλει σημαντικά στην έρευνα για την απασχόληση παρέχοντας μια ολοκληρωμένη μέτρηση των πεποιθήσεων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων.

4.5 Κλίμακα εργασιακής ανασφάλειας JIS

Οι Ashford et al. (1989) ανέπτυξαν την κλίμακα JIS προκειμένου να καταγράψουν τόσο τις γνωστικές όσο και τις συναισθηματικές πτυχές της ανασφάλειας στην εργασία, λόγω της πιθανής απειλής απώλειας εργασίας και των συναισθητικών αντιδράσεων. Η κλίμακα εργασιακής ανασφάλειας περιλαμβάνει δύο υποκλίμακες: την αντιληπτή απειλή απώλειας εργασίας και την αντίληψη της ανασφάλειας της εργασίας. Η αντιληπτή απειλή απώλειας εργασίας υποκλίμακα αξιολογεί τις αντιλήψεις των ατόμων σχετικά με την πιθανότητα να χάσουν τη δουλειά τους, ενώ η αντίληψη της ανασφάλειας της εργασίας μετρά τα συναισθήματα του ατόμου για την αβεβαιότητα σχετικά με τις μορφές μελλοντικής απασχόλησής τους (Ashford et al., 1989). Η κλίμακα αποτελείται από μια σειρά δηλώσεων στις οποίες οι ερωτηθέντες αξιολογούν το επίπεδο συμφωνίας ή διαφωνίας τους, παρέχοντας ένα ποσοτικό μέτρο της ανασφάλειας της εργασίας.

4.6 Δείκτης Νευρωτισμού NI

Η έννοια του νευρωτισμού έχει τις ρίζες του σε διάφορα θεωρητικά πλαίσια, συμπεριλαμβανομένου του μοντέλου των πέντε μεγάλων παραγόντων της προσωπικότητας. Το μοντέλο των πέντε παραγόντων θέτει τον νευρωτισμό ως μία από τις βασικές διαστάσεις της προσωπικότητας, μαζί με την εξωστρέφεια, τη συμπόνια, την ευσυνειδησία και της ανοικτότητας στις εμπειρίες. Η κατανόηση των θεωρητικών βάσεων του νευρωτισμού συμβάλλει στη βαθύτερη κατανόηση των επιπτώσεών του στην ατομική ευημερία και συμπεριφορά.

Οι Burgard et al. (2009) ανέπτυξαν τον δείκτη NI βασιζόμενοι σε υπάρχοντα μέτρα νευρωτισμού και την προσωπικότητα. Στόχος τους ήταν να καταγράψουν το ευρύ φάσμα συναισθηματικών εμπειριών που συνδέονται με τον νευρωτισμό, περιλαμβάνοντας τόσο εσωτερικευμένες όσο και εξωτερικευμένες πτυχές.

Ο Δείκτης Νευρωτισμού περιλαμβάνει υποκλίμακες που αξιολογούν διαφορετικές πτυχές του νευρωτισμού. Αυτές περιλαμβάνουν μετρήσεις του άγχους, της κατάθλιψης, της ευερεθιστότητας, της εχθρότητας και της συναισθηματικής αστάθειας (Burgard et al., 2009). Πρόκειται για μια σειρά δηλώσεων στις οποίες οι ερωτώμενοι βαθμολογούν το επίπεδο συμφωνίας ή διαφωνίας τους, παρέχοντας ένα ποσοτικό μέτρο του νευρωτισμού. Οι Burgard et al. (2009) ανέφεραν ικανοποιητική εσωτερική συνοχή για κάθε υποκλίμακα, με συντελεστές άλφα του Cronbach που κυμαίνονται από 0,76 έως 0,89.

Ο νευρωτισμός έχει σημαντικές επιπτώσεις στην ευημερία και τη συμπεριφορά των ατόμων. Τα υψηλά επίπεδα νευρωτισμού έχουν συσχετιστεί με αυξημένη ευπάθεια σε διαταραχές της ψυχικής υγείας, όπως το άγχος και η κατάθλιψη. Τα άτομα με υψηλά ποσοστά νευρωτισμού μπορεί επίσης να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο σχηματισμό και τη διατήρηση σταθερών σχέσεων, λόγω της συναισθηματικής αστάθειας και της αρνητικής συναισθηματικότητας. Επιπλέον, ο νευρωτισμός έχει συνδεθεί με διάφορα αρνητικά αποτελέσματα, συμπεριλαμβανομένης της μειωμένης επαγγελματικής ικανοποίησης, της χειρότερης σωματικής υγείας και της χαμηλότερης ικανοποίησης από τη ζωή (Burgard et al., 2009). Με την αξιολόγηση του νευρωτισμού με τη χρήση του NI, οι ερευνητές και οι επαγγελματίες μπορούν να αποκτήσουν γνώσεις σχετικά με τις συναισθηματικές τάσεις

των ατόμων και να προσαρμόσουν τις παρεμβάσεις τους για την προώθηση της ψυχολογικής ευημερίας και της προσαρμοστικής συμπεριφοράς.

4.7 Κλίμακα εργασιακής ανασφάλειας JI

Ο De Witte (2000) πρότεινε ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την κατανόηση της εργασιακής ανασφάλειας, βασιζόμενος σε διάφορες θεωρητικές προσεγγίσεις. Αυτές περιλαμβάνουν τη θεωρία των κοινωνικών ανταλλαγών, η οποία υπογραμμίζει τη σημασία της αμοιβαιότητας και της εμπιστοσύνης στη σχέση εργασίας, και τη θεωρία των ψυχολογικών συμβάσεων, η οποία δίνει έμφαση στις σιωπηρές προσδοκίες μεταξύ εργαζομένων και οργανισμών. Επιπλέον, ενσωμάτωσε ιδέες από την έρευνα σχετικά με το άγχος, την αντιμετώπιση και την οργανωσιακή δικαιοσύνη για να εξηγήσει τους μηχανισμούς μέσω των οποίων η εργασιακή ανασφάλεια επηρεάζει τα άτομα.

Η εργασιακή ανασφάλεια είναι μια πολυδιάστατη κατασκευή που περιλαμβάνει τόσο γνωστικές όσο και συναισθηματικές διαστάσεις. Ο De Witte (2000) ανέπτυξε ένα εργαλείο με κλίμακες τύπου Likert για την αξιολόγηση των υποκειμενικών αντιλήψεων των ατόμων για την εργασιακή ανασφάλεια και την καταγραφή των ανησυχιών σχετικά με τη συνέχεια της εργασίας, την πιθανότητα απώλειας της εργασίας τους και τη συνολική αίσθηση ανασφάλειας.

Ο De Witte (2000) εντόπισε διάφορους ατομικούς και οργανωτικούς παράγοντες που συμβάλλουν στην εργασιακή ανασφάλεια. Οι ατομικοί παράγοντες περιλαμβάνουν δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. ηλικία, φύλο), χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία (π.χ. σύμβαση εργασίας, χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας). Οι οργανωτικοί παράγοντες περιλαμβάνουν την αναδιάρθρωση του οργανισμού, τη μείωση προσωπικού και την οικονομική αστάθεια. Η κατανόηση αυτών των προηγούμενων παραγόντων μπορεί να βοηθήσει τους οργανισμούς να εντοπίσουν τους παράγοντες κινδύνου και να εφαρμόσουν στρατηγικές για τη μείωση της εργασιακής ανασφάλειας.

4.7.1 Αυτοματοποίηση και ανασφάλεια

Στο άρθρο των Roll, De Witte & Wang, (2023), οι ερευνητές υπογραμμίζουν την αυξανόμενη ανησυχία για την επαγγελματική ανασφάλεια λόγω της ενσωμάτωσης της αυτοματοποίησης στον εργασιακό χώρο. Υποστηρίζουν ότι οι τεχνολογίες αυτοματοποίησης έχουν τη δυνατότητα να διαταράζουν τους παραδοσιακούς εργασιακούς ρόλους και να δημιουργήσουν αβεβαιότητες όσον αφορά τη σταθερότητα της εργασίας και τις μελλοντικές προοπτικές απασχόλησης.

Τα ευρήματα της μελέτης τους έδειξαν ότι το OCIS είναι ένα χρήσιμο εργαλείο για τη μέτρηση της επαγγελματικής ανασφάλειας των εργαζομένων που σχετίζεται με την αυτοματοποίηση. Με την ακριβή αξιολόγηση αυτής της διάστασης της ανασφάλειας, οι οργανισμοί μπορούν να αποκτήσουν γνώσεις σχετικά με τις πιθανές προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι και να αναπτύξουν στοχευμένες στρατηγικές για τον μετριασμό των αρνητικών επιπτώσεων της αυτοματοποίησης στην επαγγελματική ικανοποίηση και ευημερία.

4.8 Κλίμακα Επαγγελματικής Ανασφάλεια OCIS

Οι Roll, De Witte & Wang, H. J. (2023) ανέπτυξαν την κλίμακα OCIS για να καταγράψουν την υποκειμενική εμπειρία των ατόμων σχετικά με την επαγγελματική ανασφάλεια, η οποία περιλαμβάνει διάφορες διαστάσεις, όπως η αντιλαμβανόμενη αβεβαιότητα σχετικά με τις μελλοντικές προοπτικές απασχόλησης, η σταθερότητα της εργασίας και οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης. Η κλίμακα υποβλήθηκε σε επαναληπτική βελτίωση, επικύρωση περιεχομένου και πιλοτικές δοκιμές για να διασφαλιστεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία της.

Η Κλίμακα Επαγγελματικής Ανασφάλειας αποτελείται από υποκλίμακες που αποτυπώνουν την αντιλαμβανόμενη αβεβαιότητα σχετικά με τις προοπτικές απασχόλησης, την αντιλαμβανόμενη αστάθεια του επαγγέλματος και την αντιλαμβανόμενη έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης (Roll et al., 2023). Το OCIS χρησιμοποιεί ερωτήσεις τύπου Likert, επιτρέποντας στους ερωτηθέντες να δηλώσουν το επίπεδο συμφωνίας ή διαφωνίας τους με δηλώσεις που σχετίζονται με την επαγγελματική ανασφάλεια.

Η κλίμακα επιδεικνύει ισχυρές ψυχομετρικές ιδιότητες όσον αφορά την αξιοπιστία και την εγκυρότητα. Οι Roll et al. (2023) ανέφεραν ικανοποιητική εσωτερική συνοχή για κάθε υποκλίμακα, με συντελεστές άλφα του Cronbach που κυμαίνονται από 0,80 έως 0,87. Η αξιοπιστία της επαναληπτικής δοκιμής σε διάστημα ενός μηνός ήταν επίσης ικανοποιητική. Επιπλέον, το OCIS έδειξε συγκλίνουσα εγκυρότητα, συσχετιζόμενο θετικά με μετρήσεις της εργασιακής δυσαρέσκειας, της ψυχολογικής δυσφορίας και των προθέσεων για παραίτηση του προσωπικού. Τα ευρήματα αυτά υποστηρίζουν την ικανότητα της κλίμακας να αξιολογεί αποτελεσματικά την επαγγελματική ανασφάλεια των ατόμων.

Η κλίμακα OCIS βασίζεται σε διάφορα θεωρητικά πλαίσια, όπως το μοντέλο απαιτήσεων-πόρων εργασίας, η θεωρία των κοινωνικών ανταλλαγών και η θεωρία διαχείρισης αβεβαιότητας. Αυτές οι θεωρίες υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική ανασφάλεια μπορεί να οδηγήσει σε αρνητικά αποτελέσματα, όπως η μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση, η μειωμένη οργανωτική δέσμευση, η αυξημένη πρόθεση για αποχώρηση και τα υψηλότερα επίπεδα άγχους και στρες (Roll et al., 2023). Η κατανόηση των θεωρητικών βάσεων της επαγγελματικής ανασφάλειας ενισχύει την κατανόηση των επιπτώσεών της στα άτομα και τους οργανισμούς.

Κεφάλαιο 5^ο Ερευνητικό μέρος

5.1 Μεθοδολογία έρευνας

Η παρούσα έρευνα εξετάζει το βαθμό της εργασιακής ανασφάλειας στον κλάδο της των τραπεζών και συγκεκριμένα στην Πελοπόννησο. Η έρευνα έλαβα χώρα τους μήνες Σεπτέμβριο και Οκτώβριο του 2023 με την χρήση on line ερωτηματολογίου. Συγκεντρώθηκαν συνολικά 179 ερωτηματολόγια από τραπεζικούς υπαλλήλους, που υπηρετούν σε καταστήματα της Πελοποννήσου. Για την επιλογή του δείγματος ακολουθήθηκε η μέθοδος της απλής τυχαίας δειγματοληψίας, εξασφαλίζοντας την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος. Για την επεξεργασία των δεδομένων που προέκυψαν από την έρευνα αρχικά έγινε επεξεργασία με υπολογιστικά φύλλα (Excel 2019), ενώ για τους στατιστικούς ελέγχους χρησιμοποιήθηκαν το στατιστικό πακέτο SPSS 25.

5.2 Το ερευνητικό εργαλείο

Στη συγκεκριμένη έρευνα, χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική προσέγγιση με ερευνητικό εργαλείο την on line έκδοση του ερωτηματολογίου OCIS (Roll et al., 2023). Η συγκεκριμένη έρευνα ήταν ποσοτική, μέσω της αντιστοίχισης των απαντήσεων στις προτάσεις του ερωτηματολογίου σε μια κλίμακα likert επτά βαθμών. Οι ποσοτικές έρευνες αποτελούν έναν ευρέως χρησιμοποιούμενο ερευνητικό σχεδιασμό. Το συγκεκριμένο εργαλείο αποτελεί μια νέα μέθοδο, που δημοσιεύθηκε φέτος και χρησιμοποιείται πρώτη φορά στην Ελλάδα. Ως ποσοτική έρευνα, η τρέχουσα προσπάθεια αποτελεί μια ευρέως χρησιμοποιούμενη μέθοδο στην έρευνα των εργασιακών σχέσεων (Fowler, 2014).

Το βασικό πλεονέκτημα τέτοιου είδους ποσοτικών έρευνών έχει να κάνει με την υποβολή τυποποιημένων ερωτήσεων στους συμμετέχοντες, οι οποίοι καλούνται να απαντήσουν με συγκεκριμένο τρόπο. Στη συνέχεια είναι εύκολη αναγωγή αυτών των ερωτήσεων σε μεταβλητές και η ανάλυσή τους με τη χρήση στατιστικών πακέτων. Η χρήση δειγματοληψίας επιτρέπει τη συλλογή δεδομένων και την επαγωγή των αποτελεσμάτων στον γενικό πληθυσμό τον οποίο αφορούν. Αρχικά και για λόγους ελέγχου του ερευνητικού εργαλείου, έγινε ανάρτηση και διαμοιρασμός του συνδέσμου σε ένα περιορισμένο δείγμα (Wright, 2005).

Ζητήθηκε η γνώμη τους και οι παρατηρήσεις τους για το ερωτηματολόγιο. Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων σε αυτή την προκαταρκτική δοκιμή, δεν εντοπίστηκαν προβλήματα διατύπωσης ή κατανόησης. Έτσι δεν χρειάστηκε να γίνουν αλλαγές στη διατύπωση των ερωτήσεων το ερωτηματολόγιο έφτασε στην τελική του μορφή. Η επιλογή, όμως, της συγκέντρωσης των δεδομένων μέσω on line ερωτηματολογίου οδηγεί στην αποδοχή ορισμένων μειονεκτημάτων και πλεονεκτημάτων, που συνδέονται με τον τρόπο συμπλήρωσης.

5.2.1 Εγκυρότητα αξιοπιστία και εσωτερική συνέπεια

Το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο δεν είχε χρησιμοποιηθεί στο παρελθόν στη χώρα μας. Για το λόγο αυτό κρίθηκε σκόπιμη η εξέταση της αξιοπιστίας του και της εγκυρότητας, μέσω εξερευνητικής ανάλυσης παραγόντων και ανάλυσης εσωτερικής συνέπειας.

Αναζητώντας των αριθμό των παραγόντων που μπορούν να εξαχθούν από τις συγκεκριμένες ερωτήσεις και έχοντας ως κριτήριο την τιμή των ιδιοτιμών, μεγαλύτερων της μονάδας διαπιστώθηκε ότι εξάγονται δύο διαστάσεις στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, οι οποίες εξηγούν το 67,36% της μεταβλητότητας. Μάλιστα η αντιστοίχιση των μεταβλητών είναι ακριβώς ίδια με την προτεινόμενη από τους ερευνητές. Τα αποτελέσματα αυτής της ανάλυσης παρουσιάζονται στο παράρτημα της εργασίας. Επίσης εκτελέστηκε επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων η οποία κατέληξε στο ίδιο αποτέλεσμα, όπως φαίνεται στο παράρτημα της εργασίας.

Η εσωτερική συνέπεια του εργαλείου εξετάστηκε με τη χρήση του δείκτη Cronbach's Alpha ο οποίος έφτασε στην τιμή 0.936 που αντιστοιχεί σε εξαιρετική εσωτερική συνέπεια μεταξύ των μεταβλητών. Η μετάφραση του συγκεκριμένου εργαλείου από την αγγλική, υποχρέωσε την ερευνήτρια να εξετάσει την εγκυρότητα του περιεχομένου του μεταφρασμένου ερωτηματολογίου. Έτσι, πραγματοποιήθηκε μια προκαταρκτική δοκιμή, με τη αποστολή του ερωτηματολογίου δόθηκε σε ένα μικρό αριθμό συμμετεχόντων. Μετά την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, ερωτήθηκαν οι συμμετέχοντες σχετικά με παρατηρήσεις ή δυσκολίες που αντιμετώπισαν κατά τη συμπλήρωση. Δεν υπήρξαν παρατηρήσεις ή άλλα προβλήματα και το ερωτηματολόγιο πήρε την τελική του μορφή.

Παρόλα αυτά η χρήση ενός on line ερωτηματολογίου ενέχει ορισμένα βασικά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα. Τα βασικότερα πλεονεκτήματα της χρησιμοποίησης on line ερωτηματολογίου είναι τα παρακάτω:

- Αποτελεί τον οικονομικότερο και πιο επεκτάσιμο τρόπο συλλογής.
- Δεν υπάρχει περιορισμός στον αριθμό των συμμετεχόντων.
- Μπορεί να συμπληρώνεται σε διαφορετικούς χρόνους.
- Οι συμμετέχοντες στην έρευνα δεν υφίστανται επηρεασμό από τον συνεντευξιαστή.
- Οι απαντήσεις είναι ομοιόμορφες.
- Η ανάλυση των δεδομένων που συλλέγονται γίνεται ευκολότερη με την χρήση στατιστικών πακέτων.

Τα βασικότερα μειονεκτήματα της χρήσης των on line ερωτηματολογίων σχετίζονται:

- Με τη μη δυνατότητα παροχής διευκρινίσεων στους συμμετέχοντες.
- Με το συγκεκριμένο εύρος δεδομένων που συλλέγονται.
- Με την ανάγκη προσεκτικής διαμόρφωσης των ερωτήσεων.
- Με τον περιορισμό στα ποιοτικά δεδομένα που συλλέγονται.
- Με το περιορισμένο κίνητρο συμμετοχής στην έρευνα.
- Με το απρόσωπο της διαδικασίας.

Είναι σαφές ότι ο περιορισμός των συγκεκριμένων μειονεκτημάτων απαιτεί σημαντική προσπάθεια και προσεκτική προετοιμασία του ερευνητικού εργαλείου, η οποία καταβλήθηκε.

Η τρέχουσα έρευνα είχε σαν σκοπό την εξέταση συγκεκριμένων ερευνητικών ερωτημάτων. Η έννοια της εργασιακής ανασφάλειας εξετάστηκε με βάση το ερωτηματολόγιο OCSI. Τα ερευνητικά ερωτήματα στα οποία κλήθηκαν να πάρουν θέση οι συμμετέχοντες στην έρευνα, ήταν τα παρακάτω:

1. Η αξιολόγηση του γενικού βαθμού επαγγελματικής ανασφάλειας των τραπεζικών υπάλληλων

2. Η αξιολόγηση της επαγγελματικής ανασφάλειας σε σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας των τραπεζικών υπάλληλων.
3. Η εξέταση του συνολικού βαθμού επαγγελματικής ανασφάλειας στο βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο ορίζοντα.
4. Η διαφοροποίηση των απαντήσεων με βάση τα ατομικά - υπηρεσιακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.

Οι δηλώσεις του ερωτηματολογίου αντιστοιχίστηκαν με τα συγκεκριμένα ερευνητικά ερωτήματα, όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 1 Αντιστοίχιση ερευνητικών ερωτημάτων και ερωτήσεων

Ερευνητικό ερώτημα	Ερωτήσεις
1 ^ο Ερευνητικό ερώτημα	9-14
2 ^ο Ερευνητικό ερώτημα	15-19
3 ^ο Ερευνητικό ερώτημα	13-14
4 ^ο Ερευνητικό ερώτημα	1-8 σε συνδυασμό με τα ανωτέρω

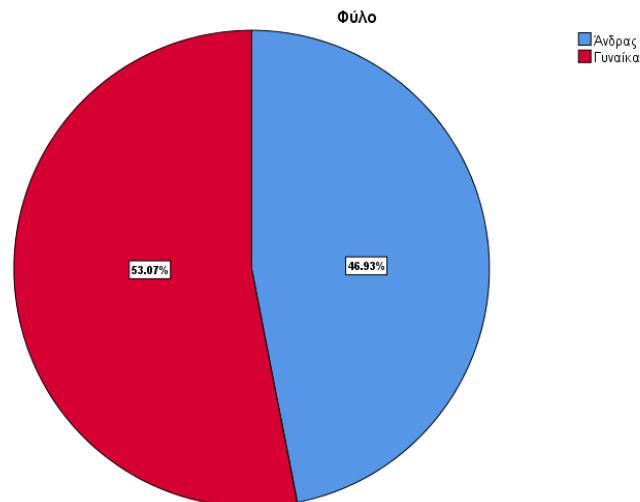
5.2 Παρουσίαση χαρακτηριστικών του δείγματος

5.2.1 Φύλο

Στον παρακάτω πίνακα συχνοτήτων, παρουσιάζονται οι συχνότητες ανά φύλο. Οι άνδρες αποτελούν το 46.9% του συνόλου, ενώ οι γυναίκες αντιστοιχούν στο 53.1%. Το σύνολο του δείγματος ανέρχεται σε 179 άτομα, με τις γυναίκες να απαρτίζουν το μεγαλύτερο μέρος του. Από την κατανομή του φύλου, όπου οι γυναίκες είναι ελαφρά περισσότερες σε σχέση με τους άνδρες, γεγονός αναμενόμενο.

Πίνακας 2 Πίνακας συχνοτήτων - Φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανδρας	84	46.9	46.9	46.9
	Γυναίκα	95	53.1	53.1	100.0
	Total	179	100.0	100.0	



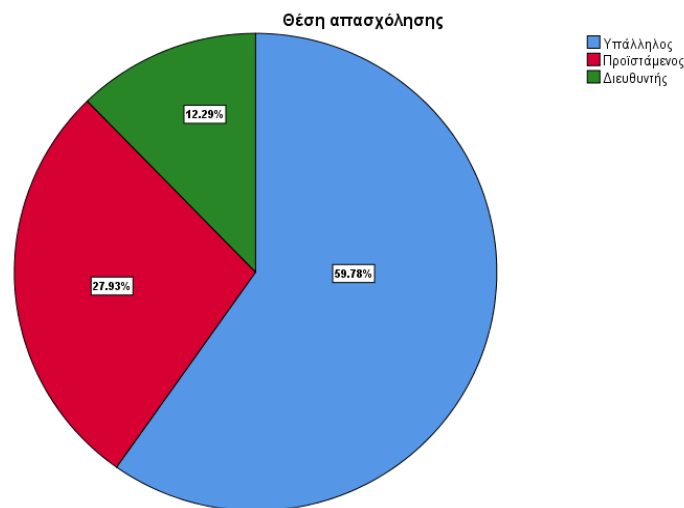
Εικόνα 1 Κυκλικό διάγραμμα - Φύλο

5.2.2 Θέση απασχόλησης

Στον παρακάτω πίνακα συχνοτήτων παρουσιάζονται οι ποσοστιαίες κατανομές των θέσεων απασχόλησης στο δείγμα. Οι απλοί υπάλληλοι αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό με το 59.8%, ενώ οι προϊστάμενοι αντιστοιχούν στο 27.9%. Οι διευθυντές αποτελούν το 12.3% του συνόλου. Αυτή η ανάλυση προσφέρει μια πληροφορία σχετικά με την κατανομή των θέσεων απασχόλησης στο δείγμα, δείχνοντας πως η πλειονότητα των ατόμων είναι υπάλληλοι, ενώ οι διευθυντές αποτελούν τη μικρότερη ομάδα σε αυτήν την κατηγορία.

Πίνακας 3 Πίνακας συχνοτήτων - Θέση απασχόλησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Υπάλληλος	107	59.8	59.8	59.8
	Προϊστάμενος	50	27.9	27.9	87.7
	Διευθυντής	22	12.3	12.3	100.0
	Total	179	100.0	100.0	



Εικόνα 2 Κυκλικό διάγραμμα - Θέση απασχόλησης

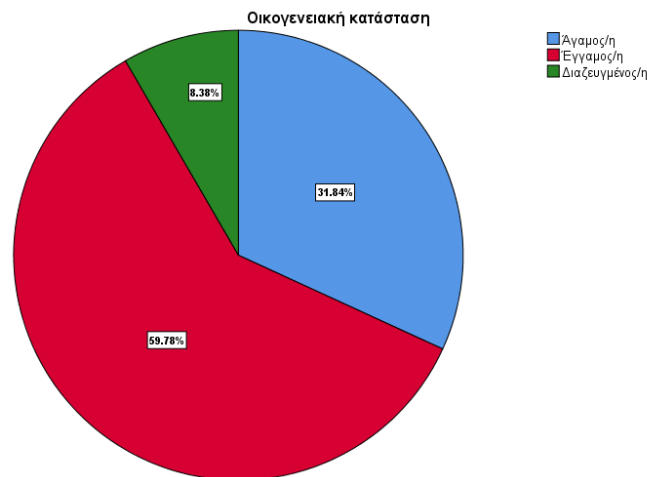
5.2.3 Οικογενειακή κατάσταση

Στον παρακάτω πίνακα συχνοτήτων, που αφορά στην οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων, διαπιστώνεται ότι οι εγγαμοί αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό με το

59.8%, ενώ οι άγαμοι αποτελούν το 31.8%. Οι διαζευγμένοι αποτελούν στο 8.4% του συνόλου. Η συγκεκριμένη κατανομή της οικογενειακής κατάστασης στο δείγμα, δείχνει ότι η πλειονότητα των ατόμων είναι παντρεμένοι, ενώ μια μικρότερη αλλά σημαντική μερίδα είναι άγαμοι. Οι διαζευγμένοι αποτελούν τη μικρότερη ομάδα σε αυτήν την κατηγορία.

Πίνακας 4 Πίνακας συχνότητας - Οικογενειακή κατάσταση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμος/η	57	31.8	31.8	31.8
	Έγγαμος/η	107	59.8	59.8	91.6
	Διαζευγμένος/η	15	8.4	8.4	100.0
	Total	179	100.0	100.0	



Εικόνα 3 Κυκλικό διάγραμμα - Οικογενειακή κατάσταση

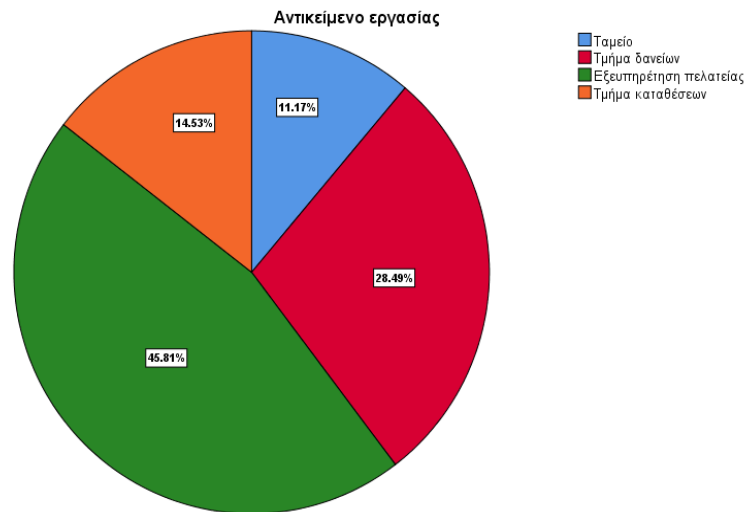
5.2.4 Αντικείμενο εργασίας

Σχετικά με το αντικείμενο εργασίας, το τμήμα εξυπηρέτησης πελατείας είναι αυτό με το μεγαλύτερο ποσοστό (45.8%), ακολουθούμενο από το τμήμα δανείων με 28.5%. Το τμήμα καταθέσεων αντιστοιχεί στο 14.5% του συνόλου, ενώ οι υπάλληλοι ταμείου αποτελούν το 11.2%. Ο πίνακας αποκαλύπτει μια κατανομή των εργασιών στον τραπεζικό

τομέα, ενισχύοντας την παρατήρηση ότι η πλειονότητα των ατόμων ασχολείται ακόμα με την εξυπηρέτηση πελατείας, ενώ λιγότεροι ασχολούνται με τη διαχείριση δανείων και καταθέσεων. Το ταμείο αποτελεί την πιο μικρή κατηγορία εργασίας σε αυτό το δείγμα, αντικατοπτρίζοντας τον περιορισμό των ταμειακών συναλλαγών.

Πίνακας 5 Πίνακας συχνοτήτων - Αντικείμενο εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ταμείο	20	11.2	11.2	11.2
	Τμήμα δανείων	51	28.5	28.5	39.7
	Εξυπηρέτηση πελατείας	82	45.8	45.8	85.5
	Τμήμα καταθέσεων	26	14.5	14.5	100.0
	Total	179	100.0	100.0	



Εικόνα 4 Κυκλικό διάγραμμα - Αντικείμενο εργασίας

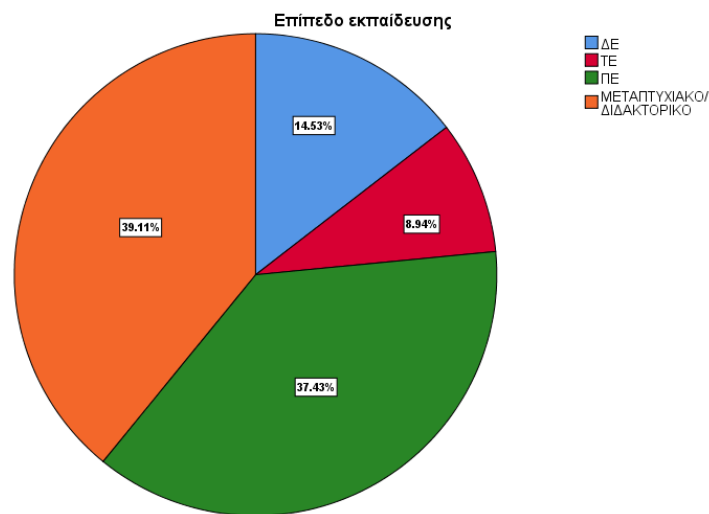
5.2.5 Επίπεδο εκπαίδευσης

Στον παραπάνω πίνακα συχνοτήτων παρουσιάζονται τα ποσοστά των επιπέδων εκπαίδευσης στο δείγμα. Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό με το 39.1%, ακολουθούμενοι από αυτούς με πανεπιστημιακό επίπεδο εκπαίδευσης (ΠΕ) με 37.4%. Οι κάτοχοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΔΕ)

αντιστοιχούν στο 14.5%, ενώ το ποσοστό των κατόχων τίτλων τεχνολογικής εκπαίδευσης (TE) είναι 8.9%. Τα ποσοστά δείχνουν ότι η πλειονότητα των ατόμων έχει τριτοβάθμιο επίπεδο εκπαίδευσης, με τους κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού να αποτελούν την κυρίαρχη ομάδα.

Πίνακας 6 Πίνακας συχνοτήτων - Επίπεδο εκπαίδευσης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΔΕ	26	14.5	14.5	14.5
TE	16	8.9	8.9	23.5
ΠΕ	67	37.4	37.4	60.9
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ/ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	70	39.1	39.1	100.0
Total	179	100.0	100.0	



Εικόνα 5 Κυκλικό διάγραμμα - Επίπεδο εκπαίδευσης

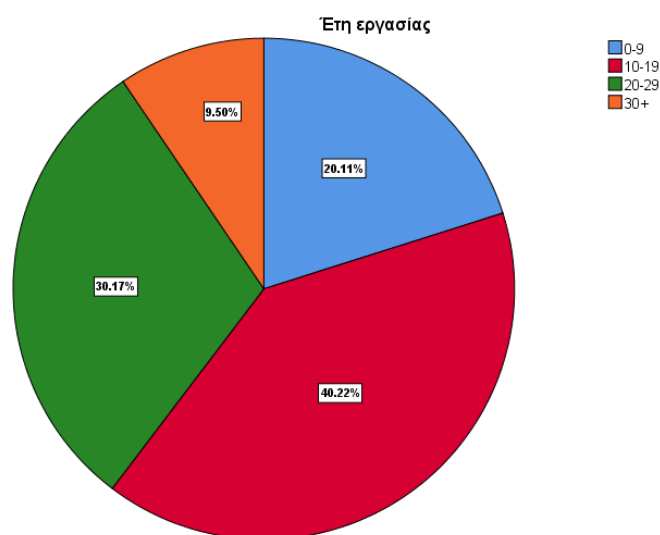
5.2.6 Έτη εργασίας

Στον πίνακα συχνοτήτων παρουσιάζονται τα ποσοστά της εργασιακής εμπειρίας των συμμετεχόντων. Οι εργαζόμενοι με εμπειρία από 10 έως 19 χρόνια αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό με το 40.2%, ακολουθούμενοι από αυτούς με εμπειρία από 20 έως

29 χρόνια με 30.2%. Οι εργαζόμενοι με εμπειρία από 0 έως 9 χρόνια αντιστοιχούν στο 20.1% του συνόλου, ενώ εκείνοι με 30 χρόνια και άνω πείρα αποτελούν το 9.5%. Σε αυτό το δείγμα οι περισσότεροι έχουν εργασιακή εμπειρία πάνω από μια δεκαετία. Οι νεότεροι εργαζόμενοι με μικρότερη εμπειρία αποτελούν σημαντικό τμήμα του δείγματος, ενώ οι εργαζόμενοι με περισσότερα από 30 χρόνια εργασιακής πείρας αποτελούν την πιο μικρή ομάδα σε αυτήν την κατηγορία.

Πίνακας 7 Πίνακας συχνοτήτων - Έτη εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-9	36	20.1	20.1	20.1
	10-19	72	40.2	40.2	60.3
	20-29	54	30.2	30.2	90.5
	30+	17	9.5	9.5	100.0
	Total	179	100.0	100.0	



Εικόνα 6 Κυκλικό διάγραμμα - Έτη εργασίας

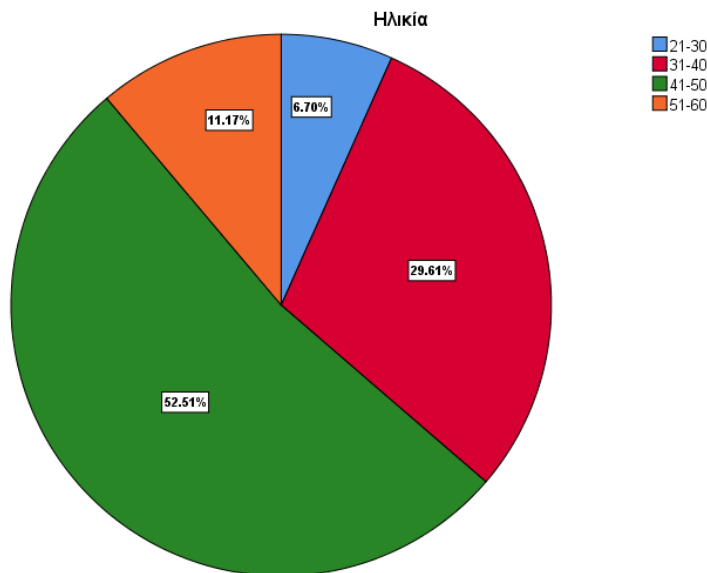
5.2.7 Ηλικία

Στον πίνακα συχνοτήτων της ηλικιακής κατανομής των συμμετεχόντων, διαπιστώνεται ότι οι συμμετέχοντες ηλικίας 41 έως 50 ετών αποτελούν την πλειονότητα με 52.5%, ακολουθούμενοι από αυτούς ηλικίας 31 έως 40 ετών, με 29.6%. Οι

συμμετέχοντες ηλικίας 51 έως 60 αντιστοιχούν στο 11.2% του συνόλου, ενώ οι νεαρότεροι, ηλικίας 21 έως 30, αποτελούν το 6.7%. Αυτή η κατανομή αποκαλύπτει την ηλικιακή δομή του δείγματος, ενισχύοντας την παρατήρηση ότι η πλειονότητα των ατόμων ανήκει στη μεσαία ηλικιακή ομάδα. Οι νεότεροι και πιο ηλικιωμένοι συμμετέχοντες αποτελούν μικρότερα τμήματα του δείγματος, με τους πιο νέους να είναι η πιο μικρή ομάδα σε αυτήν την κατηγορία ηλικίας.

Πίνακας 8 Πίνακας συχνοτήτων - Ηλικία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	12	6.7	6.7	6.7
	31-40	53	29.6	29.6	36.3
	41-50	94	52.5	52.5	88.8
	51-60	20	11.2	11.2	100.0
	Total	179	100.0	100.0	



Εικόνα 7 Κυκλικό διάγραμμα - Ηλικία

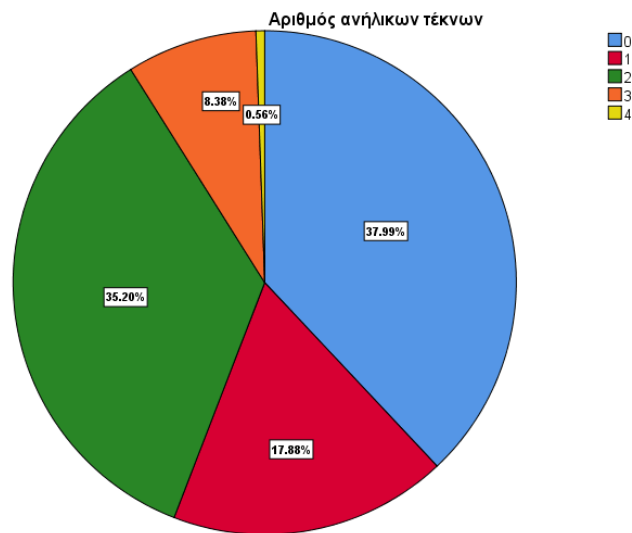
5.2.8 Αριθμός ανήλικων τέκνων

Η κατανομή των ποσοστών του αριθμού των ανήλικων τέκνων δείχνει ότι όσοι δεν έχουν ανήλικα τέκνα αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό με το 38%, ενώ εκείνοι με ένα ανήλικο τέκνο αντιστοιχούν στο 17.9%. Οι γονείς με δύο ανήλικα τέκνα αποτελούν το

35.2% του συνόλου, ενώ εκείνοι με τρία ανήλικα τέκνα αντιπροσωπεύουν το 8.4%. Επιπλέον, υπάρχει και ένας μικρός αριθμός γονέων με τέσσερα ανήλικα τέκνα (0.6%). Αυτή η κατανομή αποκαλύπτει τις οικογενειακές δομές στο δείγμα, με βασική παρατήρηση ότι οι περισσότεροι γονείς έχουν ένα ή δύο ανήλικα τέκνα. Οι οικογένειες με τρία ή τέσσερα ανήλικα τέκνα αντιπροσωπεύουν μικρότερο ποσοστό σε αυτήν την κατηγορία.

Πίνακας 9 Πίνακας συχνότητων - Αριθμός ανήλικων τέκνων

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	68	38.0	38.0	38.0
1	32	17.9	17.9	55.9
2	63	35.2	35.2	91.1
3	15	8.4	8.4	99.4
4	1	.6	.6	100.0
Total	179	100.0	100.0	



Εικόνα 8 Αριθμός ανήλικων τέκνων

5.3 Έλεγχος ερευνητικών ερωτημάτων

5.3.1 Πρώτο ερευνητικό ερώτημα

Στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα έγινε αξιολόγηση του γενικού βαθμού επαγγελματικής ανασφάλειας. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων δόθηκαν σε 7 βαθμη κλίμακα likert με το [4] να αντιστοιχεί στη μέτρια ανασφάλεια. Εξετάστηκε η μηδενική υπόθεση περί χαμηλής ή μέτριας ανασφάλειας των συμμετεχόντων έναντι της εναλλακτικής περί σημαντικής, μεγαλύτερης της μέτριας ανασφάλειας για κάθε συγκεκριμένη πρόταση του ερωτηματολογίου. Το επίπεδο ελέγχου της στατιστικής σημαντικότητας ήταν $\alpha=0,05$.

Παρακάτω παρουσιάζεται ο πίνακας των δειγματικών περιγραφικών στατιστικών και ο πίνακας του στατιστικού ελέγχου One sample t-test, που χρησιμοποιήθηκε για την εξαγωγή συμπερασμάτων σε σχέση με τον πληθυσμό της έρευνας.

Πίνακας 10 Πρώτο ερευνητικό ερώτημα One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Φοβάμαι ότι θα χρειαστεί να στραφώ σε άλλο επάγγελμα αργότερα στην καριέρα μου (5-10 χρόνια) λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων.	179	5.29	1.626	.122
Υπάρχει ο κίνδυνος ότι θα πρέπει να αλλάξω το σημερινό μου επάγγελμα λόγω της αυτοματοποίησης.	179	5.28	1.454	.109
Ανησυχώ ότι το επάγγελμά μου δεν θα είναι πλέον απαραίτητο στο μέλλον λόγω της εξέλιξης της τεχνολογίας.	179	5.22	1.478	.111
Ανησυχώ ότι το επάγγελμά μου μπορεί να εξαφανιστεί λόγω της αυτοματοποίησης.	179	5.10	1.496	.112
Πιστεύω ότι το επάγγελμά μου δεν θα υπάρχει πλέον στο μέλλον.	179	5.06	1.600	.120
Φοβάμαι ότι θα χρειαστεί να στραφώ σε άλλο επάγγελμα βραχυπρόθεσμα (1-2 χρόνια) λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων.	179	4.66	1.855	.139

Στον ανωτέρω πίνακα παρουσιάζονται τα δειγματικά περιγραφικά στατιστικά για τις απαντήσεις των συμμετεχόντων σε μια κλίμακα Likert από 1 έως 7 σχετικά με την

ανησυχία για την ανασφάλεια της θέσης εργασίας τους λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης. Ο μέσος όρος κυμαίνεται από 4.66 έως 5.29 στις διάφορες δηλώσεις. Η μεγαλύτερη ανησυχία φαίνεται να αφορά ότι θα απαιτηθεί αλλαγή μετά από 5-10 χρόνια (M=5.29, SD=1.626). Το ενδεχόμενο υποχρεωτικής αλλαγής του επαγγέλματος λόγω της αυτοματοποίησης θεωρείται σημαντικό (M=5.28, SD=1.454). Ακολουθούν η ανησυχία ότι το επάγγελμα δεν θα είναι πια απαραίτητο στο μέλλον (M=5.22, SD=1.478) και ότι μπορεί να εξαφανιστεί (M=5.10, SD=1.496). Επίσης, υπήρχε σχετικά υψηλή ανησυχία ότι το επάγγελμα δε θα υπάρχει καν στο μέλλον (M=5.06, SD=1.600). Η χαμηλότερη ανησυχία αφορούσε την ανάγκη βραχυπρόθεσμης αλλαγής επαγγέλματος (M=4.66, SD=1.855). Τα περιγραφικά στατιστικά αποκαλύπτουν την ανησυχία των εργαζομένων σχετικά με τις επιπτώσεις της τεχνολογικής ανάπτυξης στην απασχόλησή τους.

Πίνακας 11 Πρώτο ερευνητικό ερώτημα One-Sample Test

Test Value <= 4						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Ανησυχώ ότι το επάγγελμά μου δεν θα είναι πλέον απαραίτητο στο μέλλον λόγω της εξέλιξης της τεχνολογίας.	11.072	178	.000	1.223	1.01	1.44
Ανησυχώ ότι το επάγγελμά μου μπορεί να εξαφανιστεί λόγω της αυτοματοποίησης.	9.845	178	.000	1.101	.88	1.32
Υπάρχει ο κίνδυνος ότι θα πρέπει να αλλάξω το σημερινό μου επάγγελμα λόγω της αυτοματοποίησης.	11.821	178	.000	1.285	1.07	1.50
Πιστεύω ότι το επάγγελμά μου δεν θα υπάρχει πλέον στο μέλλον.	8.831	178	.000	1.056	.82	1.29
Φοβάμαι ότι θα χρειαστεί να στραφώ σε άλλο επάγγελμα βραχυπρόθεσμα (1-2 χρόνια) λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων.	4.756	178	.000	.659	.39	.93
Φοβάμαι ότι θα χρειαστεί να στραφώ σε άλλο επάγγελμα αργότερα στην καριέρα μου (5-10 χρόνια) λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων.	10.615	178	.000	1.291	1.05	1.53

Τα αποτελέσματα του t-test ενός δείγματος συνέκριναν τον μέσο όρο των απαντήσεων για έξι δηλώσεις σχετικά με την εργασιακή ανασφάλεια με τιμές μικρότερες ή ίσες του 4, η οποία αντιπροσώπευε μέτρια ανασφάλεια σε μια 7βάθμια κλίμακα Likert.

Όλες οι δηλώσεις είχαν στατιστικά σημαντικές για τα p-values κάτω από 0,001, υποδεικνύοντας ότι οι μέσες απαντήσεις στον πληθυσμό ήταν σημαντικά υψηλότερες από τη μέση τιμή της κλίμακας [4] σε όλες τις δηλώσεις. Συγκεκριμένα, οι τιμές t κυμαίνονταν από 4,756 έως 11,821, με την υψηλότερη για τη δήλωση "Υπάρχει κίνδυνος να πρέπει να αλλάξω το σημερινό μου επάγγελμα λόγω της αυτοματοποίησης" ($t(178) = 11,821, p < 0,001$). Η χαμηλότερη τιμή t αφορούσε στη δήλωση "Φοβάμαι ότι θα πρέπει να αλλάξω επάγγελμα βραχυπρόθεσμα (1-2 χρόνια) λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων" ($t(178) = 4,756, p < .001$). Επομένως, όλες οι μέσες απαντήσεις αντανακλούσαν επίπεδα εργασιακής ανασφάλειας σημαντικά υψηλότερα από το μέτριο, σύμφωνα με την προκαθορισμένη τιμή ελέγχου.

Εξετάζοντας συνολικά τη γενική εργασιακή ανασφάλεια και εξάγοντας τον μέσο όρο όλων των ανωτέρω ερωτήσεων, διαπιστώνουμε ότι, η μέση τιμή της γενικής εργασιακής ανασφάλειας των τραπεζικών υπάλληλων φτάνει το 5.1024, (SD 1.36402) εκφράζοντας μια ανασφάλεια πάνω του μετρίου. Μετά τον στατιστικό έλεγχο One-Sample Test διαπιστώνεται ότι το συγκεκριμένο επίπεδο γενικής εργασιακής ανασφάλειας είναι και στατιστικά σημαντικά υψηλότερο από την μέτρια ανασφάλεια ($t(178) = 10.813, p < .001$). Συνεπώς οι τραπεζικοί υπάλληλοι της Πελοποννήσου βιώνουν ένα επίπεδο γενικής εργασιακής ανασφάλειας άνω του μετρίου.

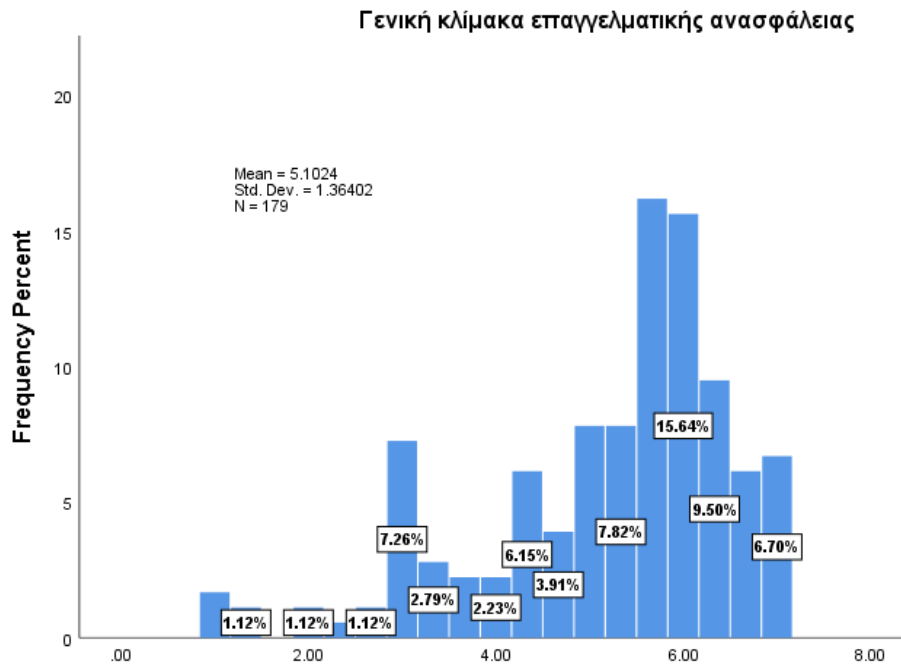
Πίνακας 12 Πρώτο ερευνητικό ερώτημα One-Sample Statistics Γενική εργασιακή ανασφάλεια

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Γενική κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας	179	5.1024	1.36402	.10195

Πίνακας 13 Πρώτο ερευνητικό ερώτημα One-Sample Test Γενική εργασιακή ανασφάλεια

Test Value = 4						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Γενική κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας	10.813	178	.000	1.10242	.9012	1.3036

Εξετάζοντας την κατανομή των απαντήσεων διαπιστώνουμε ότι, ενώ η μέση τιμή φτάνει το 5.1024, σημαντικά ποσοστά εργαζομένων δίνουν απαντήσεις άνω το 6 (τρίτο τεταρτημόριο) στην 7/βαθμη κλίμακα. Όπως διαπιστώνεται και στο παρακάτω ιστόγραμμα, το 25% των συμμετεχόντων βιώνουν πολύ εντονότερα την γενική εργασιακή ανασφάλεια.



Εικόνα 9 Γενική επαγγελματική ανασφάλεια Ιστόγραμμα

Θέλοντας να εξετάσουμε ποια είναι τα επιμέρους χαρακτηριστικά όσων ανήκουν στο τέταρτο τεταρτημόριο που βιώνει έντονα την εργασιακή ανασφάλεια, πραγματοποιήθηκε έλεγχος χ^2 , σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και μια νέα μεταβλητή που χώρισε τους συμμετέχοντες σε όσους βιώνουν έντονα ή όχι την ανασφάλεια. Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μόνο σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης

Όπως παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα συνάφειας οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχουν διπλάσια συχνότητα από την αναμενόμενη (14 έναντι 7.3) να βιώσουν έντονη γενική εργασιακή ανασφάλεια. Αντίθετα οι κάτοχοι μεταπτυχιακών έχουν σημαντικά μικρότερη παρατηρούμενη από αναμενόμενη συχνότητα (12 έναντι 19.4).). Ο αντίστοιχος στατιστικός έλεγχος χ^2 έδειξε $\chi^2 = 12.530$ και $p\text{-value} = 0.006$.

Πίνακας 14 Πρώτο ερευνητικό ερώτημα Επίπεδο εκπαίδευσης * Γενική ανασφάλεια 75%-25% Crosstabulation

		Έντονη ανασφάλεια		Total	
		OXI	ΝΑΙ		
Επίπεδο εκπαίδευσης	ΔΕ	Count	12	14	26
		Expected Count	18.7	7.3	26.0
	ΤΕ	Count	11	5	16
		Expected Count	11.5	4.5	16.0
	ΠΕ	Count	48	19	67
		Expected Count	48.2	18.8	67.0
	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ/ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	Count	57	12	69
		Expected Count	49.6	19.4	69.0
Total		Count	128	50	178
		Expected Count	128.0	50.0	178.0

Συνεπώς καταλήγουμε ότι από το 25% των συμμετεχόντων που βιώνουν πολύ εντονότερα την γενική εργασιακή ανασφάλεια, οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας κυριαρχούν, ενώ όσοι κατέχουν περισσότερα τυπικά προσόντα υποεκπροσωπούνται.

5.3.2 Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα

Στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα έγινε αξιολόγηση της επαγγελματικής ανασφάλειας σε σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας των τραπεζικών υπάλληλων. Πρόκειται για ανασφάλεια που οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι θα αντιμετωπίσουν στην εργασία τους, χωρίς απαραίτητα να οδηγεί σε απώλειά της. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων δόθηκαν σε 7/βαθμη κλίμακα likert με το [4] να αντιστοιχεί στη μέτρια ανασφάλεια. Εξετάστηκε η μηδενική υπόθεση περί χαμηλής ή μέτριας ανασφάλειας των συμμετεχόντων έναντι της εναλλακτικής περί σημαντικής, μεγαλύτερης της μέτριας ανασφάλειας για κάθε συγκεκριμένη πρόταση του ερωτηματολογίου. Το επίπεδο ελέγχου της στατιστικής σημαντικότητας ήταν $\alpha=0,05$.

Παρακάτω παρουσιάζεται ο πίνακας των δειγματικών περιγραφικών στατιστικών και ο πίνακας του στατιστικού ελέγχου One sample t-test, που χρησιμοποιήθηκε για την εξαγωγή συμπερασμάτων σε σχέση με τον πληθυσμό της έρευνας.

Πίνακας 15 Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Είμαι βέβαιος ότι τα επαγγελματικά μου καθήκοντα θα αλλάξουν σημαντικά λόγω της τεχνολογίας πριν από τη συνταξιοδότησή μου.	179	6.03	1.267	0.095
Αναμένω ότι το επάγγελμά μου θα υποστεί σημαντικές αλλαγές λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων.	179	5.78	1.265	0.095
Ορισμένα καθήκοντα του επαγγέλματός μου δεν θα είναι πλέον σημαντικά στο μέλλον.	179	5.63	1.437	0.107
Χρειάζομαι πρόσθετη εκπαίδευση στην τεχνολογία, προκειμένου να μπορέσω να συνεχίσω να εργάζομαι στο επάγγελμά μου.	179	5.23	1.635	0.122
Θα χρειαστεί να εκτελέσω καθήκοντα στο επάγγελμά μου στο μέλλον, για τα οποία δεν είμαι καλά εκπαιδευμένος προς το παρόν.	179	5.13	1.616	0.121

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του δείγματος, οι συμμετέχοντες εκφράζουν σημαντική ανησυχία σχετικά με την ασφάλεια της θέσης εργασίας τους σε σχέση με το περιεχόμενό της εργασίας τους. Ο μέσος όρος των απαντήσεων κυμαίνεται από $M =$. (SD

= 1.616) έως $M = 6.03$ ($SD = 1.267$) σε μια κλίμακα Likert από 1 έως 7, όπου υψηλότερες τιμές υποδηλώνουν μεγαλύτερη ανησυχία.

Τα στατιστικά στοιχεία για τις πέντε προτάσεις δίνουν υψηλότερη μέση τιμή στην πρόταση "Είμαι βέβαιος ότι τα επαγγελματικά μου καθήκοντα θα αλλάξουν σημαντικά λόγω της τεχνολογίας πριν από τη συνταξιοδότησή μου" ($M=6.03$, $SD=1.267$). Ακολουθούν οι προτάσεις «Αναμένω ότι το επάγγελμά μου θα υποστεί σημαντικές αλλαγές λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων» ($M=5.78$, $SD =1.265$) και «Ορισμένα καθήκοντα του επαγγέλματός μου δεν θα είναι πλέον σημαντικά στο μέλλον» ($M=5.63$, $SD =1.437$). Η χαμηλότερη μέση τιμή παρουσιάζεται στην πρόταση "Θα χρειαστεί να εκτελέσω καθήκοντα στο επάγγελμά μου στο μέλλον, για τα οποία δεν είμαι καλά εκπαιδευμένος προς το παρόν" ($M=5.13$, $SD =1.616$). Γενικά, διαπιστώνεται υψηλότερες μέσες τιμές σε σχέση με την γενική εργασιακή ανασφάλεια του προηγούμενου ερευνητικού ερωτήματος

Πίνακας 16 Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα One-Sample Test

Test Value = 4						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Αναμένω ότι το επάγγελμά μου θα υποστεί σημαντικές αλλαγές λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων.	18.782	178	.000	1.777	1.59	1.96
Ορισμένα καθήκοντα του επαγγέλματός μου δεν θα είναι πλέον σημαντικά στο μέλλον.	15.186	178	.000	1.631	1.42	1.84
Είμαι βέβαιος ότι τα επαγγελματικά μου καθήκοντα θα αλλάξουν σημαντικά λόγω της τεχνολογίας πριν από τη συνταξιοδότησή μου.	21.471	178	.000	2.034	1.85	2.22
Θα χρειαστεί να εκτελέσω καθήκοντα στο επάγγελμά μου στο μέλλον, για τα οποία δεν είμαι καλά εκπαιδευμένος προς το παρόν.	9.390	178	.000	1.134	.90	1.37
Χρειάζομαι πρόσθετη εκπαίδευση στην τεχνολογία, προκειμένου να μπορέσω να συνεχίσω να εργάζομαι στο επάγγελμά μου.	10.060	178	.000	1.229	.99	1.47

Τα αποτελέσματα του One-Sample t test έδειξαν στατιστικά σημαντική επαγγελματική ανασφάλεια σε διάφορες πτυχές του επαγγέλματός των τραπεζικών. Οι συμμετέχοντες πίστευαν ανεπιφύλακτα ότι το επάγγελμά τους θα υποστεί σημαντικές αλλαγές λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων, επισημαίνοντας μια σημαντική αύξηση της επαγγελματικής ανασφάλειας ($t(178) = 18.782, p < .001$). Επιπλέον, οι συμμετέχοντες εξέφρασαν ανησυχίες ότι συγκεκριμένα καθήκοντα εργασίας τους θα χάσουν τη σημασία τους στο μέλλον, αντικατοπτρίζοντας μια μέση διαφορά 1.631 (95% CI [1.42, 1.84]). Προβλέπουν δε σημαντικές αλλαγές στις επαγγελματικές τους ευθύνες πριν από τη συνταξιοδότησή τους (μέση διαφορά = 2.034, 95% CI [1.85, 2.22]). Και οι δύο διαφορές είναι στατιστικά σημαντικές ($t(178) = 15.186, p < .001$; $t(178) = 21.471, p < .001$, αντίστοιχα).

Επιπλέον, οι συμμετέχοντες δήλωσαν ανεπαρκώς προετοιμασμένοι για συγκεκριμένες μελλοντικές επαγγελματικές τους ευθύνες, επισημαίνοντας μια σημαντική μέση διαφορά 1.134 (95% CI [0.90, 1.37]) με $p < .001$ ($t(178) = 9.390$). Τέλος, οι συμμετέχοντες εξέφρασαν την ανάγκη για επιπλέον εκπαίδευση στην τεχνολογία, με μια σημαντική μέση διαφορά 1.229 (95% CI [0.99, 1.47]) και $p < .001$ ($t(178) = 10.060$). Αυτά τα ευρήματα υπογραμμίζουν τις σημαντικές ανησυχίες των επαγγελματιών σχετικά με την επαγγελματική τους ασφάλεια εν μέσω της ταχείας τεχνολογικής προόδου, επισημαίνοντας την επείγουσα ανάγκη για ανάπτυξη δεξιοτήτων και προσαρμογή στον επαγγελματικό χώρο των τραπεζικών εργασιών.

Εξετάζοντας συνολικά τη εργασιακή ανασφάλεια του περιεχομένου της εργασίας και εξάγοντας τον μέσο όρο όλων των ανωτέρω ερωτήσεων, διαπιστώνουμε ότι, η μέση τιμή της εργασιακής ανασφάλειας του περιεχομένου των τραπεζικών υπάλληλων φτάνει το 5.5609, (SD 1.16621) εκφράζοντας μια ανασφάλεια πάνω του μετρίου. Μετά τον στατιστικό έλεγχο One-Sample Test διαπιστώνεται ότι το συγκεκριμένο επίπεδο εργασιακής ανασφάλειας περιεχομένου είναι και στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο 5% " ($t(178) = 17.907, p < .001$). Συνεπώς οι τραπεζικοί υπάλληλοι της Πελοποννήσου βιώνουν ένα επίπεδο εργασιακής ανασφάλειας περιεχομένου άνω του μετρίου.

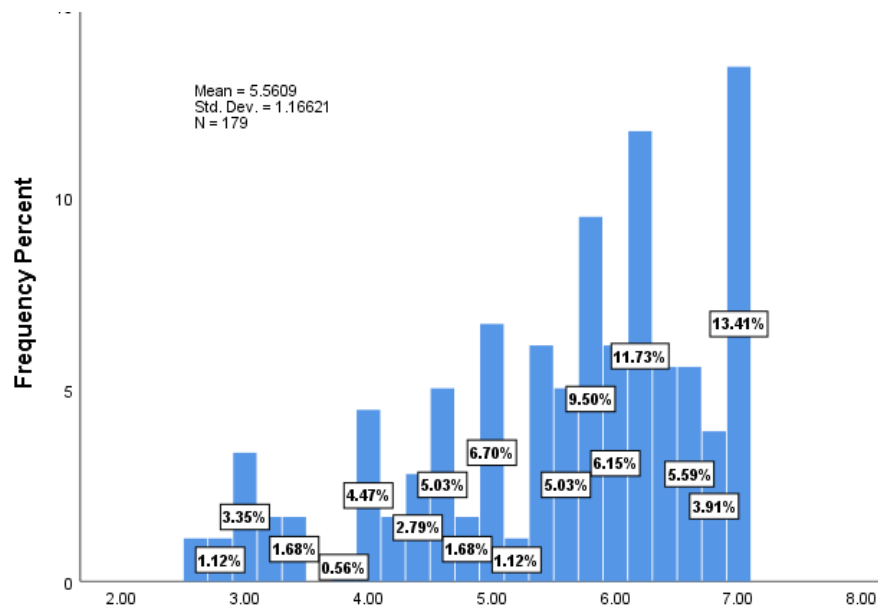
Πίνακας 17 Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα One-Sample Statistics Εργασιακή ανασφάλεια περιεχομένου

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας περιεχομένου της εργασίας	179	5.5609	1.16621	.08717

Πίνακας 18 Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα One-Sample Test Εργασιακή ανασφάλεια περιεχομένου

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας περιεχομένου της εργασίας	17.907	178	.000	1.56089	1.3889	1.7329

Εξετάζοντας την κατανομή των απαντήσεων διαπιστώνουμε ότι ενώ η μέση τιμή φτάνει το 5.5609, σημαντικά ποσοστά εργαζομένων δίνουν απαντήσεις άνω του 6.40 (τρίτο τεταρτημόριο) και το μεγαλύτερο ποσοστό απαντά «7» (13.41%). Όπως διαπιστώνεται και στο παρακάτω ιστόγραμμα, το 25% των συμμετεχόντων βιώνουν πολύ εντονότερα την εργασιακή ανασφάλεια περιεχομένου.



Εικόνα 10 Εργασιακή ανασφάλεια περιεχομένου Ιστόγραμμα

Θέλοντας να εξετάσουμε ποια είναι τα επιμέρους χαρακτηριστικά όσων ανήκουν στο τέταρτο τεταρτημόριο που βιώνει έντονα την εργασιακή ανασφάλεια περιεχομένου της εργασίας, πραγματοποιήθηκε έλεγχος χ^2 , σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και μια νέα μεταβλητή που χώρισε τους συμμετέχοντες σε όσους βιώνουν έντονα ή όχι την ανασφάλεια. Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης και τη θέση απασχόλησης.

Πίνακας 19 Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα Επίπεδο εκπαίδευσης * Ανασφάλεια περιεχομένου 75%-25% Crosstabulation

		Έντονη ανασφάλεια περιεχομένου		Total	
		OXI	NAI		
Επίπεδο εκπαίδευσης	ΔΕ	Count	14	12	26
		Expected Count	18.6	7.4	26.0
	ΤΕ	Count	8	8	16
		Expected Count	11.4	4.6	16.0
	ΠΕ	Count	52	15	67
		Expected Count	47.9	19.1	67.0
	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ/ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	Count	54	16	70
		Expected Count	50.1	19.9	70.0
Total		Count	128	51	179
		Expected Count	128.0	51.0	179.0

Και στην περίπτωση της ανασφάλειας περιεχομένου στις εργασίες οι απόφοιτοι ΔΕ παρουσιάζουν μεγαλύτερη από την αναμενόμενη συχνότητα στο τελευταίο τεταρτημόριο, δηλώνοντας έντονη ανασφάλεια (12 έναντι 7,4). Το ίδιο συμβαίνει και στους αποφοίτους ΤΕ (8 έναντι 4,6). Αντίθετα, οι κάτοχοι μεταπτυχιακών υποεκπροσπύονται στο τελευταίο τεταρτημόριο (16 έναντι 19,1). Ο αντίστοιχος στατιστικός έλεγχος χ^2 έδειξε $\chi^2 = 9.9030$ και $p\text{-value} = 0.019$.

Πίνακας 20 Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα Θέση απασχόλησης * Ανασφάλεια περιεχομένου 75%-25% Crosstabulation

		Έντονη ανασφάλεια περιεχομένου		Total	
		OXI	NAI		
Θέση απασχόλησης	Υπάλληλος	Count	69	38	107
		Expected Count	76.5	30.5	107.0
	Προϊστάμενος	Count	42	8	50
		Expected Count	35.8	14.2	50.0
	Διευθυντής	Count	17	5	22
		Expected Count	15.7	6.3	22.0
Total	Count	128	51	179	
	Expected Count	128.0	51.0	179.0	

Με βάση την θέση απασχόλησης οι απλοί υπάλληλοι παρουσιάζουν μεγαλύτερη από την αναμενόμενη συχνότητα στο τελευταίο τεταρτημόριο, δηλώνοντας έντονη ανασφάλεια (38 έναντι 30,5). Αντίθετα, οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές υποεκπροσπούνται στο τελευταίο τεταρτημόριο (8 έναντι 14.2 και 5 έναντι 6.3 αντίστοιχα). Ο αντίστοιχος στατιστικός έλεγχος χ^2 έδειξε $\chi^2= 6.778$ και $p\text{-value}= 0.034$.

Συμπερασματικά, εξετάζοντας συνολικά τη εργασιακή ανασφάλεια του περιεχομένου της εργασίας διαπιστώθηκε ότι, η μέση τιμή της εργασιακής ανασφάλειας των τραπεζικών υπάλληλων φτάνει το 5.5609, (SD 1.16621) εκφράζοντας μια ανασφάλεια πάνω του μετρίου. Επίσης, το 25% των εργαζομένων δηλώνει έντονη εργασιακή ανασφάλεια. Πρόκειται για μεγάλο ποσοστό, το οποίο έχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. Οι απόφοιτοι ΔΕ δηλώνουν έντονη ανασφάλεια, το ίδιο συμβαίνει και στους αποφοίτους ΤΕ Αντίθετα, οι κάτοχοι μεταπτυχιακών δεν εκδηλώνουν τέτοια τάση. Οι απλοί υπάλληλοι παρουσιάζουν μεγαλύτερη ανασφάλεια περιεχομένου της εργασίας, αντίθετα από τους οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές.

5.3.3 Τρίτο ερευνητικό ερώτημα

Στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα έγινε εξέταση του συνολικού βαθμού επαγγελματικής ανασφάλειας στο βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο ορίζοντα. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων δόθηκαν σε 7 βαθμη κλίμακα likert με το [4] να αντιστοιχεί στη μέτρια ανασφάλεια. Για το σκοπό αυτό υπολογίστηκε η διαφορά της εκτίμησης των συμμετεχόντων ότι θα χρειαστεί να στραφούν σε άλλο επάγγελμα βραχυπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα. Ο στατιστικός έλεγχος αφορούσε την ύπαρξη θετικής διαφοράς και της πιθανότητας αλλαγής επαγγέλματος βραχυπρόθεσμα (μηδενική υπόθεση) έναντι της ύπαρξης αρνητικής διαφοράς (εναλλακτική υπόθεση) και της πιθανότητας αλλαγής επαγγέλματος μακροπρόθεσμα.

Η μέση βαθμολογία πεποιθήσεων για τη βραχυπρόθεσμη αλλαγή σταδιοδρομίας ήταν 4,66 (SD = 1,855, SEM = 0,139), υποδεικνύοντας μια σχετικά μέτρια ανασφάλεια προς το ενδεχόμενο αλλαγής σταδιοδρομίας στο άμεσο μέλλον. Αντίθετα, η μέση βαθμολογία απόψεων για τη μακροπρόθεσμη αλλαγή σταδιοδρομίας ήταν 5,29 (SD = 1,626, SEM = 0,122), υποδηλώνοντας μια σχετικά μεγαλύτερη ανασφάλεια προς το ενδεχόμενο αλλαγής σταδιοδρομίας αργότερα στην επαγγελματική τους πορεία. Τα αποτελέσματα αυτά υποδηλώνουν ότι οι συμμετέχοντες φοβούνται περισσότερο για το ενδεχόμενο αλλαγής επαγγέλματος μακροπρόθεσμα σε σύγκριση με βραχυπρόθεσμα.

Πίνακας 21 Τρίτο ερευνητικό ερώτημα Sample Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Πιστεύω ότι θα χρειαστεί να στραφώ σε άλλο επάγγελμα βραχυπρόθεσμα (1-2 χρόνια).	4.66	179	1.855	.139
Πιστεύω ότι θα χρειαστεί να στραφώ σε άλλο επάγγελμα αργότερα στην καριέρα μου (5-10 χρόνια).	5.29	179	1.626	.122

Εξετάζοντας την στατιστική σημαντικότητα της διαφοράς μεταξύ βραχυπρόθεσμης και μακροπρόθεσμης επαγγελματικής ανασφάλειας διαπιστώνεται ότι είναι αρνητική ($M=-0.631$, $SD=1.385$). Αυτό προκύπτει από την διαφορά που παρουσιάστηκε παραπάνω. Επίσης η διαφορά αυτή είναι στατιστικά σημαντική ($t=-6.096$,

p-value= 0.000). Συνεπώς, η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται, σε επίπεδα 0.05 και 0.01 καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι, οι τραπεζικοί υπάλληλοι της Πελοποννήσου ανησυχούν περισσότερο για το ενδεχόμενο αλλαγής επαγγέλματος μακροπρόθεσμα, σε σύγκριση με βραχυπρόθεσμα.

Πίνακας 22 Τρίτο ερευνητικό ερώτημα Paired Differences

	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				Sig. (2-tailed)
				Lower	Upper			
Διαφορά	-.631	1.385	.104	-.836	-.427	-6.096	178	.000

Από τα παραπάνω συνάγεται ότι οι τραπεζικοί υπάλληλοι της Πελοποννήσου θεωρούν ότι κινδυνεύει το εργασιακό τους καθεστώς λόγω των επερχόμενων αλλαγών, μακροπρόθεσμα. Αντίθετα στο βραχυπρόθεσμο ορίζοντα οι απόψεις τους κινούνται αρκετά κοντά στη ουδετερότητα ή σε επίπεδα μέσου κινδύνου.

5.3.4 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα

Με το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα μελετήθηκε η διαφοροποίηση των απαντήσεων σχετικά με την γενική εργασιακή ανασφάλεια και την ανασφάλεια περιεχομένου της εργασίας, με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων τραπεζικών υπαλλήλων. Τα χαρακτηριστικά που ερευνήθηκαν ήταν, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, τα έτη εργασίας, η ηλικία και ο αριθμός ανήλικων τέκνων. Χρησιμοποιήθηκαν παραμετρικοί έλεγχοι για την εξέταση της διαφοροποίησης, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

5.3.4.1 Φύλο

Για τη γενική κλίμακα εργασιακής ανασφάλειας, το μέσο επίπεδο εργασιακής ανασφάλειας είναι ελαφρώς υψηλότερο για τις γυναίκες ($M = 5,1158$, $SD = 1,40164$) σε σύγκριση με τους άνδρες ($M = 5,0873$, $SD = 1,32842$). Ωστόσο, η διαφορά στους μέσους όρους είναι μικρή και ενδέχεται να μην είναι πρακτικά σημαντική. Η τυπική απόκλιση, είναι υψηλότερη για τις γυναίκες, υποδεικνύοντας μεγαλύτερη μεταβλητότητα στις απαντήσεις τους όσον αφορά τη γενική εργασιακή ανασφάλεια.

Στην κλίμακα εργασιακής ανασφάλειας για το περιεχόμενο της εργασίας, οι άνδρες έχουν ελαφρώς υψηλότερο μέσο επίπεδο ανασφάλειας ($M = 5,6048$, $SD = 1,26985$) σε σύγκριση με τις γυναίκες ($M = 5,5221$, $SD = 1,07160$). Παρόμοια με τη γενική κλίμακα, η μέση διαφορά είναι οριακή, γεγονός που υποδηλώνει περιορισμένη πρακτική σημασία. Η τυπική απόκλιση για τους άνδρες είναι υψηλότερη, υποδεικνύοντας ένα ευρύτερο φάσμα απαντήσεων.

Συνολικά, οι μέσες διαφορές και στους δύο τύπους εργασιακής ανασφάλειας μεταξύ των δύο φύλων είναι ελάχιστες. Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι, κατά μέσο όρο, υπάρχει μικρή διαφορά στις αντιλήψεις για την εργασιακή ανασφάλεια μεταξύ ανδρών και γυναικών, αν και υπάρχει μεγαλύτερη μεταβλητότητα στις απαντήσεις των γυναικών, ιδίως όσον αφορά τη γενική εργασιακή ανασφάλεια.

Πίνακας 23 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα Group Statistics Φύλο

	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Γενική κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας	Άνδρας	84	5.0873	1.32842	.14494
	Γυναίκα	95	5.1158	1.40164	.14380
Κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας περιεχομένου της εργασίας	Άνδρας	84	5.6048	1.26985	.13855
	Γυναίκα	95	5.5221	1.07160	.10994

Πίνακας 24 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα Independent Samples Test Φύλο

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Γενική κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας	Equal variances assumed	.096	.757	-.139	177	.890	-.02849	.20485	-.43276	.37578
	Equal variances not assumed			-.140	176.133	.889	-.02849	.20418	-.43144	.37446
Κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας περιεχομένου της εργασίας	Equal variances assumed	1.667	.198	.472	177	.637	.08266	.17505	-.26279	.42810
	Equal variances not assumed			.467	163.274	.641	.08266	.17687	-.26660	.43191

Στον παρεχόμενο πίνακα Independent Samples Test, η στήλη "F" αντιπροσωπεύει το στατιστικό του ελέγχου Levene για την ισότητα των διακυμάνσεων και η στήλη "Sig." αντιπροσωπεύει την αντίστοιχη τιμή p για τον έλεγχο. Όταν το "Sig." είναι μικρότερο από 0,05, υποδηλώνει ότι οι διακυμάνσεις διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των ομάδων.

Για τη μεταβλητή της γενικής κλίμακας επαγγελματικής ανασφάλειας, ο έλεγχος Levene για την ισότητα των διακυμάνσεων δίνει τιμή ($F= 0,096$, $p\text{-value}= 0,757 > 0,05$), οπότε η υπόθεση της ισότητας των διακυμάνσεων ικανοποιείται. Αντίστοιχα για να τη μεταβλητή Κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας περιεχομένου της εργασίας, ο έλεγχος Levene για την ισότητα των διακυμάνσεων ($F= 1,667$, $p\text{-value}=0,198 > 0,05$).

Για τον έλεγχο ισότητας των μέσων και για την γενική επαγγελματική ανασφάλεια, το στατιστικό t-test = -0,139 με τιμή p-value= 0,890>0,05. Συνεπώς, η διαφορά των μέσων όρων μεταξύ των ανδρών και γυναικών δεν είναι στατιστικά σημαντική στον πληθυσμό. Αντίστοιχα και για την επαγγελματική ανασφάλεια περιεχομένου της εργασίας (t-statistic= 0,472, p-value= 0,637).

Συνοψίζοντας, καταλήγουμε ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά στις απαντήσεις μεταξύ των ομάδων και για τις δύο μεταβλητές. Συνεπώς οι γυναίκες και οι άνδρες βιώνουν την εργασιακή ανασφάλεια με τον ίδιο τρόπο.

5.3.4.2 Οικογενειακή κατάσταση

Με αντίστοιχο τρόπο, για την εξέταση της διαφοροποίησης με βάση τη οικογενειακή κατάσταση αρχικά εξετάστηκε η ισότητα των διακυμάνσεων και διαπιστώθηκε ότι υπάρχει (p-value=0.093>0.05 ή 0.123>0.05). Αυτό επέτρεπε την διεξαγωγή ελέγχου διακυμάνσεων One way anova..

Πίνακας 25 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα Test of Homogeneity of Variances Οικογενειακή κατάσταση

		Levene	df1	df2	Sig.
		Statistic			
Γενική κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας	Based on Mean	2.411	2	176	.093
	Based on Median	1.443	2	176	.239
	Based on Median and with adjusted df	1.443	2	171.403	.239
	Based on trimmed mean	2.121	2	176	.123
Κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας περιεχομένου της εργασίας	Based on Mean	1.309	2	176	.273
	Based on Median	1.366	2	176	.258
	Based on Median and with adjusted df	1.366	2	174.894	.258
	Based on trimmed mean	1.420	2	176	.244

Πίνακας 26 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα One way anova Οικογενειακή κατάσταση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Γενική κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας	Between Groups	2.377	2	1.189	.636	.531
	Within Groups	328.801	176	1.868		
	Total	331.178	178			
Κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας περιεχομένου της εργασίας	Between Groups	6.457	2	3.228	2.411	.093
	Within Groups	235.630	176	1.339		
	Total	242.086	178			

Για τη γενική κλίμακα εργασιακής ανασφάλειας, τα αποτελέσματα της ανάλυσης ANOVA προέκυψε, ($F(2, 176) = 0,636$, $p\text{-value} = 0,531$). Δεδομένου ότι η τιμή $p\text{-value}$ (0,531) είναι μεγαλύτερη από το επίπεδο $\alpha=0,05$, προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στους μέσους όρους μεταξύ των ομάδων στη γενική κλίμακα της εργασιακής ανασφάλειας.

Αντίστοιχα για την κλίμακα της εργασιακής ανασφάλειας περιεχομένου, προέκυψαν ($F(2, 176) = 2,411$, $p\text{-value} = 0,093$). Η τιμή $p\text{-value}$ (0,093) είναι ελαφρώς υψηλότερη από το επίπεδο α , υποδηλώνοντας ένα οριακό αποτέλεσμα, όμως δεν είναι αρκετά χαμηλή ώστε να φτάσει σε στατιστική σημαντικότητα. Επομένως, δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία για να συμπεράνουμε ότι υπάρχει σημαντική διαφορά στους μέσους όρους μεταξύ των κατηγοριών της οικογενειακής κατάστασης στην κλίμακα της εργασιακής ανασφάλειας περιεχομένου.

Συμπερασματικά, τα αποτελέσματα της ANOVA δείχνουν ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις μέσες βαθμολογίες τόσο για τη γενική κλίμακα εργασιακής ανασφάλειας όσο και για την κλίμακα εργασιακής ανασφάλειας ειδικού περιεχομένου μεταξύ των κατηγοριών της οικογενειακής κατάστασης.

5.3.4.3 Έτη εργασίας

Για την εξέταση της διαφοροποίησης με βάση τα έτη εργασίας αρχικά εξετάστηκε η ισότητα των διακυμάνσεων και διαπιστώθηκε ότι υπάρχει ($p\text{-value}=0.142>0.05$ ή $0.152>0.05$). Αυτό επέτρεπε την διεξαγωγή ελέγχου διακυμάνσεων One way anova..

Πίνακας 27 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα Test of Homogeneity of Variances Έτη εργασίας

		Levene	df1	df2	Sig.
		Statistic			
Γενική κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας	Based on Mean	1.837	3	175	.142
	Based on Median	1.434	3	175	.235
	Based on Median and with adjusted df	1.434	3	169.224	.235
	Based on trimmed mean	1.783	3	175	.152
Κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας περιεχομένου της εργασίας	Based on Mean	2.392	3	175	.070
	Based on Median	2.274	3	175	.082
	Based on Median and with adjusted df	2.274	3	168.535	.082
	Based on trimmed mean	2.830	3	175	.040

Πίνακας 28 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα One way anova Έτη εργασίας

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Γενική κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας	Between Groups	16.686	3	5.562	3.095	.028
	Within Groups	314.491	175	1.797		
	Total	331.178	178			
Κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας περιεχομένου της εργασίας	Between Groups	12.881	3	4.294	3.278	.022
	Within Groups	229.205	175	1.310		
	Total	242.086	178			

Στον πίνακα ελέγχου ANOVA για την γενική κλίμακα εργασιακής ανασφάλειας αποτελέσματα δείχνουν ($F(3, 175) = 3.095$, $p\text{-value} = 0,028 < 0,05$). Συνεπώς, η μηδενική υπόθεση περί ισότητας των μέσων απορρίπτεται. Αυτό δείχνει ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις μέσες τιμές μεταξύ των κατηγοριών των ετών εργασίας στη γενική κλίμακα της εργασιακής ανασφάλειας.

Για την ειδική εργασιακή ανασφάλεια προέκυψαν αντίστοιχα ($F(3, 175) = 3,278$, $p\text{-value} = 0,022 < 0,05$), γεγονός που υποδεικνύει σημαντικές διαφορές στις μέσες βαθμολογίες μεταξύ τουλάχιστον ορισμένων κατηγοριών στην κλίμακα εργασιακής ανασφάλειας περιεχομένου.

Προκειμένου να εξακριβωθούν οι αιτίες των διαφοροποιήσεων πραγματοποιήθηκε το Bonferroni post hoc test, στο οποίο εξετάζεται η στατιστική σημαντικότητα της διαφοράς

μεταξύ των μέσων των διαφορετικών κατηγοριών των ετών υπηρετήσης. Παρακάτω διαπιστώνεται ότι η διαφοροποίηση πηγάζει από τις απόψεις των τραπεζικών υπαλλήλων που υπηρετούν πάνω από 30 χρόνια.

Συγκεκριμένα οι υπηρετούντες πάνω από 30 έτη δηλώνουν λιγότερο ανασφαλείς στην κλίμακα γενικής εργασιακής ανασφάλειας από τους νεότερους (0-9 έτη) σε σημαντικό βαθμό (Mean Difference =-2.48677 στα 7) αλλά και τους υπηρετούντες μεταξύ 20-27 έτη (Mean Difference =-1.88839 στα 7). Στην κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας περιεχομένου της εργασίας οι υπηρετούντες πάνω από 30 έτη δηλώνουν μικρότερη ανασφάλεια από τους νεότερους (0-9 έτη) (Mean Difference =-1.76190 στα 7).

Πίνακας 29 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα Bonferroni post hoc test Έτη εργασίας

	J	I	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Γενική κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας	0-9	30+	-2.48677*	0.67009	0.003	-4.3122	-0.6614
Γενική κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας	20-29	30+	-1.88839*	0.55482	0.007	-3.3998	-0.3770
Κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας περιεχομένου της εργασίας	0-9	30+	-1.76190*	0.59164	0.025	-3.3736	-0.1502

5.3.4.4 Ηλικία

Για την εξέταση της διαφοροποίησης με βάση την ηλικιακή κατηγορία αρχικά εξετάστηκε η ισότητα των διακυμάνσεων και διαπιστώθηκε ότι υπάρχει ($p\text{-value}=0.056>0.05$ ή $0.064>0.05$). Αυτό επέτρεπε την διεξαγωγή ελέγχου διακυμάνσεων One way anova.

Πίνακας 30 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα Test of Homogeneity of Variances Ηλικία

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Γενική κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας	Based on Mean	2.570	3	175	.056
	Based on Median	2.210	3	175	.089
	Based on Median and with adjusted df	2.210	3	168.967	.089
	Based on trimmed mean	2.464	3	175	.064
Κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας	Based on Mean	2.372	3	175	.072
	Based on Median	2.714	3	175	.046

περιεχομένου της εργασίας	Based on Median and with adjusted df	2.714	3	165.424	.047
	Based on trimmed mean	2.515	3	175	.060

Για την γενική κλίμακα εργασιακής ανασφάλειας, τα αποτελέσματα της ανάλυσης ANOVA δείχνουν μη σημαντικά σημαντική διαφοροποίηση ($F(3, 175) = 1,548$, p -value = 0,204). και δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία για την απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης. Αυτό σημαίνει ότι οι μέσες τιμές μεταξύ των ηλικιακών κατηγοριών στη γενική κλίμακα της εργασιακής ανασφάλειας είναι ίσοι.

Πίνακας 31 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα One way anova Ηλικία

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Γενική κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας	Between Groups	8.563	3	2.854	1.548	.204
	Within Groups	322.615	175	1.844		
	Total	331.178	178			
Κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας περιεχομένου της εργασίας	Between Groups	14.286	3	4.762	3.658	.014
	Within Groups	227.801	175	1.302		
	Total	242.086	178			

Για την κλίμακα της εργασιακής ανασφάλειας περιεχομένου, προέκυψαν ($F(3, 175) = 3,658$, p - value = 0,014). Η τιμή της p - value (0,014) είναι μικρότερη από 0,05, υποδεικνύοντας σημαντικές διαφορές στις μέσες τιμές μεταξύ τουλάχιστον ορισμένων ηλικιακών κατηγοριών στην κλίμακα εργασιακής ανασφάλειας περιεχομένου της εργασίας.

Προκειμένου να εξακριβωθούν οι αιτίες των διαφοροποιήσεων πραγματοποιήθηκε το Bonferroni post hoc test, στο οποίο εξετάζεται η στατιστική σημαντικότητα της διαφοράς μεταξύ των μέσων των διαφορετικών ηλικιακών κατηγοριών. Παρακάτω διαπιστώνεται ότι η διαφοροποίηση πηγάζει από τις απόψεις των τραπεζικών υπαλλήλων της ηλικιακής κατηγορίας μεταξύ 21-30 ετών. Συγκεκριμένα, αυτή η ηλικιακή κατηγορία παρουσιάζει μικρότερη επαγγελματική ανασφάλεια περιεχομένου της εργασίας τους από τους

μεγαλύτερους εργαζομένους. Η μέση διαφορά φτάνει στις 1.09277 στα 7 από την κατηγορία των 31-40 ετών και το 1.28333 από την κατηγορία των 51-60 ετών.

Πίνακας 32 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα Bonferroni post hoc test Ηλικία

(I) Ηλικία	(J) Ηλικία	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
21-30	31-40	-1.09277*	0.36474	0.019	-2.0661	-0.1194
21-30	51-60	-1.28333*	0.41661	0.014	-2.3951	-0.1716

5.3.4.5 Αριθμός ανήλικων τέκνων

Για την εξέταση της διαφοροποίησης με βάση τον αριθμό των ανήλικων τέκνων αρχικά εξετάστηκε η ισότητα των διακυμάνσεων και διαπιστώθηκε ότι υπάρχει ($p\text{-value}=0.832>0.05$ ή $0.443>0.05$). Αυτό επέτρεπε την διεξαγωγή ελέγχου διακυμάνσεων One way anova..

Πίνακας 33 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα Test of Homogeneity of Variances Αριθμός ανήλικων τέκνων

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Γενική κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας	Based on Mean	.291	3	174	.832
	Based on Median	.293	3	174	.830
	Based on Median and with adjusted df	.293	3	166.186	.830
	Based on trimmed mean	.280	3	174	.839
Κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας περιεχομένου της εργασίας	Based on Mean	.898	3	174	.443
	Based on Median	.595	3	174	.619
	Based on Median and with adjusted df	.595	3	164.400	.619
	Based on trimmed mean	.781	3	174	.506

Για τη γενική κλίμακα εργασιακής ανασφάλειας, τα αποτελέσματα της ανάλυσης ANOVA δείχνουν ($F(4, 174) = 0,006$, $p\text{-value} = 1,000$). Αντίστοιχα για την κλίμακα εργασιακής ανασφάλεια περιεχομένου προέκυψε ($F(4, 174) = 0,889$, $p\text{-value} = 0,472$). Οι τιμές των $p\text{-value}$ είναι μεγαλύτερες από 0,05, υποδεικνύοντας ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές με βάση τον αριθμό των ανήλικων τέκνων.

Πίνακας 34 Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα One wayanova Αριθμός ανήλικων τέκνων

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Γενική κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας	Between Groups	.049	4	.012	.006	1.000
	Within Groups	331.129	174	1.903		
	Total	331.178	178			
Κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας περιεχομένου της εργασίας	Between Groups	4.848	4	1.212	.889	.472
	Within Groups	237.238	174	1.363		
	Total	242.086	178			

Συνοψίζοντας, τα αποτελέσματα της ANOVA αποκαλύπτουν ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις μέσες βαθμολογίες με βάση τον αριθμό των ανήλικων τέκνων, τόσο για τη γενική κλίμακα εργασιακής ανασφάλειας όσο και για την κλίμακα εργασιακής ανασφάλεια περιεχομένου.

5.4 Συμπεράσματα

Στην συγκεκριμένη εργασία εξετάστηκαν η γενική εργασιακή ανασφάλεια και η εργασιακή ανασφάλεια του περιεχομένου της εργασίας των τραπεζικών υπαλλήλων της Περιφέρειας Πελοποννήσου. Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε ήταν η κλίμακα OCIS των Roll, De Witte & Wang, H. J. (2023). Παράλληλα εξετάστηκε η επίδραση των δημογραφικών και υπηρεσιακών χαρακτηριστικών του δείγματος στα επίπεδα της ανασφάλειας των τραπεζικών υπαλλήλων. Με αυτό τον τρόπο έγινε δυνατή η αναγνώριση παραγόντων που οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα εργασιακή ανασφάλειας.

Στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα έγινε αξιολόγηση του γενικού βαθμού επαγγελματικής ανασφάλειας. Η μέση τιμή έφτασε στο 5.1024, που αντιστοιχεί σε ανασφάλεια πάνω του μετρίου. Από τον επαγωγικό έλεγχο διαπιστώθηκε ότι το συγκεκριμένο επίπεδο γενικής εργασιακής ανασφάλειας είναι και στατιστικά σημαντικά άνω της μέση τιμής της κλίμακας OCIS καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι οι τραπεζικοί υπάλληλοι της Πελοποννήσου βιώνουν ένα επίπεδο γενικής εργασιακής ανασφάλειας άνω του μετρίου.

Από την κατανομή των απαντήσεων προέκυψε ότι ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων δίνουν απαντήσεις άνω το 6 (τέταρτο τεταρτημόριο) στην 7 βαθμη κλίμακα. Άρα το 25% των συμμετεχόντων βιώνουν πολύ εντονότερα τη γενική εργασιακή ανασφάλεια. Από αυτούς οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχουν διπλάσια συχνότητα από την αναμενόμενη να βιώσουν έντονη γενική εργασιακή ανασφάλεια. Αντίθετα οι κάτοχοι μεταπτυχιακών έχουν σημαντικά μικρότερη παρατηρούμενη από αναμενόμενη συχνότητα.

Στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα έγινε αξιολόγηση της επαγγελματικής ανασφάλειας σε σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας των τραπεζικών υπαλλήλων. Η εργασιακή ανασφάλεια περιεχομένου αναφέρεται στα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της εργασίας των τραπεζικών υπαλλήλων, χωρίς απαραίτητα να οδηγεί σε απώλεια της εργασίας. Προέκυψε ότι το επίπεδο εργασιακής ανασφάλειας περιεχομένου της εργασίας είναι στατιστικά σημαντικά πάνω από την μέση της κλίμακας OCIS (μ.τ. 5.5609), οδηγώντας στο συμπέρασμα ότι οι τραπεζικοί υπάλληλοι της Πελοποννήσου βιώνουν ένα

επίπεδο εργασιακής ανασφάλειας περιεχομένου άνω του μετρίου. Επίσης, το 25% των εργαζομένων δηλώνει έντονη εργασιακή ανασφάλεια. Πρόκειται για μεγάλο ποσοστό, το οποίο έχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. Οι απόφοιτοι ΔΕ δηλώνουν έντονη ανασφάλεια, το ίδιο συμβαίνει και στους αποφοίτους ΤΕ. Αντίθετα, οι κάτοχοι μεταπτυχιακών δεν εκδηλώνουν τέτοια τάση. Οι απλοί υπάλληλοι παρουσιάζουν μεγαλύτερη ανασφάλεια περιεχομένου της εργασίας, αντίθετα από τους προϊστάμενους και τους διευθυντές.

Στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα έγινε εξέταση του συνολικού βαθμού επαγγελματικής ανασφάλειας στο βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο ορίζοντα. Προέκυψε ότι οι τραπεζικοί υπάλληλοι της Πελοποννήσου θεωρούν ότι κινδυνεύει το εργασιακό τους καθεστώς λόγω των επερχόμενων αλλαγών, μακροπρόθεσμα. Αντίθετα στο βραχυπρόθεσμο ορίζοντα οι απόψεις τους κινούνται αρκετά κοντά στη ουδετερότητα ή σε επίπεδα μέσου κινδύνου.

Με το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα μελετήθηκε η διαφοροποίηση των απαντήσεων σχετικά με την γενική εργασιακή ανασφάλεια και την ανασφάλεια περιεχομένου της εργασίας, με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων τραπεζικών υπαλλήλων. Τα χαρακτηριστικά που ερευνήθηκαν ήταν, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, τα έτη εργασίας, η ηλικία και ο αριθμός ανήλικων τέκνων.

Από την ανάλυση ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά στις απαντήσεις μεταξύ των κατηγοριών του φύλου, της οικογενειακής κατάστασης και του αριθμού των ανήλικων τέκνων των τραπεζικών υπαλλήλων της Πελοποννήσου. Αντίθετα, υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές για τις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης, των ετών υπηρετήσεως και των ηλικιακών κατηγοριών.

Διαπιστώθηκε ότι οι τραπεζικοί υπάλληλοι κατηγορίας ΔΕ έχουν μεγαλύτερα επίπεδα γενικής εργασιακής ανασφάλειας από τις υπόλοιπες κατηγορίες, οδηγώντας σε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση. Στην εργασιακή ανασφάλεια περιεχομένου, υπάρχει διαφοροποίηση, η οποία προκύπτει από τους κατόχους μεταπτυχιακών τίτλων, χωρίς όμως να είναι στατιστικά σημαντική.

Επίσης, οι υπηρετούντες πάνω από 30 έτη δηλώνουν σε σημαντικό βαθμό λιγότερο ανασφαλείς στην κλίμακα γενικής εργασιακής ανασφάλειας από τους νεότερους (0-9 έτη).

Το ίδιο συμβαίνει και ως προς τους υπηρετούντες πάνω από 30 έτη και μεταξύ 20-27 ετών. Στην κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας περιεχομένου της εργασίας, οι υπηρετούντες πάνω από 30 έτη δηλώνουν μικρότερη ανασφάλεια από τους νεότερους εργαζομένους (0-9 έτη).

Σε σχέση με την ηλικιακή κατηγορία, η διαφοροποίηση πηγάζει από τις απόψεις των τραπεζικών υπαλλήλων της ηλικιακής κατηγορίας μεταξύ 21-30 ετών. Συγκεκριμένα, αυτή η ηλικιακή κατηγορία παρουσιάζει μικρότερη επαγγελματική ανασφάλεια περιεχομένου της εργασίας τους από τους μεγαλύτερους εργαζομένους.

Συμπερασματικά, από την έρευνα προέκυψε ότι οι τραπεζικοί υπάλληλοι της Πελοποννήσου βιώνουν γενικά αυξημένα επίπεδα εργασιακής ανασφάλειας, τόσο ως προς τη γενική τους εργασιακή κατάσταση όσο και ως προς τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της εργασίας τους. Παράγοντες όπως το επίπεδο εκπαίδευσης, τα έτη υπηρεσίας και η ηλικία των εργαζομένων φαίνεται να επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τα επίπεδα ανασφάλειας που δηλώνουν. Ταυτόχρονα, η έρευνα έδειξε ότι η μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της εργασίας τους θεωρείται από τους ίδιους ως απειλούμενη. Τα ευρήματα της μελέτης μπορούν να συμβάλλουν στην κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή τους ανασφάλεια.

5.5 Περιορισμοί

Η έρευνα για την εργασιακή ανασφάλεια των τραπεζικών υπαλλήλων της περιφέρειας Πελοποννήσου παρουσιάζει ορισμένους περιορισμούς. Κατ' αρχάς, η χρήση ερωτηματολογίου εγκυμονεί τον κίνδυνο μεροληψίας στις απαντήσεις, καθώς οι συμμετέχοντες ενδέχεται να μην απαντήσουν με ειλικρίνεια. Επίσης, το δείγμα περιορίζεται μόνο σε μία περιφέρεια μιας χώρας, επομένως τα αποτελέσματα δεν μπορούν να γενικευτούν στο σύνολο των τραπεζικών υπαλλήλων της Ελλάδας, αλλά τη Πελοποννήσου. Τέλος το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στη χώρα μας. Η παραγοντική ανάλυση έδειξε ότι υπάρχει αξιοπιστία του ερευνητικού εργαλείου.

5.6 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Το δείγμα της έρευνας περιορίζεται μόνο σε μία περιφέρεια μιας χώρας, επομένως τα αποτελέσματα δεν μπορούν να γενικευτούν στο σύνολο των τραπεζικών υπαλλήλων. Σε μελλοντικές έρευνες θα έπρεπε να συμπεριληφθούν περισσότερες περιφέρειες και πόλεις για μεγαλύτερη αντιπροσωπευτικότητα. Επιπλέον, μια έρευνα που να μην εστιάζει μόνο σε έναν κλάδο, τον τραπεζικό θα ήταν χρήσιμη. Θα μπορούσαν να συγκριθούν τα αποτελέσματα μεταξύ διαφορετικών κλάδων στη χώρα. Τέλος, θα ήταν χρήσιμο να γίνει διαχρονική μελέτη, ώστε να διερευνηθεί ο τρόπος που η εργασιακή ανασφάλεια των τραπεζικών υπαλλήλων μεταβάλλεται διαχρονικά. Συμπερασματικά, η συγκεκριμένη έρευνα παρέχει μια αρχική εικόνα, χρειάζεται και απαιτείται να διευρυνθεί προκειμένου να τα αποτελέσματα να είναι πιο αντιπροσωπευτικά και γενικεύσιμα.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση

- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., & Rauh, C. (2020). Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys. *Journal of Public Economics*, 189, 104245.
- Aguiar-Quintana, T., Nguyen, T. H. H., Araujo-Cabrera, Y., & Sanabria-Díaz, J. M. (2021). Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102868.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.2307/256569>.
- Attaran, M., & Gunasekaran, A. (2019). Blockchain-enabled technology: the emerging technology set to reshape and decentralise many industries. *International Journal of Applied Decision Sciences*, 12(4), 424-444.
- Barbisch, D, Koenig, KL, Shih, FY (2015). Is there a case for quarantine? Perspectives from SARS to Ebola. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness* 9, 547–553.
- Borg, I. and Elizur, D. (1992), "Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement", *International Journal of Manpower*, Vol. 13 No. 2, pp. 13-26. <https://doi.org/10.1108/01437729210010210>
- Breaugh, J. A., & Colihan, J. P. (1994). Measuring facets of job ambiguity: Construct validity evidence. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 191–202. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.191>
- Burgard, S. A., Brand, J. E. & House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Journal of Social Science & Medicine*, 69, 777 – 785.
- Cao, L., Goresnik, I., Coventry, B., Case, J. B., Miller, L., Kozodoy, L., ... & Baker, D. (2020). De novo design of picomolar SARS-CoV-2 miniprotein inhibitors. *Science*, 370(6515), 426-431.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Jr., Van Harrison, R. & Pinneau, S. R., Jr. (1975). *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences*. Washington, D.C.: U.S. Department of Health, Education and Welfare.
- Catsopousc, M. (2008). Defining And Conceptualizing Workplace Flexibility. *Community Works & Family*, 11, pp. 149–163.
- Chernoff, A., Warman. C., (2020). COVID-19 and Implications for Automation. NBER Working Paper 27249, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied psychology*, *57*(2), 272-303.
- Chirumbolo, A. (2015). The impact of job insecurity on counterproductive work behaviors: The moderating role of honesty–humility personality trait. *The Journal of psychology*, *149*(6), 554-569.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2002). Full-time versus part-time employees: Understanding the links between work status, the psychological contract, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, *61*(2), 279–301. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1857>
- Cooke, J. E., Eirich, R., Racine, N., & Madigan, S. (2020). Prevalence of posttraumatic and general psychological stress during COVID-19: A rapid review and meta-analysis. *Psychiatry research*, *292*, 113347.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, *57*(3), 488–509. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x>
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, *87*, 102462.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*(2), 155–177.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA journal of Industrial Psychology*, *31*(4), 1-6.
- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health and well-being. In J. Vuori, R. Blonk, & R. H. Price (Eds.), *Sustainable working lives: Managing work transitions and health throughout the life course* (pp. 109–128). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_7
- Dekker, S. W., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, *30*(1), 57–63. doi:10.1080/00050069508259607
- Deloitte (2014). *Digital Transaction Banking: Opportunities & Challenges*
- Donnelly, R., Zajdel, R., & Farina, M. (2022). Inequality in household job insecurity and mental health: changes during the covid-19 pandemic. *Work and Occupations*, *49*(4), 457-482. <https://doi.org/10.1177/07308884221123255>

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), pp. 500-507
- Eurofound (2019) Industrial relations: Exploring how to support capacity- building for effective social dialogue, working paper available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/capacity-building-foreffective-social-dialogue-in-the-european-union#tab-03>
- Feldman, D. C., & Turnley, W. H. (1995). Underemployment among recent business college graduates. *Journal of Organizational Behavior*, 16(6), 691–706. <https://doi.org/10.1002/job.4030160708>
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Stansfeld, S., & Smith, G. D. (1995). Health effects of anticipation of job change and non-employment: longitudinal data from the Whitehall II study. *Bmj*, 311(7015), 1264-1269.
- Fessell, D. P., & Goleman, D. (2020). How health care workers can take care of themselves. *Harvard Business Review*.
- Gaur, B. (2020), “HR4.0: an analytics framework to redefine employee engagement in the fourth industrial revolution”, 2020 11th International Conference on Computing, Communication and Networking Technologies (ICCCNT), pp. 1-6.
- Ghaffari, M., Mehrabi, Y. and Rakhshanderou, S. (2021), “Predictors of physical activity among employees in Tehran: a cross-sectional study based on the trans-theoretical model”, *Journal of Public Health (Berlin)*, 29, pp. 503-508.
- Giunchi, M., Vonthron, A. M., & Ghislieri, C. (2019). Perceived job insecurity and sustainable wellbeing: Do coping strategies help?. *Sustainability*, 11(3), 784.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.2307/258284>.
- Haapio, H., Mero, J., Karjaluoto, H. and Shaikh, A.A. (2021), “Implications of the COVID-19 pandemic on market orientation in retail banking”, *Journal of Financial Services Marketing*, 26 (4), pp. 205-214.
- Hajal, G. E. (2022). Teleworking and the jobs of tomorrow. *Research in Hospitality Management*, 12(1), 21-27.
- Hardouvelis, G. and Vayanos, D (2023) *The Greek economic crisis and the banks*. GreeSE Papers: Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe (180). Hellenic Observatory, London School of Economics and Political Science, London, UK.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38(10), 1431–1437. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(94\)90281-X](https://doi.org/10.1016/0277-9536(94)90281-X).
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>.
- Hill, E. J., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V.L., Matz-Costa, C., Shulkin, S. & Pitt-Cooke, F.L., Cooper, B., Bartram, T., Wang, J. & Mei, H. (2019). Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and

- engagement: a study of the banking industry in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 30 (8), pp. 1239-1260.
- Hirschi, T. (1969). *Causes of Delinquency*. University of California Press.
- Hu, S., Jiang, L., & Chen, L. (2022). Get a little help from your perceived employability: Cross-lagged relations between multi-dimensional perceived employability, job insecurity, and work-related well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(6), 880-893.
- Janssens, M., Sels, L. & Van Den Brande, I. (2003). Multiple types of psychological contracts: A six-cluster solution. *Human Relations*, 56(11), 1349 – 1378.
- Jones, A. (2021). *How Covid-19 is impacting the banking workforce*. Ανακτήθηκε από <https://internationalbanker.com/banking/how-covid-19-is-impacting-the-banking-workforce>
- Kanitkar, T. (2020), “The COVID-19 lockdown in India: impacts on the economy and the power sector”, *Global Transitions*, 2, pp. 150-156.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Nyberg, S. T., & Batty, G. D. (2020). The WHO/ILO report on long working hours and ischaemic heart disease—Conclusions are not supported by the evidence. *Environment international*, 144, 106048.
- Klug, K., Bernhard-Oettel, C., Selenko, E., & Sverke, M. (2020). Temporal and person-oriented perspectives on job insecurity. *Handbook on the temporal dynamics of organizational behavior*, 91-104.
- Koen, J., Low, J. T., & Van Vianen, A. (2019). Job preservation efforts: when does job insecurity prompt performance?. *Career Development International*, 25(3), 287-305.
- KPMG (2020). *Workforce transformation holds huge possibilities for banks*. Ανακτήθηκε από <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/07/workforce-transformation-for-banks.html>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754.
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335-359.

- Liu, Y., Chen, H., Zhang, N., Wang, X., Fan, Q., Zhang, Y., ... & Li, M. (2021). Anxiety and depression symptoms of medical staff under COVID-19 epidemic in China. *Journal of Affective Disorders*, 278, 144-148.
- Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R., & Lahseras-Díez, H. F. (2019). Job insecurity and mental health: The moderating role of coping strategies from a gender perspective. *Frontiers in psychology*, 10, 286.
- Meer, P. (2022). Job insecurity and mental health. *U.S.E. Dissertation series*, 65, <https://doi.org/10.33540/1442>
- Miguel-Puga, J. A., Cooper-Bribiesca, D., Avelar-Garnica, F. J., Sanchez-Hurtado, L. A., Colin-Martínez, T., Espinosa-Poblano, E., ... & Jáuregui-Renaud, K. (2021). Burnout, depersonalization, and anxiety contribute to post-traumatic stress in frontline health workers at COVID-19 patient care, a follow-up study. *Brain and behavior*, 11(3), e02007.
- Nemteanu, M.S. and Dabija, D.C. (2021), “The influence of internal marketing and job satisfaction on task performance and counterproductive work behavior in an emerging market during the COVID-19 pandemic”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (7), 3670.
- Orgilés, M., Morales, A., Delvecchio, E., Mazzeschi, C., & Espada, J. P. (2020). Immediate psychological effects of the COVID-19 quarantine in youth from Italy and Spain. *Frontiers in psychology*, 11, 579038.
- Qureshi, Z. (2020). Tackling the inequality pandemic: Is there a cure. *Reimagining the global economy: Building back better in*, 71.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management & Organization*, 40 (1), 74-91.
- Rehman, S. U., Rehman, S. U., & Yoo, H. H. (2021). COVID-19 challenges and its therapeutics. *Biomedicine & Pharmacotherapy*, 142, 112015.
- Roll, L. C., De Witte, H., & Wang, H.-J. (2023). Conceptualization and Validation of the Occupation Insecurity Scale (OCIS): Measuring Employees’ Occupation Insecurity Due to Automation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2589. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032589>.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2: 121-139.
- Rudolph, C.W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S. and Zacher, H. (2021), “Pandemics: implications for

- research and practice in MANM 19,1 28 industrial and organizational psychology”, *Industrial and Organizational Psychology*, 14, pp. 1-35.
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and quality of life outcomes*, 18(1), 1-16.
- Soelton, M., Amaelia, P., & Prasetyo, H. (2020, February). Dealing with job Insecurity, work stress, and family conflict of employees. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 167-174). Atlantis Press.
- Sija, A. (2021). The Key Factors Influencing Bank Employees Performance During Pandemic Covid-19 : An investigation on selected Banks in Malaysia, *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5, (1), doi:<http://dx.doi.org/10.46827/ejhrms.v5i1.1010>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Thibaut, J.W. and Kelley, H.H. (1959) *The social psychology of groups*. John Wiley & Sons, New York.
- Taht, K., Xanthopoulou, D., Figgou, L., Kostouli, M., & Unt, M. (2020). The role of unemployment and job insecurity for the well-being of young Europeans: Social inequality as a macro-level moderator. *Journal of Happiness Studies*, 21, 2355-2375.
- Vander Elst, T., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C., De Witte, H., & Sverke, M. (2016). The effect of job insecurity on employee health complaints: A within-person analysis of the explanatory role of threats to the manifest and latent benefits of work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 65.
- Vogel, S. “Germany - Effects of digitalisation on the labour market and working conditions”, Eurofound, EurWork Article, 21 October 2015.
- Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60(3), 647–680. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00087.x>

Ελληνική

Βαΐτσος, Κ., Μισσός, Β., (2018). *Πραγματική οικονομία Εμπειρίες ανάπτυξης, κρίσης και φτωχοποίησης στην Ελλάδα*. Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα.

Ελληνική Ένωση Τραπεζών / Covid-19. (n.d.). <https://www.hba.gr/info/Covid19>

Κοντιάδης, Ξ., Παπαδημητρίου, Κ., Γεωργακοπούλου, Β., Στεφανίδης, Δ., (2018). *Νέες τεχνολογίες στις τράπεζες και επιπτώσεις στην απασχόληση*. Ινστιτούτο Εργασίας Ομοσπονδίας Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος (ΙΝ.Ε./Ο.Τ.Ο.Ε.).

Μπάκος, Δ., (2006), *Η σημασία των νέων τεχνολογιών επικοινωνίας για τη συνδικαλιστική δράση*, ΕΕργΔ 65/2006.

Τραυλός -Τζανετάτος, Δ., (2016). *Ψηφιακή επανάσταση και εργασία. Η πλατφόρμα crowdworking*, ΕΕργΔ 2016, σ. 1289 επ.

Παράρτημα

Ερωτηματολόγιο

Εξερευνητική ανάλυση παραγόντων

Kaiser-Meyer-Olkin Test

	MSA
Overall MSA	0.9125
v1	0.8960
v2	0.8957
v3	0.9241
v4	0.9368
v5	0.9410
v6	0.9380
v7	0.8886
v8	0.9180
v9	0.9008
v10	0.9076
v11	0.8702

Bartlett's Test

X²	df	p
1657.6869	55.0000	1.1808e ⁻³¹⁰

Chi-squared Test

	Value	df	p
Model	172.8662	34	1.6459e ⁻²⁰

Factor Loadings

	Factor 1	Factor 2	Uniqueness
v10	0.9147		0.3114
v11	0.7688		0.5467
v7	0.7642		0.3227
v8	0.7110		0.3715
v9	0.5169		0.5564
v5		0.4210	0.4212
v1		1.0046	0.2478
v2		0.9748	0.1047
v3		0.8304	0.1429
v4		0.6251	0.2791
v6		0.7332	0.2866

Note. Applied rotation method is promax.

Factor Characteristics

	Unrotated solution				Rotated solution		
	Eigenvalues	SumSq. Loadings	Proportion var.	Cumulative	SumSq. Loadings	Proportion var.	Cumulative
Factor 1	6.8213	6.5171	0.5925	0.5925	3.8514	0.3501	0.3501
Factor 2	1.1835	0.8920	0.0811	0.6736	3.5577	0.3234	0.6736

Factor Correlations

	Factor 1	Factor 2
Factor 1	1.0000	0.7168
Factor 2	0.7168	1.0000

Επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων

Model fit

Chi-square test

Model	X²	df	p
Baseline model	6954.7730	55	
Factor model	351.6684	43	0.0000

Note. The estimator is DWLS and the test statistic is scaled, shifted because there are categorical variables in the data.

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test

Indicator	MSA
v1	0.8963
v2	0.8976
v3	0.8920
v4	0.9282
v5	0.9475
v6	0.9404
v7	0.8584
v8	0.9259
v9	0.8858
v10	0.8983
v11	0.8423
Overall	0.9022

Parameter estimates

Factor loadings

Factor	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Factor 1	v1	0.8363	0.0211	39.5811	0.0000	0.7948	0.8777
	v2	0.9396	0.0114	82.5873	0.0000	0.9173	0.9619
	v3	0.9314	0.0123	76.0180	0.0000	0.9074	0.9554
	v4	0.8537	0.0194	44.0719	0.0000	0.8157	0.8917
	v5	0.7798	0.0294	26.5258	0.0000	0.7222	0.8374
	v6	0.8377	0.0256	32.6613	0.0000	0.7875	0.8880
Factor 2	v7	0.9217	0.0164	56.3057	0.0000	0.8896	0.9538
	v8	0.8931	0.0253	35.2318	0.0000	0.8434	0.9428
	v9	0.8009	0.0296	27.0147	0.0000	0.7428	0.8590
	v10	0.8116	0.0275	29.5326	0.0000	0.7578	0.8655
	v11	0.6948	0.0428	16.2510	0.0000	0.6110	0.7786

Factor Covariances

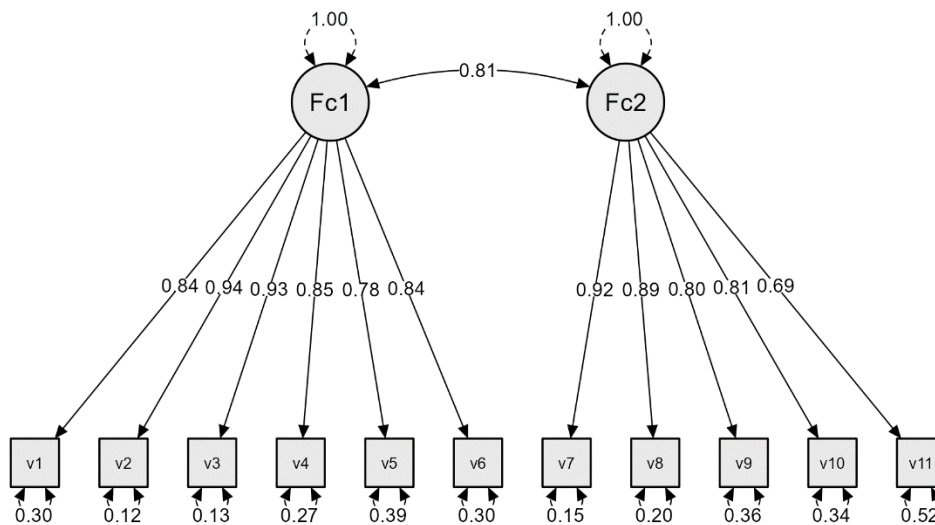
	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
Factor 1 ↔ Factor 2	0.8112	0.0239	33.9462	0.0000	0.7644	0.8581

Residual variances

Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
v1	0.3007	0.0000			0.3007	0.3007
v2	0.1171	0.0000			0.1171	0.1171
v3	0.1325	0.0000			0.1325	0.1325
v4	0.2712	0.0000			0.2712	0.2712
v5	0.3919	0.0000			0.3919	0.3919
v6	0.2982	0.0000			0.2982	0.2982
v7	0.1504	0.0000			0.1504	0.1504
v8	0.2024	0.0000			0.2024	0.2024
v9	0.3586	0.0000			0.3586	0.3586
v10	0.3413	0.0000			0.3413	0.3413
v11	0.5173	0.0000			0.5173	0.5173

Plots

Model plot



Ερωτηματολόγιο

1. Φύλο: *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Άνδρας

Γυναίκα

2. Θέση απασχόλησης *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Υπάλληλος

Προϊστάμενος

Διευθυντής

3. Οικογενειακή κατάσταση *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

Διαζευγμένος/η

4. Αντικείμενο εργασίας: *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Τμήμα δανείων
- Τμήμα καταθέσεων
- Εξευπηρέτηση πελατείας
- Ταμείο
- Άλλο: _____

5. Επίπεδο εκπαίδευσης: *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- ΔΕ
- ΤΕ
- ΠΕ
- ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ/ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ
- Άλλο: _____

6. Έτη εργασίας *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 0-9
- 10-19
- 20-29
- 30+
- Άλλο: _____

7. Ηλικία *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 21-30
 31-40
 41-50
 51-60
 61+

8. Αριθμός ανήλικων τέκνων (μονο αριθμός, συμπληρώστε "0" αν δεν έχετε παιδιά. *

Παρακαλώ συμπληρώστε το βαθμό στο οποίο ισχύουν για εσάς τα παρακάτω
Γενική κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας [διάσταση του φόβου απώλειας της
εργασίας]

9. Ανησυχώ ότι το επάγγελμά μου δεν θα είναι πλέον απαραίτητο στο μέλλον λόγω
της εξέλιξης της τεχνολογίας. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Καθ Πάρα πολύ

10. Ανησυχώ ότι το επάγγελμά μου μπορεί να εξαφανιστεί λόγω της
αυτοματοποίησης. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Καθ Πάρα πολύ

11. Υπάρχει ο κίνδυνος ότι θα πρέπει να αλλάξω το σημερινό μου επάγγελμα λόγω * της αυτοματοποίησης.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Καθ Πάρα πολύ

12. Πιστεύω ότι το επάγγελμά μου δεν θα υπάρχει πλέον στο μέλλον. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Καθ Πάρα πολύ

13. Φοβάμαι ότι θα χρειαστεί να στραφώ σε άλλο επάγγελμα βραχυπρόθεσμα (1-2 * χρόνια) λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Καθ Πάρα πολύ

14. Φοβάμαι ότι θα χρειαστεί να στραφώ σε άλλο επάγγελμα αργότερα στην * καριέρα μου (5-10 χρόνια) λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Καθ Πάρα πολύ

Παρακαλώ συμπληρώστε το βαθμό στο οποίο ισχύουν για εσάς τα παρακάτω **Κλίμακα επαγγελματικής ανασφάλειας περιεχομένου της εργασίας** [το επάγγελμα θα διαφοροποιηθεί σημαντικά, ακόμη και αν το επάγγελμα στο σύνολό του μπορεί να μην εξαφανιστεί]

15. Αναμένω ότι το επάγγελμά μου θα υποστεί σημαντικές αλλαγές λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7
Καθ Πάρα πολύ

16. Ορισμένα καθήκοντα του επαγγέλματός μου δεν θα είναι πλέον σημαντικά στο μέλλον. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7
Καθ Πάρα πολύ

17. Είμαι βέβαιος ότι τα επαγγελματικά μου καθήκοντα θα αλλάξουν σημαντικά λόγω της τεχνολογίας πριν από τη συνταξιοδότησή μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7
Καθ Πάρα πολύ

18. Θα χρειαστεί να εκτελέσω καθήκοντα στο επάγγελμά μου στο μέλλον, για τα οποία δεν είμαι καλά εκπαιδευμένος προς το παρόν. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Καθ Πάρα πολύ

19. Χρειάζομαι πρόσθετη εκπαίδευση στην τεχνολογία, προκειμένου να μπορέσω να συνεχίσω να εργάζομαι στο επάγγελμά μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Καθ Πάρα πολύ
