

Δομή και οργάνωση Ανώνυμων Εταιρειών Καλαθοσφαίρισης. Μελέτη περίπτωσης: Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες Α1 Εθνικής Κατηγορίας 2022-2023

Κώτσης Κωνσταντίνος

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα για τη μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης Διπλώματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στην «Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων» του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού του Παν/μίου Πελοποννήσου στην κατεύθυνση «Μάνατζμεντ Αθλητικών Οργανισμών & Επιχειρήσεων»

Σπάρτη

2022

Εγκεκριμένο από την Εξεταστική Επιτροπή:

Επιβλέπων: ΚΡΙΕΜΑΔΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ , ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

2^ο Μέλος: ΔΟΥΒΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ , ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

3^ο Μέλος: ΚΟΥΡΤΕΣΟΠΟΥΛΟΥ ANNA , ΔΙΔΑΚΤΟΡΑΣ

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 18 (Λόγοι και διαδικασία διαγραφής από το ΠΜΣ) του Κανονισμού Λειτουργίας Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, δηλώνω υπεύθυνα ότι για τη συγγραφή της Μεταπτυχιακής Διπλωματικής μου Εργασίας (ΜΔΕ) δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται αναφορά στην πηγή προέλευσης (βιβλίο, άρθρο από εφημερίδα ή περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Ημερομηνία: 16/10/2022

Ο Δηλών

Κώτσης Κωνσταντίνος

(Υπογραφή)

Copyright © Κώτσης Κωνσταντίνος 2022

Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Κώτσης Κωνσταντίνος: Δομή και οργάνωση Ανώνυμων Εταιρειών
Καλαθοσφαίρισης. Μελέτη περίπτωσης: Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες Α1
Εθνικής Κατηγορίας 2022-2023
(Με την επίβλεψη του Κριεμάδη Αθανάσιου, Καθηγητής)

Σκοπός της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής αποτελεί η μελέτη γενικότερων οργανωτικών δομών και στοιχεία οργάνωσης των Ελληνικών Ανώνυμων καλαθοσφαιρικών εταιρειών που βρίσκονται στην Α1 Ανδρών για την αγωνιστική περίοδο 2022-2023 καθώς και η διερεύνηση του κατά πόσο έχει εισχωρήσει η τεχνοκρατική οργάνωση και διοίκηση στις ανώνυμες εταιρείες καλαθοσφαίρισης. Η έρευνα στηρίχθηκε στην ποσοτική μεθοδολογία και πραγματοποίησε ποσοτική ανάλυση δεδομένων και ερευνητικό εργαλείο αποτέλεσε το ερωτηματολόγιο με σκοπό τη συλλογή των πρωτογενών δεδομένων. Για τη συλλογή δευτερογενών δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η βιβλιογραφική ανασκόπηση. Το δείγμα αποτέλεσαν δώδεκα (12) άτομα από τους δώδεκα 12 (Ελληνικούς συλλόγους καλαθοσφαίρισης Ανδρών Α1 κατηγορίας και η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε τηλεφωνικά. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα Σεπτέμβριος – Οκτώβριος 2022. Πραγματοποιήθηκε τηλεφωνική συνέντευξη και ανάλυση δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο SPSS. Τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν ότι ενώ το σύνολο των εργαζομένων ανέρχεται συνολικά στους 103 και οι θέσεις εργασίας είναι 308. Μόνο το 33.3% των Ελληνικών Ανώνυμων καλαθοσφαιρικών εταιρειών διαθέτουν τυπικό οργανόγραμμα. Σε ότι αφορά τις οργανωτικές διαστάσεις προέκυψε ότι οι εταιρείες καλαθοσφαίρισης εμφανίζουν περιορισμένο βαθμό τυποποίησης και πολυπλοκότητας ενώ εμφανίζουν μέτριο προς υψηλό βαθμό συγκέντρωσης. Τέλος, αναδείχθηκε ότι οι Ελληνικές Ανώνυμες εταιρείες καλαθοσφαίρισης μεγαλύτερης ηλικίας τείνουν να έχουν μεγαλύτερο βαθμό πολυπλοκότητας ενώ οι ομάδες με περισσότερους εργαζομένους εμφανίζουν μεγαλύτερη τυποποίηση και διαθέτουν τυπικό οργανόγραμμα.

Λέξεις κλειδιά: *Ελληνικές Ανώνυμες εταιρείες καλαθοσφαίρισης, Οργανόγραμμα, Συγκέντρωση, Τυποποίηση, Πολυπλοκότητα.*

ABSTRACT

Kotsis Konstantinos: Structure and organization of Basketball S.A.Clubs. Case study:
A1 National Division Basketball Clubs, S.A 2022-2023
(Under the supervision Kriemadis Athanasios, Professor)

The purpose of this master's thesis is to study the general organizational structures and elements of the A1 National Division Basketball Clubs, S.A. 2022-2023 and to investigate whether the technocratic organization and administration has infiltrated the anonymous basketball companies. The research was based on the quantitative methodology and a quantitative data analysis was carried out. The research tool was a structured questionnaire for primary data collection and literature review was used to collect secondary data. The sample consisted of twelve (n=12) people from twelve different A1 category basketball clubs and data collection was carried out by telephone. Data was selected during the period of September – October 2022. Data analysis was carried out with SPSS statistical package. The results of the survey indicated that while the total number of employees is 103, the jobs were 308. Only 33.3% of the Hellenic Anonymous basketball associations have a standard organizational chart. Regarding the organizational dimension, it emerged that basketball associations show a limited degree of standardization and complexity while showing a moderate to high degree of concentration. Finally, it was highlighted that older in foundation years Hellenic Basketball associations tend to have a greater degree of complexity, while associations with more employees show greater standardization and have a standard organizational chart.

Keywords: *Greek basketball associations, Organizational chart, Concentration, Standardization, Complexity*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	10
1.Η ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΟΜΗΣ ΑΝΩΝΥΜΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ	10
1.1 Προσδιορισμός του προβλήματος	11
1.2 Σκοπός – Ερευνητικό ενδιαφέρον	12
1.3 Περιορισμοί της παρούσας έρευνας	12
1.4 Ερευνητικά ερωτήματα	12
1.5 Δομή κεφαλαίων	13
2.ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ	14
2.1 Εννοιολογική προσέγγιση της οργάνωσης και της δομής επιχειρήσεων	14
2.2 Θεωρητικά μοντέλα οργάνωσης αθλητικών εταιρειών.	14
2.2.1 Οργανωτικές θεωρίες	14
2.2.2 Θεωρητικά πρότυπα δομής και οργάνωσης	18
2.3 Ταξινόμηση αθλητικών εταιρειών με βάση την οργάνωση.	20
2.3.1 Οργάνωση αθλητικής βιομηχανίας	20
2.3.2 Οργανωτική δομή ανώνυμων αθλητικών εταιρειών	22
2.4 Χαρακτηριστικά δομής και οργάνωσης ανώνυμων αθλητικών εταιρειών	23
2.4.1 Οριζόντια διάταξη	23
2.4.2 Κάθετη διάταξη	23
2.4.3 Τμήματα αθλητικού οργανισμού.....	24
2.5 Αθλητικοί οργανισμοί καλαθοσφαίρισης.....	24
2.5.1 Διεθνής Ομοσπονδία Καλαθοσφαίρισης - FIBA.....	24
2.5.2 Ελληνική Ομοσπονδία Καλαθοσφαίρισης	27

2.5.3 Ελληνικός Σύνδεσμος Ανώνυμων Καλαθοσφαιρικών Εταιρειών	29
3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	30
3.1 Ερευνητική μέθοδος.....	30
3.2 Ερευνητικό εργαλείο.....	31
3.3 Δείγμα	32
3.4 Συλλογή και ανάλυση δεδομένων.....	32
3.5 Ηθικά ζητήματα και προσωπικά δεδομένα	33
4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	34
4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος	34
4.2 Χαρακτηριστικά Ελληνικών ανώνυμων καλαθοσφαιρικών εταιρειών	35
4.3 Ανάλυση θέσεων εργασίας και εξειδίκευσης.....	37
4.4 Οργανωτικές διαστάσεις	39
4.5 Διαφορές οργανωτικών διαστάσεων με βάση τα χαρακτηριστικά των αθλητικών συλλόγων.....	48
ΣΥΖΗΤΗΣΗ & ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ.....	50
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	54
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	58

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Τυπικό οργανόγραμμα ανά διοίκηση ομάδας.....	36
Πίνακας 2: Συγκεντρωτικά στοιχεία ανώνυμων καλαθοσφαιρικών εταιρειών, ηλικία, έδρα, αριθμός εργαζομένων.....	37
Πίνακας 3: Θέσεις εργασίας εντός των ανώνυμων εταιρειών καλαθοσφαίρισης	38
Πίνακας 4: Αθροιστικές συχνότητες για την οργανωτική διάσταση Συγκέντρωση	40
Πίνακας 5: Αθροιστικές συχνότητες για την οργανωτική διάσταση «Πολυπλοκότητα».....	42
Πίνακας 5: Αθροιστικές συχνότητες για την οργανωτική διάσταση «Τυποποίηση»	43
Πίνακας 6: Σχέση ανάμεσα στην ηλικία του αθλητικού συλλόγου και τις οργανωτικές διαστάσεις	48
Πίνακας 7: Σχέση ανάμεσα στο τυπικό οργανόγραμμα του συλλόγου και τις οργανωτικές διαστάσεις	49
Πίνακας 8: Σχέση ανάμεσα στον αριθμό εργαζομένων του συλλόγου και τις οργανωτικές διαστάσεις	49

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Σχεδιάγραμμα 1: Θέση συμμετεχόντων σε ανώνυμη εταιρεία καλαθοσφαίρισης	34
Σχεδιάγραμμα 2: Χρόνια εμπειρίας εργαζομένων ανώνυμων εταιρειών καλαθοσφαίρισης A1 Ανδρών.....	35
Σχεδιάγραμμα 3: Αριθμός υπαλλήλων που εργάζονται σε ανώνυμες εταιρείες καλαθοσφαίρισης.....	36
Σχεδιάγραμμα 4: Ειδικότητες και σύνολο εργαζομένων	39
Σχεδιάγραμμα 5: Μέσος όρος ερωτήσεων για τη διάσταση «Συγκέντρωση»	41
Σχεδιάγραμμα 6: Μέσος όρος ερωτήσεων για τη διάσταση «Πολυπλοκότητα» ..	42
Σχεδιάγραμμα 7: Μέσος όρος ερωτήσεων για τη διάσταση «Τυποποίηση»	44
Σχεδιάγραμμα 8: Βαθμός συγκέντρωσης αθλητικών συλλόγων A1 Ανδρών 2022-2023	45
Σχεδιάγραμμα 9: Βαθμός πολυπλοκότητας αθλητικών συλλόγων A1 Ανδρών 2022-2023	46
Σχεδιάγραμμα 10: Βαθμός τυποποίησης αθλητικών συλλόγων A1 Ανδρών 2022-2023	47
Σχεδιάγραμμα 11: Οργανωτικές διαστάσεις αθλητικών συλλόγων A1 Ανδρών 2022-2023	47

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 - ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΟΜΗΣ

ΑΝΩΝΥΜΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ

Οι οργανωτικές ομάδες έχουν θεωρηθεί ως θεμελιώδεις μονάδες στους σημερινούς οργανισμούς (Mathieu, Tannenbaum, Dorsbach & Alliger, 2014). Ως αντικατάσταση των υψηλών οργανωτικών δομημένων τμημάτων, οι ομάδες θεωρούνται ότι λειτουργούν χωρίς δομή (Mintzberg, 1979). Ωστόσο, πρόσφατες μελέτες ανέδειξαν ότι οι αθλητικές ομάδες χρησιμοποιούν δομικά στοιχεία για να συντονίσουν και να καθοδηγήσουν την εργασία τους. Σύμφωνα με τον Lewis (2003), πολλές ομάδες είναι πιθανό να εκλέξουν έναν ηγέτη με σκοπό να επιβλέπει την εργασία τους και να ορίζει κανόνες ή διαδικασίες καθώς και προθεσμίες για τα καθήκοντα τους. Αυτά τα δομικά στοιχεία έχουν οριστεί ως η δομή μιας ομάδας, η οποία αναφέρεται στον βαθμό εξειδίκευσης, ιεραρχίας και κανόνων που ορίζονται εντός μια οργανωτικής ομάδας (Bunderson & Boumgarde, 2010).

Η δομή μιας οργανωτικής ομάδας μπορεί να βελτιώσει τη μάθηση (Bunderson & Boumgarde, 2010) και τον συντονισμό (Austin, 2003) μέσα στην ίδια ομάδα. Ωστόσο, άλλες έρευνες ανέδειξαν ότι μπορεί να βλάψει την απόδοση της, μειώνοντας την ομαδική μάθηση και τη δημιουργικότητα της (Hirst, Knippenberg, Chen & Sacramento, 2011). Σημειώνεται επίσης ότι το πιο βασικό καθήκον της είναι η ενσωμάτωση της εργασίας των μελών της στους στόχους της ομάδας (Gruenfeld & Tiedens, 2010) και αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο η εξειδίκευση, η ιεραρχία, η τυποποίηση, οι προτεραιότητές και οι διαδικασίες ορίζονται και κατανοούνται από τα μέλη της (Bunderson & Boumgarden, 2010).

Μια ορθά δομημένη ομάδα περιλαμβάνει τον καταμερισμό της εργασίας καθώς την ιεραρχική διαφοροποίηση των ρόλων και κανόνων που καθοδηγούν το έργο της (Bunderson & Boumgarden, 2010). Επιπροσθέτως, η δομή μπορεί να σχεδιαστεί και να διαμορφωθεί από τους ανώτερους της ομάδας ακόμα και από τα ίδια της τα μέλη (Bresman & Zellmer- Bruhn, 2013) διαμορφώνοντας μια άτυπη οργανωτική δομή. Η έννοια της οργανωτικής δομής περιγράφει τον βαθμό στον οποίο οι δραστηριότητες

που σχετίζονται με καθήκοντα δομούνται μέσα την ομάδα (Bunderson & Boumgarden, 2010).

Η δομή μιας ομάδας ορίζει ξεκάθαρα το ρόλο και τα καθήκοντα κάθε μέλους χρησιμοποιώντας την εξειδίκευση, την ιεραρχία και την επισημοποίηση ομάδα (Bunderson & Boumgarden, 2010). Ο τρόπος με τον οποίο εκπληρώνονται αυτοί οι ρόλοι και τα καθήκοντα μπορεί να παρακολουθηθεί και να προσαρμοστεί από τα μέλη της ιεραρχίας. Διάφορες μελέτες έχουν αναδείξει ότι η ιεραρχία σε μία αθλητική ομάδα τείνει να μειώνει την αβεβαιότητα στις διαπροσωπικές αλληλεπιδράσεις (Magge & Galinsky, 2008) και ωφελεί τον συντονισμό της. Επιπροσθέτως, όταν οι ρόλοι και τα καθήκοντα έχουν καθοριστεί με σαφήνεια από την οργανωτική δομή, τα μέλη της ομάδας τείνουν να γνωρίζουν τις εργασίες και τα εργασιακά καθήκοντα των συναδέλφων τους. Επομένως, τα μέλη έχουν την ικανότητα να προβλέψουν τις δραστηριότητες των συναδέλφων τους και να ανταποκριθούν σε συγκεκριμένες καταστάσεις και η ομαδική εργασία γίνεται μια πιο προβλέψιμη διαδικασία κάτω από ένα υψηλό επίπεδο ομαδικής ροής (Bresman & Zellmer – Bruhn, 2013). Οι κανόνες της δομής και της οργάνωσης μπορούν να παρέχουν στα μέλη της ομάδας ενδείξεις πληροφοριών σχετικά με το ποιες μεμονωμένες εργασίες θα πρέπει να εκτελούνται σε ορισμένες συνθήκες, ώστε να επιτευχθούν τα συλλογικά καθήκοντα της ομάδας.

1.1 Προσδιορισμός του προβλήματος

Πληθώρα ερευνών έχουν πραγματοποιηθεί διερευνώντας την οργάνωση και τη δομή ανώνυμων επιχειρήσεων τόσο σε Εθνικό όσο και σε Διεθνές επίπεδο. Σήμερα, ο αθλητισμός έχει εξελιχθεί ως ένα κοινωνικό φαινόμενο που επηρεάζει τη ζωή των ανθρώπων καθώς και τη δομή της κοινωνίας γενικότερα. Ωστόσο, η ανάγκη για βελτίωση, έχει οδηγήσει τους αθλητικούς συλλόγους στα βήματα των επιχειρήσεων και στην οργάνωση μιας νέας αθλητικής διοίκησης, ικανή να διαχειρίζεται τεράστια χρηματικά ποσά.

Η δημιουργία επαγγελματικών αθλητικών συλλόγων οδήγησε τις διοικήσεις τους να αναλάβουν τον σχεδιασμό, την οργάνωση, τον συντονισμό και τον έλεγχο τους με την ανάπτυξη διαρθρωτικών καθηκόντων και οικονομικών πόρων για την επίτευξη των στόχων τους. Ωστόσο, παρατηρείται ότι η Ελληνική βιβλιογραφία για τους αθλητικούς συλλόγους ως ανώνυμες εταιρείες και συγκεκριμένα για το άθλημα της

καλαθοσφαίρισης είναι περιορισμένη. Ελάχιστες έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί για τη διερεύνηση της οργανωτικής δομής των ανώνυμων εταιρειών καλαθοσφαίρισης Α1 Ανδρών και κρίνεται αναγκαία η περαιτέρω διερεύνηση του φαινομένου.

1.2 Σκοπός – Ερευνητικό ενδιαφέρον

Σκοπός της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής αποτελεί η μελέτη γενικότερων οργανωτικών δομών και στοιχεία οργάνωσης των Ελληνικών Ανώνυμων καλαθοσφαιρικών εταιρειών που βρίσκονται στην Α1 Ανδρών για την αγωνιστική περίοδο 2022-2023 καθώς και η διερεύνηση του κατά πόσο έχει εισχωρήσει η τεχνοκρατική οργάνωση και διοίκηση στις ανώνυμες εταιρείες καλαθοσφαίρισης.

1.3 Περιορισμοί της παρούσας έρευνας

Περιορισμός της παρούσας ποσοτικής έρευνας μπορεί να θεωρηθεί το μικρό δείγμα συμμετεχόντων, που είναι 12 στο σύνολο. Ωστόσο, το δείγμα είναι αντιπροσωπευτικό για τη διερεύνηση των χαρακτηριστικών των ανώνυμων εταιρειών καλαθοσφαίρισης καθώς ο κάθε ερωτώμενος αντιπροσώπευε και έναν αθλητικό σύλλογο καλαθοσφαίρισης Α1 Ανδρών για την αγωνιστική περίοδο 2022-2023.

Για τη διερεύνηση των διαστάσεων της οργανωτικής δομής των ανώνυμων αθλητικών εταιρειών θα μπορούσε το δείγμα να είναι μεγαλύτερο αλλά και ο χρόνος συλλογής δεδομένων ήταν μικρός που αποτελεί και αυτός ο παράγοντας επιπρόσθετος περιορισμός της έρευνας.

1.4 Ερευνητικά ερωτήματα

Για τη μελέτη της δομής και της οργάνωσης των ανώνυμων εταιρειών καλαθοσφαίρισης διαμορφώθηκαν τα κάτωθι ερωτήματα:

✓ Ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά των Ελληνικών Ανώνυμων καλαθοσφαιρικών εταιρειών που βρίσκονται στην Α1 Ανδρών για την αγωνιστική περίοδο 2022-2023;

✓ Ποιες είναι οι θέσεις εργασίας και ποια η εξειδίκευση των στελεχών των Α1 Ανδρών καλαθοσφαίρισης;

✓ Ποιες είναι οι οργανωτικές διαστάσεις των Ελληνικών Ανώνυμων καλαθοσφαιρικών εταιρειών που βρίσκονται στην Α1 Ανδρών για την αγωνιστική περίοδο 2022-2023;

1.5 Δομή κεφαλαίων

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή περιλαμβάνει το κεφάλαιο της εισαγωγής που προσδιορίζει το ερευνητικό μας πρόβλημα καθώς και τον σκοπό και τα ερευνητικά μας ερωτήματα. Εν συνεχεία, παρατίθενται η βιβλιογραφική ανασκόπηση που περιέχουν τις βασικές θεωρίες της οργάνωσης καθώς και εστιάζει στην αθλητική οργάνωση και δομή. Παρατίθενται και οι κύριοι αθλητικοί οργανισμοί καλαθοσφαίρισης. Στο επόμενο κεφάλαιο αναφέρεται η μεθοδολογία της έρευνας, η οποία είναι ποσοτική με ερευνητικό εργαλείο το δομημένο ερωτηματολόγιο καθώς και εν συνεχεία τα αποτελέσματα που αναδείχθηκαν μέσω της επεξεργασίας δεδομένων με το στατιστικό πακέτο SPSS. Στο τελευταίο κεφάλαιο παρατίθενται τα συμπεράσματα και η συζήτηση της παρούσας έρευνας καθώς και προτάσεις μελλοντικής έρευνας. Στο τέλος της παρούσας μελέτης παρατίθενται η σχετική βιβλιογραφία και το παράρτημα που περιλαμβάνει το ερωτηματολόγιο της έρευνας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

2.1 Εννοιολογική προσέγγιση της οργάνωσης και της δομής επιχειρήσεων

Η οργάνωση και η δομή των επιχειρήσεων αναφέρεται στη μέθοδο με την οποία οι εργασίες εκτελούνται μέσα σε έναν οργανισμό. Επιτρέπει στις ομάδες και στους εργαζόμενους να συνεργάζονται μεταξύ τους στο πλαίσιο των επιμέρους λειτουργιών τους. Η οργανωτική δομή αποτελεί ένα σύστημα που χρησιμοποιείται για να ορίσει μια ιεραρχία μέσα σε έναν οργανισμό. Προσδιορίζει κάθε εργασία, τη λειτουργία της και που αναφέρεται στον οργανισμό και έχει αναπτυχθεί για να καθορίσει το πως λειτουργεί ένας οργανισμός. Η δομή απεικονίζεται με τη χρήση ενός οργανογράμματος (Kozlowski & Bell, 2013).

Οι παραδοσιακές οργανωτικές δομές τείνουν να είναι πιο επίσημες, με τους εργαζόμενους να ομαδοποιούνται ανά λειτουργία, περιοχή και προϊόντα. Αντίθετα, οι λιγότερο παραδοσιακές δομές είναι πιο ευέλικτες και έχουν την ικανότητα να ανταποκρίνονται γρήγορα σε ένα μεταβαλλόμενο επιχειρησιακό περιβάλλον.

Ιστορικά, οι οργανωτικές δομές εντοπίστηκαν από το 1800 κατά τη διάρκεια της Βιομηχανικής Επανάστασης όπου οι άνθρωποι οργανώθηκαν σε ομάδες με σκοπό την ταχύτερη παραγωγή προϊόντων στη γραμμή συναρμολόγησης. Η επιστημονική θεωρία διαχείρισης του Frederick Taylor, βελτιστοποίησε τον τρόπο με τον οποίο εκτελούνταν μια εργασία με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο. (Kozlowski & Bell, 2013). Τον 20^ο αιώνα, η General Motors, πρωτοστάτησε για τον επαναστατικό οργανωτικό σχεδιασμό της, καθώς κάθε τμήμα κατασκεύαζε το δικό του αυτοκίνητο.

2.2 Θεωρητικά μοντέλα οργάνωσης αθλητικών εταιρειών.

2.2.1 Οργανωτικές θεωρίες

Ο όρος οργάνωση αναφέρεται στην ομάδα των ανθρώπων που συγκεντρώνονται για να εκτελέσουν ένα σύνολο εργασιών με σκοπό να επιτύχουν κοινούς στόχους. Οι σχέσεις μεταξύ ανθρώπων που εργάζονται μεταξύ τους και η συνολική επίδραση στην απόδοση του οργανισμού εξηγείται αποτελεσματικά με τις οργανωτικές θεωρίες (Thompson, 2021).

Η θεωρία οργάνωσης αποτελεί ένα σύνολο εννοιών και αρχών που παρέχουν ένα πλαίσιο για τη συστηματική μελέτη της δομής, της λειτουργίας και της απόδοσης της οργάνωσης και της συμπεριφοράς των ομάδων που εργάζονται μεταξύ τους (Thompson, 2021). Η θεωρία οργάνωσης εξηγεί πως χτίζονται οι οργανωτικές δομές και προτείνει το πως μπορεί να σχεδιαστεί ένας οργανισμός για να βελτιώσει την αποτελεσματικότητά του. Οι οργανωτικές θεωρίες ταξινομούνται ευρέως σε τρεις τύπους; α) τη Κλασική θεωρία, β) Νεοκλασική θεωρία και γ) Σύγχρονη θεωρία.

Η κλασική θεωρία αποτελεί τη παλαιότερη θεωρία της οργάνωσης. Σύμφωνα με την θεωρία, ο οργανισμός θεωρείται ως μια μηχανή και οι εργαζόμενοι ως διαφορετικά συστατικά μέρη της μηχανής και δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στην οργάνωση και όχι στους εργαζόμενους (Birkinshaw, Nobel & Ridderstrale, 2002). Η κλασική θεωρία δίνει έμφαση στον εντοπισμό σφαλμάτων και στη διόρθωσή τους και επικεντρώνεται στους στόχους και τα καθήκοντα και όχι στους ανθρώπους. Επιπρόσθετα, οι άνθρωποι θεωρούνται σχετικά ομοιογενείς και είναι σχετικά σταθεροί ως προς την αλλαγή σε μια οργάνωση, ενώ στοχεύει στη μεγιστοποίηση του ελέγχου.

Ωστόσο, η Κλασική θεωρία θεωρείται ως μια αυταρχική θεωρία καθώς αγνοεί την ανθρώπινη πτυχή και βλέπει τα ανθρώπινα όντα ως συστατικά της μηχανής της οργάνωσης. Πιστεύει ότι οι άνθρωποι στην εργασία μπορούν να παρακινηθούν μόνο μέσω χρηματικών κινήτρων. Βασίζεται σε ορισμένες αρχές οι οποίες βασίζονται κυρίως στην εμπειρία και δεν έχει ελεγχθεί από επιστημονικές έρευνες. Τέλος, θεωρεί την οργάνωση ως κλειστό σύστημα αντί για ανοιχτό σύστημα και αγνοεί την επίδραση εξωτερικών παραγόντων στον οργανισμό και στα μέλη του (Birkinshaw, Nobel & Ridderstrale, 2002).

Η Νεοκλασική θεωρία θεωρεί τις επίσημες και ανεπίσημες μορφές οργάνωσης ως σημαντικές. Οι βασικοί πυλώνες της Νεοκλασικής θεωρίας αναφέρονται στο ότι ο οργανισμός αποτελεί ένα κοινωνικό σύστημα που αποτελείται από πολυάριθμα αλληλοεπιδρώντα μέρη, και ότι οι άτυπες οργανώσεις υφίστανται εντός της επίσημης οργάνωσης και επηρεάζονται μεταξύ τους. Επιπρόσθετα, ο εργαζόμενος είναι ανεξάρτητος και η συμπεριφορά του μπορεί να προβλεφθεί με βάση τους κοινωνικούς παράγοντες της εργασίας (Reeves, 2010). Για τη Νεοκλασική θεωρία, το κίνητρο των εργαζομένων αποτελεί μια πολύπλοκη διαδικασία καθώς πολλοί κοινωνικοί και ψυχολογικοί παράγοντες λειτουργούν για να παρακινήσουν τους εργαζόμενους. Συχνά

παρατηρείται σύγκρουση ανάμεσα στους οργανωτικούς και τους ατομικούς στόχους ενώ η ομαδική εργασία είναι απαραίτητη για υψηλότερη παραγωγικότητα (Reeves, 2010). Τέλος, η επικοινωνία είναι απαραίτητη καθώς μεταφέρει πληροφορίες για τη λειτουργία του οργανισμού και τα συναισθήματα των εργαζομένων.

Η Νεοκλασική θεωρία είναι βελτιωμένη σε σχέση με την Κλασική θεωρία στις πτυχές της επίπεδης δομής, της αποκέντρωσης, της άτυπης οργάνωσης και της επίπεδης δομής. Η Κλασική θεωρία πρότεινε υψηλή δομή ενώ η Νεοκλασική θεωρία πρότεινε επίπεδη δομή (Malhotra & Galletta, 2003). Στην υψηλή δομή παρατηρείται πρόβλημα επικοινωνίας λόγω της διαφοροποίησης μεταξύ των υπεύθυνων λήψης αποφάσεων, τα επίπεδα διαχείρισης είναι πάρα πολλά και η παρακίνηση των ανθρώπων είναι δύσκολη. Αντίθετα, στην επίπεδη δομή παρατηρείται παρακίνηση εργαζομένων, αποτελεσματικότερη αλυσίδα επικοινωνίας και δεν υπάρχει ιεραρχικός έλεγχος (Malhotra & Galletta, 2003).

Συμπερασματικά, η Νεοκλασική θεωρία υποστηρίζει την αποκεντρωμένη οργάνωση, επιτρέπει την πρωτοβουλία εργαζομένων στο κατώτερο επίπεδο και την άτυπη οργάνωση με σκοπό την ικανοποίηση των κοινωνικών και ψυχολογικών αναγκών των εργαζομένων. Τέλος, προσπαθεί να βελτιώσει και να συμπληρώσει τις ελλείψεις της Κλασικής θεωρίας εισάγοντας την έννοια της άτυπης οργάνωσης και της προσέγγισης της ανθρώπινης συμπεριφοράς στη μελέτη της οργανωσιακής λειτουργίας (Suter, 2012).

Η Σύγχρονη οργανωτική θεωρία αναπτύχθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1960 και προσπάθησε να ξεπεράσει τα μειονεκτήματα τόσο της Κλασικής όσο και της Νεοκλασικής θεωρίας και υποστηρίζει ότι ο μόνος ουσιαστικός τρόπος για να μελετήσει κανείς την οργάνωση είναι να τη μελετήσει ως σύστημα (Suter, 2012). Αυτή η θεωρία μπορεί να γίνει κατανοητή με τη συστημική προσέγγιση και με τη προσέγγιση της έκτακτης ανάγκης.

Η συστημική προσέγγιση μελετά τον οργανισμό στο σύνολο τους ενώ οι αμοιβαία εξαρτώμενες μεταβλητές αναλύονται ορθολογικά. Τόσο οι εσωτερικές όσο και οι εξωτερικές μεταβλητές μελετώνται για την ανάλυση της φύσης του οργανισμού. Αν και αυτή η θεωρία περνά από ένα πολύ υψηλότερο εννοιολογικό επίπεδο σε σύγκριση με προηγούμενες θεωρίες, διάφοροι ερευνητές έχουν παραθέσει διαφορετικές απόψεις για το σύστημα (Suter, 2012). Η οργάνωση ως σύστημα μπορεί

να γίνει κατανοητή με τον εντοπισμό διάφορων υποσυστημάτων μέσα σε αυτήν και μπορεί να αναγνωριστεί από ορισμένες διαδικασίες, ρόλους, δομές και κανόνες συμπεριφοράς.

Ο Seiler (1963) είχε ταξινομήσει τέσσερα στοιχεία σε έναν οργανισμό, τις ανθρώπινες εισροές, τις τεχνολογικές εισροές, τις οργανωτικές εισροές και την κοινωνική δομή και κανόνες. Οι Katz & Kahn (1978) είχαν προσδιορίσει πέντε υποσυστήματα οργάνωσης: α) το υποστηρικτικό σύστημα προμηθειών, διάθεσης και θεσμικών σχέσεων β) τη διατήρηση υποσυστημάτων για τη σύνδεση των ανθρώπων με τους λειτουργικούς ρόλους, γ) το τεχνικό υποσύστημα που αφορά την εργασία που επιτελείται, δ) τα προσαρμοστικά υποσυστήματα που σχετίζονται με την οργανωτική αλλαγή και ε) τα Διευθυντικά υποσυστήματα για την κατεύθυνση, την κρίση και τον έλεγχο των πολλών υποσυστημάτων και των δραστηριοτήτων της δομής (Birkinshaw, Nobel & Ridderstrale, 2002).

Παρόλο που η συστημική προσέγγιση παρουσιάζει καλύτερη κατανόηση της οργανωτικής και διευθυντικής λειτουργίας, δεν υπάρχει λύση για όλους τους τύπους οργανωτικών δομών. Η συστημική προσέγγιση προσφέρει μοντέλα που μπορεί να μην ταιριάζουν σε κάθε τύπο οργανισμού. Μια κατάλληλη δομή σε μια μονάδα μπορεί να μην είναι κατάλληλη για μια άλλη (Thompson, 2021). Η προσέγγιση έκτακτης ανάγκης προτείνει έναν οργανωτικό σχεδιασμό που ταιριάζει σε μια συγκεκριμένη μονάδα. Μια δομή θα είναι κατάλληλη μόνο εάν είναι προσαρμοσμένη στα μέτρα μιας επιχείρησης.

Η επιρροή τόσο εσωτερικών όσο και εξωτερικών παραγόντων θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τη διαμόρφωση μια κατάλληλης οργανωτικής δομής. Αυτή η προσέγγιση υποδηλώνει ότι οι ανάγκες, οι απαιτήσεις, οι καταστάσεις ιδιαίτερου ενδιαφέροντος θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά το σχεδιασμό μιας οργανωτικής δομής. Οι παράγοντες που επηρεάζουν έναν οργανισμό μπορούν να περιγραφούν ως περιβάλλον, τεχνολογία, μέγεθος λειτουργιών και άνθρωποι. Αυτοί οι παράγοντες επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την απόφαση για την επιλογή ενός κατάλληλου οργανισμού για μια επιχείρηση (Thompson, 2021).

2.2.2 Θεωρητικά πρότυπα δομής και οργάνωσης

Η οργανωτική ιεραρχία αποτελεί μια σημαντική πτυχή σε κάθε τομέα επιχείρησης καθώς αυξάνει τα επίπεδα επικοινωνίας ανάμεσα τα μέλη μιας συγκεκριμένης ομάδας. Κάθε μέλος της ομάδας γνωρίζει ποιος είναι ο συγκεκριμένος εργασιακός του ρόλος και σε ποιον αναφέρεται. Η απόδοση κάθε μέλους μπορεί να βελτιωθεί με τη βοήθεια μιας καλά σχεδιασμένης δομής και οργάνωσης καθώς αποτελεί αρωγός στην επίτευξη των στόχων μιας ομάδας με τρόπο αποτελεσματικό.

Η σημασία της οργανωτικής δομής σε μια επιχείρηση αναφέρεται και στην ιεραρχία των αθλητικών οργανώσεων. Ομοίως με τις επιχειρήσεις, τα άτομα που σχετίζονται με τον αθλητισμό είναι επίσης μέρος μιας αθλητικής οργάνωσης που διατηρούν μια συγκεκριμένη οργανωτική ιεραρχία. Στην οργανωτική θεωρία αθλητισμού υπάρχουν τρεις βασικές πτυχές και διαστάσεις της οργανωτικής δομής: α) η πολυπλοκότητα, β) η τυποποίηση και γ) η συγκέντρωση.

Η πολυπλοκότητα της αθλητικής οργανωτικής δομής καθορίζεται από την οριζόντια και από την κάθετη διαφοροποίηση. Όσο μεγαλύτερη είναι η διαφοροποίηση σε έναν αθλητικό οργανισμό, τόσο αυξάνεται η πολυπλοκότητα. Η οριζόντια διαφοροποίηση αναφέρεται στην εξειδίκευση και καταμερισμό της εργασίας ανάμεσα στα μέλη της ομάδας. Εάν μια αθλητική επιχείρηση διαφοροποιηθεί σε μεγάλο βαθμό είτε οριζόντια είτε κάθετα τότε αυξάνονται και τα επίπεδα ιεραρχίας και αυτό οδηγεί σε υψηλή πολυπλοκότητα. (Slack & Parent, 2006).

Η τυποποίηση αποτελεί άλλη μια διάσταση που σχετίζεται με την ιεραρχία και τη δομή αθλητικών επιχειρήσεων, η οποία η βασική ιδέα αναφέρεται στον τύπο που θα πρέπει να έχει ένας αθλητικός οργανισμός. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη έννοια, τα πάντα θα πρέπει να είναι τυποποιημένα όπως η σύνταξη συμβολαίων παικτών, επίσημες αξιολογήσεις, περιγραφές θέσεις εργασιών κτλ. Η τυποποίηση αποτελεί ένα εργαλείο που διευκολύνει τον έλεγχο ενός αθλητικού οργανισμού καθώς διέπεται από κανονισμούς και διαδικασίες. Ένας αθλητικός οργανισμός όταν διαθέτει αυξημένη τυποποίηση τότε λειτουργεί υπό πολιτικές και γραπτές οδηγίες και οι εργαζόμενοι έχουν περιορισμένη αυτονομία σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης των εργασιακών τους καθηκόντων (Slack & Parent, 2006). Αντίθετα, ένας αθλητικός οργανισμός διέπεται από χαμηλή τυποποίηση, τότε επιτρέπεται η εξέλιξη μιας θέσης εργασίας (Slack & Parent, 2006).

Τέλος, η διάσταση της συγκέντρωσης αναφέρεται στο βαθμό που οι αποφάσεις λαμβάνονται από έναν ή περισσότερους ανθρώπους που ανήκουν σε συγκεκριμένο ιεραρχικό επίπεδο. Σε μεγάλους αθλητικούς οργανισμούς, όπου η δομή της οργάνωσης είναι υψηλή, οι αποφάσεις λαμβάνονται από την κορυφή του οργανογράμματος του οργανισμού. Οι οργανισμοί που ακολουθούν τη φιλοσοφία του συγκεντρωτισμού ονομάζονται και αυταρχικοί. Στους μικρότερους αθλητικούς οργανισμούς, οι αποφάσεις τείνουν να είναι αποκεντρωμένες (Slack & Parent, 2006).

Η ταξινόμηση του Henry Mintzberg (1979) της οργανωτικής δομής βασίστηκε σε εννέα δομικές παραμέτρους και πέντε οργανωτικά μέρη και διαφοροποιεί πέντε βασικά οργανωτικά μοντέλα: το απλό μοντέλο, το γραφειοκρατικό μοντέλο, το επαγγελματικό μοντέλο, το αριστοκρατικό μοντέλο και το μοντέλο διαίρεσης. Το απλό μοντέλο είναι χαρακτηριστικό των μικρών, νέων επιχειρήσεων που είναι προσανατολισμένες στην επιχειρηματικότητα και οδηγεί στον αυταρχισμό. Σε αυτόν τον τύπο δομής, ο ηγέτης παίρνει όλες τις αποφάσεις και η οργανωτική δομή κρίνεται με λίγους κανόνες, διαδικασίες, οδηγίες και χωρίς τυποποίηση. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να είναι εξαιρετικά αναποτελεσματική (Sotiriadou & Quick, 2002).

Το γραφειοκρατικό μοντέλο είναι χαρακτηριστικό των μεγάλων και ώριμων εταιρειών και όλες οι επιχειρηματικές διαδικασίες εκτελούνται σύμφωνα με προβλεπόμενους αυστηρούς κανόνες, διαδικασίες και οδηγίες. Η δομή και τα συστήματα μέσα στον οργανισμό είναι τυποποιημένα και διαθέτει ιδιαίτερα ανεπτυγμένη ιεραρχία και μεγάλη συγκέντρωση, με πολλά επίπεδα ιεραρχίας και χαμηλή συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων από τους υπόλοιπους εργαζόμενους (Sotiriadou & Quick, 2002).

Στο επαγγελματικό μοντέλο, οι επιχειρηματίες διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο και λύνουν σύνθετα προβλήματα ενώ εργάζονται με εξελιγμένες τεχνολογίες και θα πρέπει να χαρακτηρίζονται από υψηλό επίπεδο εξουσίας στη λήψη των αποφάσεων. Ως εκ τούτου, η δομή είναι εξαιρετικά τυποποιημένη. Εν συνεχεία το Adhocracy μοντέλο, είναι οργανωτικό και οι ομάδες ειδικών πραγματοποιούν έργα τελευταίας στιγμής Ad-hoc. Ομοίως με το επαγγελματικό μοντέλο, οι ειδικοί είναι αυτοί που εκτελούν σύνθετες επιχειρηματικές διαδικασίες με οργανωμένο τρόπο και χρήση εξελιγμένης τεχνολογίας. Επομένως θα πρέπει να διαθέτουν εξουσία στη λήψη αποφάσεων με αποτέλεσμα ο οργανισμός να είναι αποκεντρωμένος. Σε αντίθεση με το

επαγγελματικό μοντέλο, οι ειδικοί δεν ακολουθούν διαδικασίες αλλά επινοούν έναν τρόπο εργασίας και το επίπεδο τυποποίησης είναι ιδιαίτερα χαμηλός (Sotiriadou & Quick, 2002).

Συνοψίζοντας, τα τέσσερα από τα πέντε οργανωτικά μοντέλα του Mintzberg μπορούν να διαφοροποιηθούν βάση δύο κριτηρίων. Το πρώτο κριτήριο είναι το επίπεδο συγκέντρωσης στη λήψη αποφάσεων και το απλό και γραφειοκρατικό μοντέλο της οργανωσιακής κουλτούρας έχουν υψηλή συγκέντρωση ενώ το μοντέλο Adhocracy και το επαγγελματικό μοντέλο είναι αποκεντρωμένα. Το δεύτερο κριτήριο είναι ο βαθμός δομικής τυποποίησης και αναφέρεται στον βαθμό με τον οποίο οι διαδικασίες καλύπτονται από επίσημες διαδικασίες και η έκταση της εξειδίκευσης είναι δομική. Το γραφειοκρατικό και το επαγγελματικό μοντέλο διαθέτουν υψηλό βαθμό τυποποίησης, ενώ το απλό μοντέλο και το μοντέλο Adhocracy έχουν χαμηλό βαθμό τυποποίησης (Sotiriadou & Quick, 2002).

Τέλος, το πέμπτο μοντέλο του Mintzberg, το τμηματικό μοντέλο, είναι πολύπλοκο και αποτελείται από δύο ή περισσότερες διαιρέσεις που μπορούν να δομηθούν από οποιαδήποτε από τα άλλα τέσσερα μοντέλα και επομένως δεν μπορεί να είναι ξεκάθαρα ταξινομημένα σε μια συγκεκριμένη κατηγορία (Sotiriadou & Quick, 2002).

2.3 Ταξινόμηση αθλητικών εταιρειών με βάση την οργάνωση.

2.3.1 Οργάνωση αθλητικής βιομηχανίας

Η αθλητική βιομηχανία περιλαμβάνει τρεις σημαντικούς τομείς οργάνωσης που είναι κεντρικές για τη δημιουργία και την παραγωγή αθλητικών προϊόντων, υπηρεσιών, προγραμμάτων και εγκαταστάσεων. Το μοντέλο CSM Sport Industry Sectors περιγράφει λεπτομερώς τρεις διαφορετικές κατηγορίες οργανισμών που δραστηριοποιούνται στη βιομηχανία του αθλητισμού (Pederson & Thibault, 2022).

Η πρώτη κατηγορία, αναφέρεται στον δημόσιο τομέα που περιλαμβάνει κρατικές μονάδες και υπηρεσίες. Οι οργανισμοί αυτοί ονομάζονται δημόσιοι επειδή δημιουργούνται από τον λαό για τον λαό. Οι εκπρόσωποι δημιουργούν μονάδες για την καλύτερη εξυπηρέτηση των κατοίκων μιας πόλης, ενός Δήμου, μιας Επικράτειας ή μιας Χώρας. Οι κυβερνήσεις παρέχουν εγκαταστάσεις όπως χώρους κέντρων αναψυχής, πάρκα και αθλητικούς χώρους στους κατοίκους αναπτύσσοντας παράλληλα

προγράμματα άθλησης και αναψυχής που απευθύνονται σε όλους τους κατοίκους ανεξαρτήτου ηλικίας (Pederson & Thibault, 2022). Σε ορισμένες χώρες, παραρτήματα της κυβέρνησης παρέχουν οικονομική στήριξη σε μη κερδοσκοπικούς αθλητικούς οργανισμούς ή παρέχουν διάφορες επιδοτήσεις σε επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς. Επιπλέον, οι κυβερνητικές υπηρεσίες μπορούν να αναπτύξουν πολιτικές για να εξασφαλίσουν ότι έχουν όλοι οι κάτοικοι πρόσβαση στον αθλητισμό σε ένα ασφαλές περιβάλλον.

Η δεύτερη κατηγορία αναφέρεται στον μη κερδοσκοπικό τομέα και περιλαμβάνει εθελοντικές οργανώσεις των οποίων ο κύριος σκοπός δεν είναι το κέρδος αλλά η εξυπηρέτηση ενός κοινωνικού σκοπού για την ικανοποίηση των αναγκών των μελών μιας κοινωνίας. Πολλοί αθλητικοί και ψυχαγωγικοί οργανισμοί συγκαταλέγονται στους μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς καθώς δεν αποκομίζουν κάποιο οικονομικό όφελος. Τα μέλη, εκλέγουν άτομα για την εκτελεστική επιτροπή και το διοικητικό συμβούλιο που καθορίζουν τη στρατηγική κατεύθυνση των οργανισμών. Οι περισσότεροι Διεθνείς, Εθνικοί, Περιφερειακοί και τοπικοί αθλητικοί οργανισμοί λειτουργούν ως μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί (Pederson & Thibault, 2022).

Πολλές μονάδες πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης όπως και πανεπιστήμια και κολέγια είναι οργανισμοί που εγκρίνονται και χρηματοδοτούνται από την κυβέρνηση. Ως εκ τούτου, η αποστολή τους είναι να εξυπηρετούν και να εκπαιδεύουν όλους τους μαθητές. Τα περισσότερα σχολεία προσφέρουν αθλήματα, μέσω του προγράμματος σπουδών φυσικής αγωγής και μέσω του ενδοσχολικού αθλητισμού και του διασχολικού ανταγωνισμού. Πολλά σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μοιράζονται τις αθλητικές και ψυχαγωγικές τους εγκαταστάσεις με κοινοτικές ομάδες και τοπικούς αθλητικούς οργανισμούς (Pederson & Thibault, 2022). Τα πανεπιστήμια και τα κολέγια συμβάλλουν επίσης στον αθλητισμό μέσω της εκπαίδευσης μελλοντικών παραγόντων του αθλητισμού (καθηγητές φυσικής αγωγής, προπονητές, ερευνητές και αθλητικοί ψυχολόγοι) μέσω των ακαδημαϊκών προγραμμάτων τους και προσφέρουν μια σειρά από αθλητικά προγράμματα και υπηρεσίες στους φοιτητές τους. Σε ορισμένες περιπτώσεις τα πανεπιστήμια και τα κολέγια μοιράζονται τις αθλητικές τους εγκαταστάσεις με την τοπική κοινότητα.

Η τρίτη και τελευταία κατηγορία αναφέρεται στον εμπορικό τομέα και αποτελείται από οργανισμούς των οποίων ο τελικός στόχος είναι η παραγωγή οικονομικού κέρδους (Pederson & Thibault, 2022). Πολλές αθλητικές οργανώσεις δραστηριοποιούνται στη συγκεκριμένη κατηγορία και περιλαμβάνουν πρωταθλήματα, επαγγελματικά αθλητικά franchise, πάροχοι αθλημάτων, κατασκευαστές αθλητικών ειδών, αθλητικά μέσα καθώς και εταιρείες που υποστηρίζουν τον αθλητισμό με χορηγίες και εγκρίσεις. Οι εμπορικοί αθλητικοί οργανισμοί εξυπηρετούν μια σημαντική λειτουργία για την παροχή αθλητικών προϊόντων και υπηρεσιών σε παγκόσμιο επίπεδο (Eschenfelder & Li, 2007). Ορισμένες υπηρεσίες και προγράμματα παράγονται από οργανισμούς σε διαφορετικούς τομείς όπως για παράδειγμα ο αθλητισμός υψηλών επιδόσεων παράγεται από Εθνικούς αθλητικούς οργανισμούς στον μη κερδοσκοπικό τομέα και από τον επαγγελματικό αθλητισμό.

Εκτός από τους διαφορετικούς αθλητικούς οργανισμούς, υπάρχουν πολλοί ενδιαφερόμενοι φορείς και άλλοι περιφερειακοί οργανισμοί και μονάδες που υποστηρίζουν την αθλητική βιομηχανία. Τα ενδιαφερόμενα μέρη περιλαμβάνουν μέλη των αθλητικών οργανώσεων, αθλητές, προπονητές, αξιωματούχους, ηγέτες, εθελοντές, οπαδούς και θεατές, εταιρικούς χορηγούς, μέσα μαζικής ενημέρωσης, κυβερνητικές οντότητες και προσωπικό καθώς και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη που συνδέονται με αθλητικούς και μη αθλητικούς οργανισμούς (κυβερνητικές ρυθμιστικές αρχές, διοργανωτές αθλητικών εκδηλώσεων).

2.3.2 Οργανωτική δομή ανώνυμων αθλητικών εταιρειών

Ωστόσο, υπάρχουν και ορισμένοι παράγοντες που επηρεάζουν τη δομή και την οργάνωση ενός αθλητικού οργανισμού. Συγκεκριμένα ένας αθλητικός οργανισμός με αποστολή να παρέχει υπηρεσίες θα έχει διαφορετική δομή από έναν αθλητικό οργανισμό που δραστηριοποιείται στην πώληση αθλητικών προϊόντων. Ένας μη κερδοσκοπικός αθλητικός οργανισμός θα έχει διαφορετική δομή από έναν οργανισμό που έχει την ιδιότητα κερδοσκοπικής επιχείρησης (Cunningham & Rivera, 2001). Οι στόχοι που πρέπει να επιτευχθούν αντιπροσωπεύουν αυτό που θέλει να επιτύχει ο κάθε οργανισμός. Αλλάζουν κατά καιρούς ως αποτέλεσμα του μεταβαλλόμενου περιβάλλοντος και όσο οι στόχοι αλλάζουν τόσο αλλάζει και η δομή του οργανισμού. Επιπλέον το ανθρώπινο δυναμικό κάθε οργανισμού είναι καθοριστικός παράγοντας που καθορίζει την επιτυχία, ωστόσο η εύρεση ικανών εργαζομένων είναι συχνά

δύσκολη ιδιαίτερα όταν χρειάζονται εθελοντές σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς. Συχνά οι προτεραιότητες, οι στόχοι και η χρηματοδότηση καθορίζονται ανάλογα με τους ικανούς εργαζομένους καθώς ο αριθμός των αμειβόμενων ατόμων σε έναν οργανισμό περιορίζεται από τη διαθεσιμότητα της χρηματοδότησης (Cummingham & Rivera, 2001). Ακόμη και όταν οι οργανώσεις βασίζονται σε εθελοντές, η ανάγκη για χρηματοδότηση δεν υποχωρεί.

2.4 Χαρακτηριστικά δομής και οργάνωσης ανώνυμων αθλητικών εταιρειών

Η διοίκηση μιας αθλητικής εταιρείας έχει ανεξάρτητη δομή από τη διαχείριση του. Το διοικητικό συμβούλιο εποπτεύει τις λειτουργίες της επιχείρησης, ασκεί επιτελική διοίκηση για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο, ενώ δεν έχει σχέση εργασίας με τον υπόλοιπο αθλητικό σύλλογο (Αυθίνος, 2007).

2.4.1 Οριζόντια διάταξη

Η οριζόντια διάταξη μιας αθλητικής οργανωτικής δομής αναφέρεται στον έλεγχο και στον συντονισμό μιας εργασίας. Η οργάνωση οριζόντιας διάταξης μπορεί να επιτευχθεί σύμφωνα με τη γεωγραφική τοποθεσία, με τις προσφερόμενες αθλητικές υπηρεσίες, με τις λειτουργίες των διευθύνσεων – τμημάτων, με τις κατηγορίες των αποδεκτών των αθλητικών υπηρεσιών και τέλος σύμφωνα με τα στάδια που διαμορφώνονται οι αθλητικές υπηρεσίες. Σύμφωνα με τον Αυθίνο (2007) οι διαδικασίες και τα στάδια που διέπουν την οριζόντια διάταξη είναι αυτά του προσδιορισμού της εργασίας, της διαίρεσης της εργασίας σε τμήματα και τέλος της κατανομής της εργασίας.

2.4.2 Κάθετη διάταξη

Στη κάθετη διάταξη της οργανωτικής δομής τα διοικητικά επίπεδα ταξινομούνται σε επιτελικές θέσεις (Πρόεδροι και διοικητικοί σύμβουλοι) και σε θέσεις διαχείρισης (τμηματάρχες, διευθυντές, υπάλληλοι).

Σε σχέση με το προσωπικό οι δομές οργάνωσης αναφέρονται στη α) γραμμική οργάνωση και περιλαμβάνει υπαλλήλους και προϊσταμένους και στη β) γραμμική οργάνωση με συνεργάτες που πλαισιώνεται από συνεργάτες και εργαζόμενους μερικής

απασχόλησης ή από εργαζόμενους με συμβάσεις έργου ή συμβάσεις αορίστου διάρκειας.

Η κάθετη διάταξη της οργανωτικής δομής σε σχέση τη διοίκηση διακρίνεται (Αυθίνος, 2007): α) στην πυραμιδική οργάνωση που στηρίζεται στο εύρος της εξουσίας από ανώτερους και προϊσταμένους που συντονίζουν τους υπαλλήλους, β) στην επίπεδη οργάνωση που υφίστανται διάφορα διοικητικά επίπεδα προϊσταμένων με ελευθερία κινήσεων και συνεργασία ανάμεσα στα τμήματα, ενώ υπάρχει ιεραρχικά ένας συντονιστής υπεύθυνος για πολλά τμήματα, γ) στην λειτουργική οργάνωση που η επιχείρηση δομείται αναλόγως τον τομέα εργασιακής συνάφειας ενώ υφίστανται και τμήματα που εξυπηρετούν εργασιακά καθήκοντα με κοινό περιεχόμενο διαφορετικών τομέων και τέλος δ) στην οργάνωση κατά υπηρεσία που η επιχείρηση δομείται κατά συνάφεια εργασιακού τομέα.

2.4.3 Τμήματα αθλητικού οργανισμού

Σύμφωνα με την Αυθίνο (2007) τα πιο σημαντικά τμήματα ενός αθλητικού οργανισμού είναι:

- ✓ Τμήμα διοίκησης
- ✓ Τμήμα γραμματειακής υποστήριξης
- ✓ Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων
- ✓ Τμήμα Marketing
- ✓ Τμήμα δραστηριοτήτων που διαχωρίζεται στον α) στο γραφείο ανάπτυξης και β) στο αγωνιστικό γραφείο
- ✓ Τμήμα λογιστηρίου
- ✓ Τμήμα διαχείρισης αθλητικών εγκαταστάσεων
- ✓ Τμήμα μηχανοργάνωσης

2.5 Αθλητικοί οργανισμοί καλαθοσφαίρισης

2.5.1 Διεθνής Ομοσπονδία Καλαθοσφαίρισης - FIBA

Η Διεθνής Ομοσπονδία Καλαθοσφαίρισης, ευρύτερα γνωστή με το Γαλλικό ακρωνύμιο FIBA – Federation Internationale de Basketball αποτελεί μια ένωση Εθνικών αθλητικών οργανισμών που διέπει τους διεθνείς αγώνες καλαθοσφαίρισης. Η

Διεθνής Ομοσπονδία ιδρύθηκε στις 18 Ιουνίου 1932 στη Γενεύη, δύο χρόνια μετά από την επίσημη αναγνώριση του αθλήματος από τη Διεθνή Ολυμπιακή Επιτροπή. Το αρχικό όνομα της FIBA ήταν Federation Internationale de Basketball Amateur και ιδρυτικά μέλη αποτέλεσαν η Ιταλία, η Ελλάδα, η Λετονία, η Πορτογαλία, η Αργεντινή, η Ρουμανία, η Τσεχοσλοβακία καθώς και η Ελβετία (FIBA, 2022b).

Η Διεθνής Ομοσπονδία Καλαθοσφαίρισης διοργανώνει το Παγκόσμιο Κύπελλο από το 1950 και το Παγκόσμιο Κύπελλο γυναικών από το 1953, κάθε τέσσερα χρόνια εναλλάξ με τους Ολυμπιακούς Αγώνες, ενώ από το 1989 η FIBA άνοιξε την πόρτα στη συμμετοχή Εθνικών επαγγελματικών ομάδων στους Ολυμπιακούς Αγώνες. Το 1956, η έδρα της Ομοσπονδίας μετακόμισε στο Μόναχο και το 2002 επέστρεψε ξανά στη Γενεύη. Για τον εορτασμό της 81^{ης} επετείου, εγκαινιάστηκε στο Mies της Ελβετίας, το «House of Basketball» σηματοδοτώντας μια ιστορική στιγμή και ένα σημαντικό ορόσημο στη ζωή του κυβερνώντος σώματος της παγκόσμιας καλαθοσφαίρισης (FIBA, 2022b). Το Naismith Arena αποτελεί έναν εκθεσιακό χώρο αφιερωμένο στους λάτρεις του αθλήματος της καλαθοσφαίρισης ανεξαρτήτου ηλικίας και στοχεύει στη διατήρηση, στη προβολή και στη προώθηση της πολιτιστικής κληρονομιάς του αθλήματος.

Από την ίδρυση της, η FIBA έχει επιτεύξει πολλούς στόχους και έχει αναπτύξει σε πολλούς τομείς το άθλημα της καλαθοσφαίρισης. Για την περίοδο 2019-2023 έχει καθοριστεί μια συνεπής στρατηγική με σαφείς στόχους και σαφή οδικό χάρτη για την υλοποίηση και την επίτευξη των στόχων. Οι αξίες που αντιπροσωπεύουν τα βασικά πλεονεκτήματα της καλαθοσφαίρισης, σε συνδυασμό με ένα ξεκάθαρο όραμα για το συγκεκριμένο άθλημα καθοδηγούν τη FIBA σε όλες τις δραστηριότητες και αποφάσεις της (FIBA, 2022b).

Για τα έτη 2019 έως και 2027 έχουν προσδιοριστεί οκτώ στρατηγικοί στόχοι που θα καθοδηγούν τον οργανισμό καθώς και τις Εθνικές Ομοσπονδίες όπως και τρεις στρατηγικές προτεραιότητες για την περίοδο 2019-2023. Συγκεκριμένα οι στρατηγικοί στόχοι είναι (FIBA, 2021): α) η ενδυνάμωση των Εθνικών Ομοσπονδιών, β) οι γυναίκες στο άθλημα της καλαθοσφαίρισης, γ) η διεύρυνση της οικογένειας της FIBA, δ) η αειφόρα οικονομική ανάπτυξη, ε) η ανάπτυξη και προαγωγή του 3x3, στ) η προώθηση και ανάπτυξη του αθλήματος καλαθοσφαίρισης στους εφήβους, ζ) η διαμόρφωση Διεθνών αγώνων και τέλος η) η αριστεία στους αγώνες της FIBA

Το όραμα της FIBA είναι ξεκάθαρο και αναφέρεται με μια προοπτική για το άθλημα της καλαθοσφαίρισης και τη δημιουργία μιας παγκόσμιας δημοφιλούς κοινότητας καλαθοσφαίρισης, διαφέροντας από τις υπόλοιπες αθλητικές κοινότητες. Η αποστολή της FIBA συνοψίζεται στην ανάπτυξη, προβολή και προαγωγή του αθλήματος της καλαθοσφαίρισης, φέρνοντας τους ανθρώπους πιο κοντά στο άθλημα καθώς και στην ανάπτυξη μιας αθλητικής κοινότητας. Τέλος, οι αξίες ενώνονται μέσα από κοινές αξίες που δεν είναι άλλες από: α) SMART- επιδεξιότητα, ακρίβεια και διαφάνεια, β) προοδευτικότητα, γ) υπευθυνότητα – Fair play, ηθικά και κοινωνικά υπεύθυνο άθλημα, δ) ενότητα – ισχυρά άτομα που συνεργάζονται ως μια ισχυρή ομάδα και ε) ειλικρίνεια σε όλους και αξιοπιστία (FIBA, 2022a).

Το Γενικό Καταστατικό και οι Εσωτερικοί Κανονισμοί χρησιμεύουν ως θεμέλια της αποστολής της FIBA και καθορίζουν τις θεσμικές δομές που απαιτούνται για την εκπλήρωση της. Με την πάροδο του χρόνου, οι δομές έχουν υποστεί πολλαπλές αλλαγές και προσαρμογές προκειμένου να διασφαλιστεί μια δομή διακυβέρνησης προσαρμοσμένη στην πραγματικότητα της καλαθοσφαίρισης. Ωστόσο, οι βασικές αρχές και δομές που ορίστηκαν κατά την ίδρυση της FIBA το 1932, παραμένουν σε ισχύ μέχρι και σήμερα (FIBA, 2022a).

Στην καρδιά της διακυβέρνησης του αθλήματος, περιλαμβάνεται η τοποθέτηση των βασικών μελών της FIBA, οι Εθνικές Ομοσπονδίες Καλαθοσφαίρισης. Συλλογικά και με ίσα δικαιώματα ψήφου, οργανωτικά αποτελούν την ανώτατη αρχή της FIBA, το Κογκρέσο. Με αυτό τον τρόπο, είτε έμμεσα είτε άμεσα, όλα τα πρόσωπα, οι δομές και οι αποφάσεις της FIBA εξαρτώνται από τα 212 συνολικά μέλη της Εθνικής Ομοσπονδίας (FIBA, 2022c). Ακολουθούν οργανωτικά το Κεντρικό Συμβούλιο, ο Πρόεδρος, ο Γενικός Γραμματέας και οι Επιτροπές που αποτελούν ιστορικά κεντρικές οντότητες, για τις δραστηριότητες της FIBA.

Στις 16 Μαρτίου 2014, οι Εθνικές Ομοσπονδίες της FIBA, τροποποίησαν το Γενικό Καταστατικό της FIBA με απώτερο σκοπό την ενίσχυση του οργανισμού ενόψει των μελλοντικών προκλήσεων και των ευκαιριών στρατηγικής ανάπτυξης. Το Έκτακτο Συνέδριο, ενέκρινε ένα μοναδικό, περιεκτικό και συμμετοχικό μοντέλο διαχείρισης στον κόσμο των Διεθνών Αθλητικών Ομοσπονδιών. Ως συνέπεια των αλλαγών διακυβέρνησης της FIBA, η διορισμένη από το Κεντρικό Συμβούλιο, νεοσυσταθείσα Εκτελεστική Επιτροπή, έλαβε τις ακόλουθες αποφάσεις που τέθηκαν σε ισχύ από την

1^η Ιανουαρίου 2015 (FIBA, 2022c): α) μετασχηματισμός της διαδικασίας διαχείρισης και εκτελεστικές ενέργειες μέσω περιφερειακών γραφείων που ιδρύθηκαν από την FIBA, β) διορισμός πέντε Εκτελεστικών Διευθυντών, επικεφαλής των περιφερειακών γραφείων, γ) το προσωπικό των περιφερειακών γραφείων της Αφρικής, Αμερικής, Ασίας, Ευρώπης και Ωκεανίας θα πρέπει να ενσωματώνει και να συμπληρώνει το προσωπικό των κεντρικών γραφείων, δ) έγκριση της μελέτης σκοπιμότητας για έναν αριθμό αναπτυξιακών και αντιπροσωπευτικών γραφείων σε παγκόσμιο επίπεδο με σκοπό την αρτιότερη εξυπηρέτηση των Εθνικών Ομοσπονδιών της FIBA, ε) δημιουργία και εδραίωση μιας νέας διευθυντικής ομάδας της FIBA υπό τις οδηγίες του Γενικού Γραμματέα.

Υπό το πρίσμα του οράματος και της αποστολής, η FIBA και οι υπόλοιποι οργανισμοί, ενώθηκαν ως ONE FIBA, εκπροσωπώντας τις 212 Εθνικές Ομοσπονδίες καλαθοσφαίρισης με σκοπό την ανάδειξη του αθλήματος της καλαθοσφαίρισης ως μια δημοφιλή αθλητική κοινότητα σε παγκόσμιο επίπεδο (FIBA, 2022c). Ως εκ τούτου, οι στρατηγικοί στόχοι της διακυβέρνησης σε ένα παγκόσμιο μεταβαλλόμενο περιβάλλον αναφέρονται στην ενίσχυση των συνεργαζόμενων Περιφερειών και σε όλους τους εμπλεκόμενους του αθλήματος της καλαθοσφαίρισης με έναν τρόπο ενιαίο και συμμετοχικό, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι ο χρόνος και οι οικονομικοί πόροι δαπανώνται αποτελεσματικά για την ανάπτυξη του συγκεκριμένου αθλήματος. Ως Ομοσπονδία 212 Εθνικών Ομοσπονδιών Καλαθοσφαίρισης, η FIBA εστιάζει και υποστηρίζει αυτές τις οντότητες ως πυλώνες της καλαθοσφαίρισης. Υποστηρίζει την ενότητα – One FIBA, την αποτελεσματικότητα μέσα από τις δομές και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων καθώς και την ενσωμάτωση των παικτών, των συλλόγων και των συνεργατών που συμμετέχουν πλήρως στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων της FIBA με εκπροσώπους στο Κεντρικό Συμβούλιο

2.5.2 Ελληνική Ομοσπονδία Καλαθοσφαίρισης

Η Ελληνική Ομοσπονδία Καλαθοσφαίρισης και πετοσφαίρισης πρωτοσυστάθηκε το 1966, και ως ανεξάρτητη Ομοσπονδία, ιδρύθηκε το 1970 στην Αθήνα όταν διαχωρίστηκε το άθλημα της καλαθοσφαίρισης από τις Αθλοπαιδιές. Η Ελλάδα αποτελεί ιδρυτικό μέλος της FIBA και σήμερα στη δύναμη της Ομοσπονδίας ανήκουν 1.198 σύλλογοι και είναι εγγεγραμμένοι στο μητρώο της 423.183 αθλητές (ΕΟΚ, 2022).

Σύμφωνα με το Καταστατικό της Ελληνικής Ομοσπονδίας Καλαθοσφαίρισης (2009), σκοπός της Ομοσπονδίας αποτελεί η οργάνωση, διοίκηση και προαγωγή του αθλήματος της καλαθοσφαίρισης ως έναν ξεχωριστό κλάδο σωματικής άσκησης με γνώμονα τις ελληνικές παραδόσεις και τις αρχές του φίλαθλου πνεύματος (Άρθρο 2). Η αποστολή της Ομοσπονδίας συνοψίζεται στη « *συνεχή καλλιέργεια και ανάπτυξη του αθλήματος της Καλαθοσφαίρισης στην Ελλάδα*» που επιτυγχάνεται μέσω της οργάνωσης και διεξαγωγής πρωταθλημάτων Εθνικών κατηγοριών. Το όραμα της Ομοσπονδίας αποτελεί η συνεχής ανάπτυξη του αθλήματος με την παράλληλη αύξηση των Σωματείων, αθλητών και Ακαδημιών και την βελτίωση των αθλητικών εγκαταστάσεων και υποδομών σε όλη την Επικράτεια της Ελλάδας. Τέλος, οι αξίες της Ομοσπονδίας αναφέρονται στον σεβασμό και αφοσίωση που εφαρμόζονται μέσω των κανόνων ηθικής, δικαιοσύνης, αξιοκρατίας και διαφάνειας.

Για την επίτευξη του σκοπού της Ελληνικής Ομοσπονδίας Καλαθοσφαίρισης, η διοίκηση εφαρμόζει στρατηγικούς στόχους και επιδιώκει: α) τις στρατηγικές συνεργασίες με το Κράτος και τους αρμόδιους φορείς καθώς και συνεργασίες με τους διαιτητές, κριτές, προπονητές καθώς και λοιπούς παράγοντες του αθλήματος της καλαθοσφαίρισης, β) την τέλεση αγώνων σε τοπικό και Διεθνές επίπεδο, γ) τη συνεργασία και επικοινωνία ανάμεσα στα σωματεία, γ) την έκδοση έντυπου υλικού για τη προώθηση του αθλήματος, δ) τις απαραίτητες ενέργειες για την ίδρυση νέων σωματείων καλαθοσφαίρισης καθώς και την κατασκευή νέων αθλητικών εγκαταστάσεων και ε) τις δραστηριότητες των Αναπτυξιακών Προγραμμάτων και Εθνικών Συγκροτημάτων.

Πυλώνας του οργανογράμματος της Ελληνικής Ομοσπονδίας Καλαθοσφαίρισης αποτελεί το Διοικητικό Συμβούλιο που αποτελείται από 21 μέλη, ανάμεσα τους είναι ο Πρόεδρος, δύο Αντιπρόεδροι, ο Γενικός Γραμματέας, ο Ταμίας, ο Γενικός Έφορος Εθνικών ομάδων, ο Πρόεδρος της Οικονομικής Επιτροπής ενώ τα υπόλοιπα μέλη είναι σύμβουλοι (Άρθρο 12). Οι αρμοδιότητες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι να διοικούν και να εκπροσωπούν την Ομοσπονδία, να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με επείγοντα ζητήματα για την άμεση επίλυση τους, να επιβλέπουν τη σωστή τήρηση των Κανόνων και του Καταστατικού από τα σωματεία, να απονέμουν τιμητικές διακρίσεις, να επιβάλλουν κυρώσεις σε σωματεία και αρμόδιους παράγοντες, να ερμηνεύουν τις διατάξεις των Κανόνων και του

Καταστατικού σε περίπτωση αμφισβητούμενων σημείων και τέλος να επιλύουν διενέξεις και διαφορές κατά την τέλεση των αγώνων καλαθοσφαίρισης.

2.5.3 Ελληνικός Σύνδεσμος Ανώνυμων Καλαθοσφαιρικών Εταιρειών

Ο Ελληνικός Σύνδεσμος Ανώνυμων Καλαθοσφαιρικών Εταιρειών, γνωστός και ως ΕΣΑΚΕ ή ως ΗΕΒΑ διεθνώς, συστάθηκε το 1992 με σκοπό την οργάνωση και τη διεξαγωγή του Ελληνικού Πρωταθλήματος καλαθοσφαίρισης. Αναλυτικότερα, κατά την αγωνιστική περίοδο 1992-93, ο ΕΣΚΑΕ ανέλαβε για πρώτη φορά τη διοργάνωση του Ελληνικού πρωταθλήματος καλαθοσφαίρισης Α1 κατηγορίας Ανδρών όπου αγωνίζονταν ομάδες υπό την νομική μορφή Κ.Α.Ε. Στο παρελθόν, η Ελληνική Ομοσπονδία Καλαθοσφαίρισης αναλάμβανε τη διοργάνωση του συγκεκριμένου πρωταθλήματος, ενώ σήμερα διοργανώνει όλα τα υπόλοιπα πρωταθλήματα Ανδρών και Γυναικών (ΕΣΑΚΕ, 2021).

Ιστορικά, το 1992 συστάθηκε η Ένωση Αμειβόμενων Καλαθοσφαιριστών με τη συντομογραφία ΕΣΑΚ από τις αθλητικές ομάδες που συμμετείχαν στο πρωτάθλημα Α1 Εθνικής κατηγορίας Ανδρών για την αγωνιστική περίοδο 1992 -93. Πέντε χρόνια αργότερα, το 1997 μετονομάστηκε σε Ελληνικό Σύνδεσμο Ανώνυμων Καλαθοσφαιρικών Εταιρειών και διοργανώθηκε υπό την αιγίδα του το πρώτο πρωτάθλημα καλαθοσφαίρισης Α1 κατηγορίας Ανδρών.

Οργανωτικά, υπέρτατο όργανο αποτελεί το Διοικητικό Συμβούλιο του ΕΣΑΚΕ και απαρτίζεται από τον Πρόεδρο, Γενικό Γραμματέα, Αντιπρόεδρο, ταμία και είκοσι τρία μέλη. Ακολουθεί η Εξελεγκτική Επιτροπή (3 μέλη), το τμήμα εκπροσώπησης σε ΕΟΚ (3 μέλη), η Επιτροπή πρωταθλήματος (8 μέλη) και η Ε.Ε.Ο.Δ.Α με τακτικό και αναπληρωματικό μέλος (ΕΣΑΚΕ, 2021).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή παρουσιάζει δύο κατηγορίες έρευνας: τη πρωτογενή και τη δευτερογενή έρευνα. Στη δευτερογενή έρευνα, σύμφωνα με τον Σταθακόπουλο (2001) συλλέγονται υπάρχοντα στοιχεία που δεν έχουν σκοπό να επιλύσουν το πρόβλημα του ερευνητή. Κύρια πλεονεκτήματα της δευτερογενούς έρευνας είναι η ευκολία και το μικρός κόστος συλλογής δεδομένων όπως και η αντικειμενικότητα και η σαφήνεια των στοιχείων, αρκεί η συλλογή τους να γίνει με υπεύθυνο τρόπο. Η παρούσα έρευνα σε ότι αφορά τη συλλογή δευτερογενών δεδομένων, βασίστηκε σε Ελληνική και Διεθνή βιβλιογραφία με σκοπό τη στήριξη του θεωρητικού και μεθοδολογικού μέρους της μελέτης.

Η πρωτογενής έρευνα και η συλλογή των πρωτογενών στοιχείων πραγματοποιείται από εξωτερικές πηγές. Τα πρωτογενή στοιχεία, έχουν άμεση σχέση με το ερευνητικό πρόβλημα και τα ερευνητικά ερωτήματα του ερευνητή. Σύμφωνα με τον Αυλωνίτη (2001) η συλλογή των πρωτογενών δεδομένων μπορεί να πραγματοποιηθεί με διάφορους μεθόδους, όμως η πιο διαδεδομένη μέθοδος αποτελεί η δειγματοληπτική έρευνα. Ωστόσο, υπάρχουν αρκετά μειονεκτήματα στη συλλογή πρωτογενών δεδομένων όπως η διαδικασία συγκέντρωσης αυτών, η χρονική διάρκεια συλλογής τους, το κόστος και η πολυπλοκότητα τους. Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή στηρίχθηκε στη συλλογή τόσο των πρωτογενών όσο και των δευτερογενών στοιχείων.

3.1 Ερευνητική μέθοδος

Μια έρευνα μπορεί να υλοποιηθεί μέσω της συλλογής ποιοτικών ή ποσοτικών στοιχείων. Στις ποσοτικές έρευνες, ο ερευνητής συλλέγει δεδομένα που αφορούν ένα φαινόμενο ή ένα πρόβλημα και συγκρίνει διάφορες μεταβλητές ώστε να καταλήξει σε μια αντικειμενική και γενική θεωρία του φαινομένου. Σύμφωνα με τους Giacomini & Cook (2000), ο ερευνητής καταλήγει σε αντικειμενικές ερμηνείες ως προς τα αίτια τις αλληλεπιδράσεις των μελετώμενων μεταβλητών.

Στις ποιοτικές έρευνες, ο ερευνητής προσπαθεί να διερευνήσει και να κατανοήσει σε βάθος τις στάσεις και αντιλήψεις των ανθρώπων σχετικά με ένα φαινόμενο με απώτερο σκοπό την απόκτηση της γνώσης για το φαινόμενο υπό μελέτη (Mantzoukas, 2004). Τέλος, η μεικτή έρευνα, περιλαμβάνει τη συλλογή ποιοτικών και

ποσοτικών δεδομένων που επιφέρει καλύτερα αποτελέσματα, εξαλείφοντας τυχόν μειονεκτήματα που εμφανίζονται στις δύο τεχνικές.

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή στηρίχθηκε στην ποσοτική μεθοδολογία και πραγματοποίησε ποσοτική ανάλυση δεδομένων. Στην ποσοτική έρευνα, χρησιμοποιείται συνήθως η επισκόπηση που αφορά τη συλλογή των δεδομένων με σκοπό τον προσδιορισμό των σχέσεων ανάμεσα στα γεγονότα με πιο γνωστό ερευνητικό εργαλείο, το ερωτηματολόγιο (Giacomini & Cook, 2000). Η επισκόπηση κρίθηκε ως κατάλληλη για την περιγραφή των διαστάσεων και των χαρακτηριστικών της δομής και της οργάνωσης των Ελληνικών συλλόγων καλαθοσφαίρισης ανδρών Α1 κατηγορίας.

3.2 Ερευνητικό εργαλείο

Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα αποτέλεσε το ερωτηματολόγιο (Ελληνικά και Αγγλικά), με σκοπό τη συλλογή των πρωτογενών μας δεδομένων. Το ερωτηματολόγιο περιέχει ένα σύνολο ερωτήσεων και διανέμεται σε μια ομάδα ατόμων, με σκοπό ο ερευνητής να αποκτήσει στοιχεία για να απαντήσει στον ερευνητικό του σκοπό και στα ερευνητικά του ερωτήματα.

Το ερωτηματολόγιο για την παρούσα έρευνα αποτέλεσε το ερωτηματολόγιο των Χιώτη & Ρούση (2018) που χρησιμοποιήθηκε για τη διερεύνηση της οργανωτικής δομής των συλλόγων πετοσφαίρισης της Α1 ανδρών για την περίοδο 2017-2018 και κρίθηκε ως έγκυρο και αξιόπιστο. Σχετικά με την εγκυρότητα του, το ερωτηματολόγιο στηρίχθηκε στη κλίμακα Sport Commission Organization Structure Survey (SCOSS) που έχει χρησιμοποιηθεί και σε άλλες έρευνες μετρώντας τις βασικές διαστάσεις οργάνωσης και δομής ενός αθλητικού οργανισμού (Συγκέντρωση, πολυπλοκότητα, τυποποίηση, εξειδίκευση και χαρακτηριστικά). Για την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε υπολογισμός του βαθμού εσωτερικής συνέπειας με βάση το κριτήριο Cronbach Alpha (α) και για τις τρεις παραμέτρους που υπολογίστηκαν, εμφανίστηκε υψηλή εσωτερική συνέπεια (συγκέντρωση $\alpha=0.681$, πολυπλοκότητα $\alpha = 0.743$ και τυποποίηση $\alpha = 0.766$).

Το ερωτηματολόγιο, χωρίζεται σε δύο ενότητες. Η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει τρεις γενικές ερωτήσεις που διερευνούν πληροφορίες για το άτομο που συμπληρώνει το ερωτηματολόγιο (όνομα συλλόγου, θέση του συλλόγου και χρόνια

εμπειρίας στη θέση που κατέχει στον σύλλογο). Η δεύτερη ενότητα αποτελείται από τέσσερεις υποενότητες που αφορούν την οργάνωση και τη δομή του συλλόγου. Συγκεκριμένα η πρώτη ερώτηση αποτελείται από 18 υποερωτήσεις που περιλαμβάνει πληροφορίες που αφορούν τον σύλλογο. Υπάρχουν 9 ερωτήσεις – προτάσεις, βασισμένες σε τύπου κλίμακα Likert (Καθόλου = 1 έως Πάρα πολύ =5) που διερευνούν τη μεταβλητή της συγκέντρωσης, 4 ερωτήσεις – προτάσεις, βασισμένες σε τύπου κλίμακα Likert (Καθόλου = 1 έως Πάρα πολύ =5) που διερευνούν τη μεταβλητή της τυπικότητας και πέντε ερωτήσεις – προτάσεις βασισμένες σε τύπου κλίμακα Likert (Καθόλου = 1 έως Πάρα πολύ =5) που διερευνούν την μεταβλητή της τυποποίησης. Η δεύτερη ερώτηση διερευνά τον συνολικό αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται στον σύλλογο και η τρίτη ερώτηση, κλειστού τύπου διερευνά το αν ο σύλλογος διαθέτει τυπικό οργανόγραμμα. Τέλος, η τέταρτη ερώτηση του ερωτηματολογίου προσδιορίζει ποιες από τις θέσεις (Γενικός Διευθυντής, Νομικός Σύμβουλος, Τμήμα γραμματειακής υποστήριξης, Υπεύθυνος Δημοσίων σχέσεων, Υπεύθυνος τύπου, λογιστήριο, προσωπικό γραφείου, υπεύθυνος αθλητικών εγκαταστάσεων, διεύθυνση εισιτηρίων, διεύθυνση χορηγιών, διεύθυνση μάρκετινγκ, μεταφραστής, γυμναστής, προπονητής, βοηθός προπονητή, έφορος, ιατρός, φυσικοθεραπευτής και φροντιστής) υφίστανται στον σύλλογο.

3.3 Δείγμα

Σύμφωνα με τον Cohen (2007), το δείγμα θα πρέπει να είναι αντιπροσωπευτικό για να μπορεί να πραγματοποιηθεί σε μια έρευνα η γενίκευση των συμπερασμάτων. Όσο μεγαλύτερο είναι το δείγμα, τόσο μεγαλώνει και η αξιοπιστία της έρευνας. Το δείγμα της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής αποτέλεσαν δώδεκα (12) άτομα από τους δώδεκα (12) Ελληνικούς συλλόγους καλαθοσφαίρισης Ανδρών Α1 κατηγορίας. Το δείγμα μπορεί να θεωρηθεί μικρό, ωστόσο είναι απόλυτα αντιπροσωπευτικό καθώς είναι οι πλέον αρμόδιοι για στρατηγικής φύσης θέματα.

3.4 Συλλογή και ανάλυση δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα Σεπτέμβριος – Οκτώβριος 2022. Πραγματοποιήθηκε τηλεφωνική συνέντευξη με άτομα που εργάζονται σε διαφορετικές θέσεις στους συλλόγους αφού αρχικά τους εξηγήθηκε

ο σκοπός της έρευνας. Η ανάλυση δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο SPSS.

3.5 Ηθικά ζητήματα και προσωπικά δεδομένα

Σύμφωνα με τον Bryman (2008) είναι εύκολο να διατηρηθεί η ανωνυμία των συμμετεχόντων στην ποσοτική έρευνα. Αντίθετα, στην ποιοτική έρευνα μπορεί να είναι προβληματική η διατήρηση της ανωνυμίας. Για αυτό το λόγο, ο ερευνητής είναι υπεύθυνος για να προστατέψει τα προσωπικά δεδομένα και την ανωνυμία των συμμετεχόντων.

Σύμφωνα με τα ηθικά ζητήματα στην κοινωνική έρευνα (Neuman, 2006), οι συμμετέχοντες στην έρευνα προστατεύτηκαν από φυσική, ψυχολογική και νομική βλάβη. Η συμμετοχή τόσο στην ποσοτική όσο και στην ποιοτική έρευνα βασίστηκε αποκλειστικά στην εθελοντική συμμετοχή των ερωτώμενων. Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν προφορικά για το λόγο της συμμετοχής τους, για τα πλήρη δικαιώματά τους και συμφώνησαν για τη συμμετοχή τους στην έρευνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος

Από το σύνολο των 12 συμμετεχόντων (ένας αντιπρόσωπος για κάθε ανώνυμη εταιρεία καλαθοσφαίρισης), 2 (17.0%) κατέχουν τη θέση του Προέδρου, 4 (33%) είναι Team Managers και 6 είναι Γενικοί Διευθυντές (50.0%)(Σχεδιάγραμμα 1).



Σχεδιάγραμμα 1: Θέση συμμετεχόντων σε ανώνυμη εταιρεία καλαθοσφαίρισης

Σχετικά με την εμπειρία, από το σύνολο των συμμετεχόντων ($n=12$), το 42% είχε από 1 έως 5 χρόνια εμπειρίας (είτε στην υφιστάμενη ανώνυμη εταιρεία καλαθοσφαίρισης, είτε σε κάποια άλλη στο παρελθόν), το 33% διέθετε 6 έως 10 χρόνια εμπειρίας και το υπόλοιπο 25% κατείχε πάνω από 11 χρόνια εμπειρίας. Η μέση εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων είναι τα 8 έτη με τυπική απόκλιση από την τιμή τα 7.9 έτη (Mean =8, SD= 7.9).



Σχεδιάγραμμα 2: Χρόνια εμπειρίας εργαζομένων ανώνυμων εταιρειών καλαθοσφαίρισης Α1 Ανδρών

4.2 Χαρακτηριστικά Ελληνικών ανώνυμων καλαθοσφαιρικών εταιρειών

Τα κύρια χαρακτηριστικά μιας Ελληνικής ανώνυμης καλαθοσφαιρικής εταιρείας είναι η γεωγραφική περιοχή, το μέγεθος η ηλικία καθώς και ο τρόπος διοίκησης της. Για να απαντηθεί το πρώτο μας ερευνητικό ερώτημα στη παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή, σχετικά με τα βασικά χαρακτηριστικά των Ελληνικών καλαθοσφαιρικών εταιρειών της Ανδρών Α1 κατηγορίας, πραγματοποιήθηκε μελέτη του προσωπικού που εργάζεται στον κάθε αθλητική εταιρεία.

Τα στοιχεία της γεωγραφικής περιοχής και η ηλικία των Ελληνικών ανώνυμων καλαθοσφαιρικών ομάδα αντλήθηκαν από τις επίσημες ιστοσελίδες των αθλητικών εταιρειών. Αναλυτικότερα, σχετικά με τη γεωγραφική περιοχή, έξι (6) ανώνυμες καλαθοσφαιρικές εταιρείες εδρεύουν στην Αττική, δύο (2) στην Θεσσαλονίκη, δύο (2) στην Πάτρα, μια (1) στη Ρόδο και μία (1) στη Καρδίτσα.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων που δόθηκαν στο ερωτηματολόγιο, οι ανώνυμες αθλητικές εταιρείες απασχολούν συνολικά 103 εργαζόμενους και καταμετρήθηκαν συνολικά δεκαεννέα (19) διαφορετικές θέσεις εργασίας. Τις περισσότερες θέσεις εργασίας κατέχει ο Ολυμπιακός με 30 εργαζόμενους, η ΑΕΚ με 28 εργαζόμενους και ο Παναθηναϊκός με 15 εργαζόμενους. Το λιγότερο προσωπικό κατέχει ο Ιωνικός Basket με έναν (1) εργαζόμενο.



Σχεδιάγραμμα 3: Αριθμός υπαλλήλων που εργάζονται σε ανώνυμες εταιρείες καλαθοσφαίρισης

Στη σχετική ερώτηση για το αν υπάρχει οργανόγραμμα στις δώδεκα (12) ανώνυμες αθλητικές εταιρείες καλαθοσφαίρισης, αναδείχθηκε ότι σε ποσοστό 33.3% οι ομάδες διαθέτουν τυπικό οργανόγραμμα. Συγκεκριμένα, οι διοικήσεις των ομάδων που διαθέτουν οργανόγραμμα είναι ο Ολυμπιακός, η ΑΕΚ, ο Παναθηναϊκός και ο Προμηθέας. Οι διοικήσεις των ομάδων που δεν διαθέτουν οργανόγραμμα είναι ο Απόλλων Πατρών, ο Άρης, ο Ιωνικός, η Καρδίτσα, ο Κολοσσός, το Λαύριο, ο ΠΑΟΚ και το Περιστέρι (Πίνακας 1).

Πίνακας 1: Τυπικό οργανόγραμμα ανά διοίκηση ομάδας

ΟΜΑΔΕΣ	ΤΥΠΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ
1. ΑΕΚ	+
2. ΑΠΟΛΛΩΝ ΠΑΤΡΩΝ	-
3. ΑΡΗΣ	-
4. ΙΩΝΙΚΟΣ	-
5. ΚΑΡΔΙΤΣΑ	-
6. ΚΟΛΟΣΣΟΣ	-
7. ΛΑΥΡΙΟ	-
8. ΟΛΥΜΠΙΑΚΟΣ	+
9. ΠΑΝΑΘΗΝΑΪΚΟΣ	+
10. ΠΑΟΚ	-
11. ΠΕΡΙΣΤΕΡΙ	-
12. ΠΡΟΜΗΘΕΑΣ	+

Τέλος, παρουσιάζονται τα συγκεντρωτικά στοιχεία (Πίνακας 3) των ανώνυμων καλαθοσφαιρικών εταιρειών Α1 Ανδρών για το έτος 2022-2023 που αφορούν την ηλικία, τη γεωγραφική περιοχή και τον αριθμό των εργαζομένων (εκτός αγωνιστικού τμήματος) που κατέχουν.

Πίνακας 2: Συγκεντρωτικά στοιχεία ανώνυμων καλαθοσφαιρικών εταιρειών, ηλικία, έδρα, αριθμός εργαζομένων

ΑΝΩΝΥΜΕΣ ΑΘΛΗΤΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ	ΗΛΙΚΙΑ	ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΗ ΠΕΡΙΟΧΗ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΑΕΚ	1924	ΑΤΤΙΚΗ	28
ΑΠΟΛΛΩΝ ΠΑΤΡΩΝ	1926	ΠΑΤΡΑ	3
ΑΡΗΣ	1922	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	2
ΙΩΝΙΚΟΣ	1965	ΑΤΤΙΚΗ	1
ΚΑΡΔΙΤΣΑ	2006	ΚΑΡΔΙΤΣΑ	3
ΚΟΛΟΣΣΟΣ	1963	ΡΟΔΟΣ	2
ΛΑΥΡΙΟ	1990	ΑΤΤΙΚΗ	2
ΟΛΥΜΠΙΑΚΟΣ	1925	ΑΤΤΙΚΗ	15
ΠΑΝΑΘΗΝΑΙΚΟΣ	1908	ΑΤΤΙΚΗ	30
ΠΑΟΚ	1926	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	6
ΠΕΡΙΣΤΕΡΙ	1971	ΑΤΤΙΚΗ	5
ΠΡΟΜΗΘΕΑΣ	1985	ΠΑΤΡΑ	6

4.3 Ανάλυση θέσεων εργασίας και εξειδίκευσης

Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής, αναφερόταν για το ποιες είναι οι θέσεις εργασίας και ποια είναι η εξειδίκευση των εργαζομένων σε αυτές. Ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες και εργαζόμενους των ανώνυμων εταιρειών καλαθοσφαίρισης Α1 Ανδρών, να προσδιορίσουν ποια τμήματα υφίστανται στην αθλητική εταιρεία στην οποία εργάζονται. Αναδείχθηκαν δύο τομείς στην λειτουργία των ανώνυμων αθλητικών εταιρειών: ο διοικητικός τομέας και ο αθλητικός τομέας.

Αναλυτικότερα, ο διοικητικός τομέας, αναφέρεται στις ανώτατες βαθμίδες οργάνωσης και περιλαμβάνει εκτός των άλλων, το τμήμα γραμματειακής υποστήριξης,

το τμήμα μάρκετινγκ, η θέση του Γενικού Διευθυντή, το λογιστήριο, το νομικό τμήμα, το προσωπικό γραφείου και τη διεύθυνση εισιτηρίων. Ο αθλητικός τομέας αναφέρεται στις θέσεις εργασίας που έρχονται σε άμεση συνάρτηση με το αθλητικό κομμάτι της ανώνυμης εταιρείας και περιλαμβάνει θέσεις όπως του προπονητή, του βοηθό προπονητή, του μεταφραστή, του Team manager και του φροντιστή, του ιατρού και του φυσικοθεραπευτή (Πίνακας 3)

Πίνακας 3: Θέσεις εργασίας εντός των ανώνυμων εταιρειών καλαθοσφαίρισης

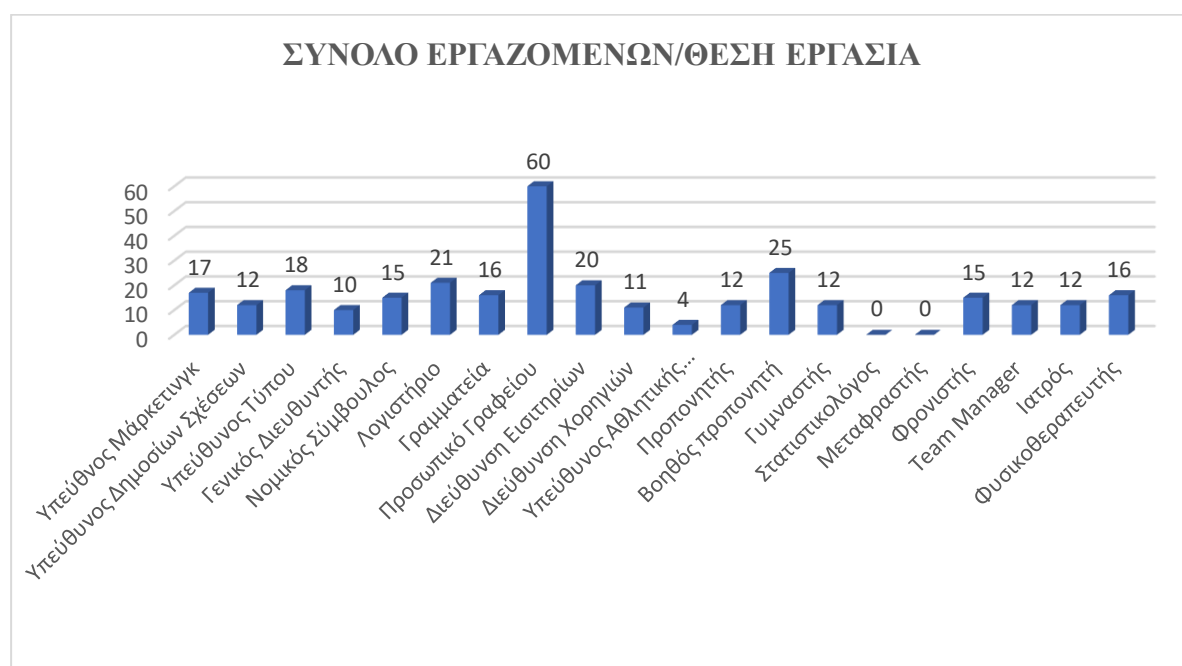
ΤΟΜΕΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	ΠΡΟΠΟΝΗΤΗΣ
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	ΒΟΗΘΟΣ ΠΡΟΠΟΝΗΤΗ
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΤΥΠΟΥ	ΓΥΜΝΑΣΤΗΣ
ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟΛΟΓΟΣ
ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ	ΜΕΤΑΦΡΑΣΤΗΣ
ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ	ΕΦΟΡΟΣ (TEAM MANAGER)
ΤΜΗΜΑ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ	ΙΑΤΡΟΣ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΥΤΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΙΣΙΤΗΡΙΩΝ	
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΧΟΡΗΓΙΩΝ	
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΑΘΛ. ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ	

Τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν ότι σχετικά με το διοικητικό τομέα των ανώνυμων εταιρειών καλαθοσφαίρισης Α1 Ανδρών, το 80% των αθλητικών εταιρειών διαθέτει Γενικό Διευθυντή ενώ όλες οι ανώνυμες εταιρείες καλαθοσφαίρισης σε ποσοστό 100% διαθέτουν Διεύθυνση εισιτηρίων, Υπεύθυνο τύπου, λογιστήριο, νομικό σύμβουλο και προσωπικό γραφείου. Τέλος, το 60% των αθλητικών εταιρειών διαθέτουν Διεύθυνση χορηγιών και μόλις το 33%, υπεύθυνο αθλητικών εγκαταστάσεων. Ωστόσο, αξιοσημείωτο είναι να αναφερθεί ότι ο υπάλληλος αθλητικών εγκαταστάσεων συνήθως εργάζεται για τον αρμόδιο Δήμο ή για τη Γενική Γραμματεία Αθλητισμού που ανήκει η αθλητική εγκατάσταση.

Σχετικά με τον αθλητικό τομέα, όλες οι αθλητικές ανώνυμες εταιρείες καλαθοσφαίρισης διαθέτουν προπονητή, βοηθό προπονητή, γυμναστή, φροντιστή, team manager, Ιατρό και φυσικοθεραπευτή σε ποσοστό 100%. Καμία ανώνυμη εταιρεία καλαθοσφαίρισης δεν διαθέτει στατιστικολόγο και μεταφραστή. Ο

στατιστικολόγος συνήθως είναι εξωτερικός συνεργάτης προερχόμενος από εταιρεία στατιστικής, εξειδικευμένη στο άθλημα της καλαθοσφαίρισης ή από συνδρομητική πλατφόρμα (synergy), ενώ η θέση του μεταφραστή συνήθως εκτελείται από τον βοηθό προπονητή

Η καταγραφή των ειδικοτήτων ανέδειξε ότι το σύνολο των τμημάτων των αθλητικών ανώνυμων εταιρειών, είναι σαφώς μεγαλύτερο από τον αριθμό των απασχολούμενων. Συμπεραίνεται ότι οι αθλητικές εταιρείες χρησιμοποιούν έναν εργαζόμενο για δύο ή και περισσότερα τμήματα. Έτσι προέκυψε ότι ενώ το σύνολο των εργαζομένων ανέρχεται συνολικά στους 103, οι θέσεις εργασίας είναι 308. Για παράδειγμα στην ανώνυμη εταιρεία καλαθοσφαίρισης Ιωνικός Basket, ο Γενικός Διευθυντής εργάζεται παράλληλα στη θέση του Team Manager.



Σχεδιάγραμμα 4: Ειδικότητες και σύνολο εργαζομένων

4.4 Οργανωτικές διαστάσεις

Οι μελετώμενες οργανωτικές διαστάσεις στη παρούσα έρευνα αποτελούν η συγκέντρωση, η πολυπλοκότητα και η τυποποίηση των ανώνυμων εταιρειών

καλαθοσφαίρισης Α1 Ανδρών που διαφαίνονται από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση 4 του ερωτηματολογίου.

Σχετικά με τη συγκέντρωση, οι τρεις πρώτες ερωτήσεις – προτάσεις του ερωτήματος 4 του ερωτηματολογίου, αναφέρονται στην επιρροή του Προέδρου της κάθε ανώνυμης εταιρείας καλαθοσφαίρισης στις σημαντικές αποφάσεις της αθλητικής εταιρείας. Στη πρώτη πρόταση, παρατηρείται ότι ο Πρόεδρος συμμετέχει «Πάρα πολύ» με ποσοστό 75.0%, στη συγκέντρωση πληροφοριών για τη λήψη σημαντικών αποφάσεων. Στην ερμηνεία και γνωστοποίηση πληροφοριών του Προέδρου για τη λήψη σημαντικών αποφάσεων, παρατηρείται ότι ο Πρόεδρος συμμετέχει «Πάρα πολύ» με ποσοστό 50%, ενώ διαφαίνεται ότι ο Πρόεδρος συμμετέχει « Πάρα πολύ» με ποσοστό 58.3% στην άσκηση αυστηρού ελέγχου σε όλες τις διαδικασίες.

Για τις υπόλοιπες έξι ερωτήσεις – προτάσεις σχετικά με την οργανωτική διάσταση «συγκέντρωση», παρατηρήθηκε ότι η συμμετοχή του προσωπικού στις αξιολογήσεις είναι «λίγη» με ποσοστό 28.5%, η συμμετοχή του προσωπικού στη διαμόρφωση του προϋπολογισμού είναι «μέτρια» με ποσοστό 35.3%, η συμμετοχή του προσωπικού σε προσλήψεις και απολύσεις είναι «μέτρια» με ποσοστό 41.7%, η συμμετοχή του προσωπικού σε προγράμματα και δράσεις είναι «μέτρια» με ποσοστό 38.3% και η διαχείριση των εργασιακών προσδοκιών ήταν «λίγο» με ποσοστό 41.7% και «μέτρια» με το ίδιο ποσοστό 41.7%.

Πίνακας 4: Αθροιστικές συχνότητες για την οργανωτική διάσταση Συγκέντρωση

ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Συμμετοχή Προέδρου στη συγκέντρωση πληροφοριών.			6.7%	18.3%	75.0%
Συμμετοχή Προέδρου στην ερμηνεία και γνωστοποίηση πληροφοριών.			17.8%	32.2%	50.0%
Άσκηση αυστηρού ελέγχου από τον Πρόεδρο.			12.5%	29.2%	58.3%
Συμμετοχή προσωπικού στις αξιολογήσεις.	17.3%	28.5%	24.0%	22.3%	7.9%
Συμμετοχή προσωπικού στη διαμόρφωση του προϋπολογισμού.	8.3%	16.7%	35.3%	31.4%	8.3%
Συμμετοχή προσωπικού σε προσλήψεις/ απολύσεις	16.7%	33.3%	41.7%	8.3%	
Συμμετοχή προσωπικού σε πολιτικές ανταμοιβής	25.0%	33.3%	41.7%		
Συμμετοχή προσωπικού σε προγράμματα ή δράσεις	8.3%	8.3%	38.3%	33.3%	16.7%

Συμμετοχή προσωπικού σε διαχείριση εργασιακών προσδοκιών	8.3%	41.7%	41.7%	8.3%	
--	------	--------------	--------------	------	--

Στην οργανωτική διάσταση της συγκέντρωσης, παρατηρήθηκε ότι η συμμετοχή του Προέδρου των ανώνυμων εταιρειών καλαθοσφαίρισης είναι «Πάρα πολύ» και κατέχει μεγάλη επιρροή στις αποφάσεις των αθλητικών εταιρειών. Αντίθετα, η συμμετοχή του προσωπικού είναι περιορισμένη καθώς οι μέσες τιμές των απαντήσεων περιλάμβαναν το «Λίγο» και το «Μέτρια» (Σχεδιάγραμμα 5).



Σχεδιάγραμμα 5: Μέσος όρος ερωτήσεων για τη διάσταση «Συγκέντρωση»

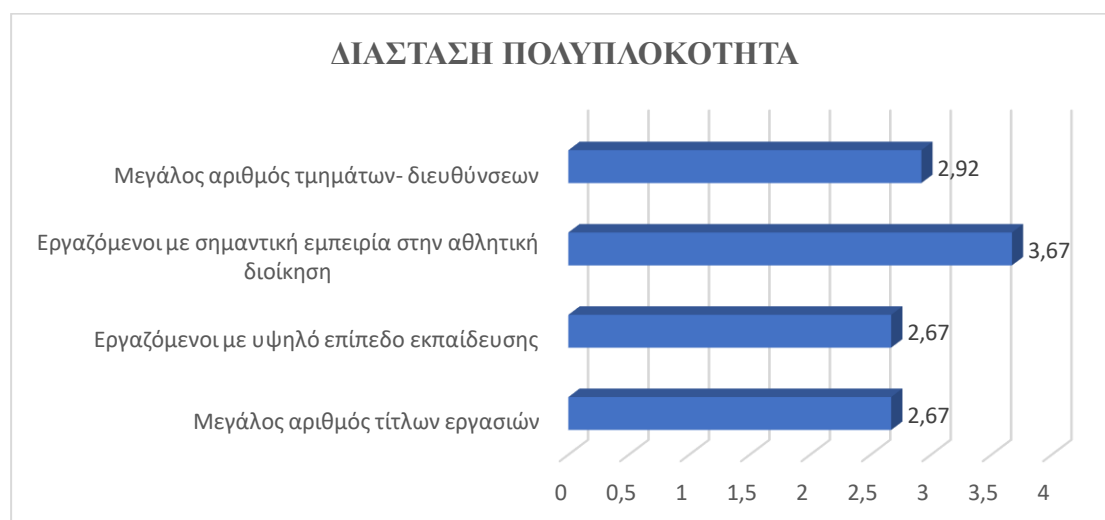
Η οργανωτική διάσταση της πολυπλοκότητας, διερευνήθηκε στη παρούσα έρευνα με τη βοήθεια τεσσάρων ερωτήσεων - προτάσεων. Οι προτάσεις αναφέρονταν στην εμπειρία, στην εκπαίδευση και στο συνολικό αριθμό εργαζομένων των τμημάτων/διευθύνσεων. Σχετικά με τον μεγάλο αριθμό τίτλων - εργασιών, επικρατέστερη απάντηση ήταν το «λίγο» με ποσοστό 66.4%. και εξίσου για το αν οι εργαζόμενοι διαθέτουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης με ποσοστό 60%. Στην ερώτηση/πρόταση για το αν οι εργαζόμενοι διαθέτουν σημαντική εμπειρία στην αθλητική διοίκηση, η απάντηση ήταν «μέτρια» με ποσοστό 60%. Τέλος, για το αν υπάρχει μεγάλος αριθμός

διευθύνσεων στις ανώνυμες εταιρείες καλαθοσφαίρισης η απάντηση ήταν το «λίγο» με ποσοστό 58.3% (Πίνακας 5).

Πίνακας 5: Αθροιστικές συχνότητες για την οργανωτική διάσταση «Πολυπλοκότητα»

ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΠΟΛΥΠΛΟΚΤΗΤΑ	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Μεγάλος αριθμός τίτλων εργασιών		66.4%	8.3%	16.7%	8.3%
Εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης		60%	31.7%		8.3%
Εργαζόμενοι με σημαντική εμπειρία στην αθλητική διοίκηση			60%	23.3%	16.7%
Μεγάλος αριθμός τμημάτων- διευθύνσεων		58.3%		33.3%	8.3%

Για την οργανωτική διάσταση της πολυπλοκότητας, παρατηρείται ότι οι θετικές απαντήσεις περιορίζονται μόνο στην εργασιακή εμπειρία των εργαζομένων στην αθλητική διοίκηση (mean= 3.67). Όλες οι άλλες απαντήσεις για τον αριθμό τίτλων εργασιών (mean= 2.67), το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης (mean= 2.67) και τον μεγάλο αριθμό διευθύνσεων (mean = 2.92) είναι μέτριες και αρνητικές (Σχεδιάγραμμα 6).



Σχεδιάγραμμα 6: Μέσος όρος ερωτήσεων για τη διάσταση «Πολυπλοκότητα»

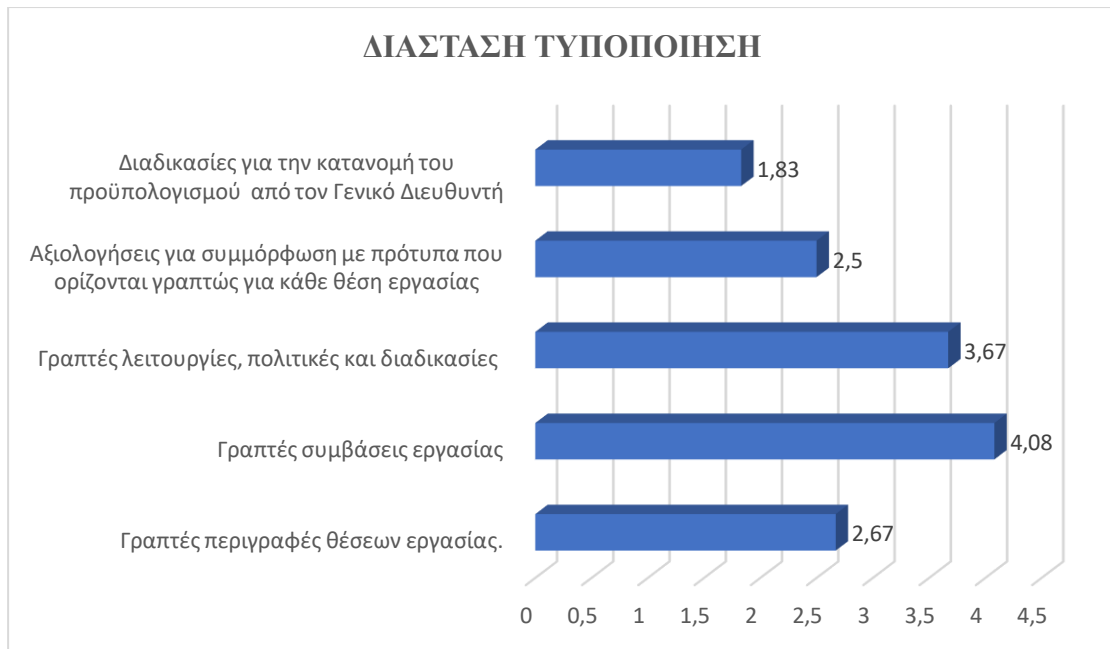
Τέλος, για την η οργανωτική διάσταση της τυποποίησης, επιλέχθηκαν πέντε ερωτήσεις/ προτάσεις που αναφέρονταν στις γραπτές περιγραφές θέσεων εργασίας,

στις γραπτές συμβάσεις, λειτουργίες και πολιτικές, στις αξιολογήσεις για συμμόρφωση και στην κατανομή του προϋπολογισμού από τον Γενικό Διευθυντή. Για τον αν υπάρχουν γραπτές περιγραφές θέσεων εργασίας στις ανώνυμες εταιρείες καλαθοσφαίρισης, η επικρατέστερη απάντηση ήταν το «μέτρια» με ποσοστό 41.7%. Σχετικά με το αν υπάρχουν γραπτές συμβάσεις εργασίας, η απάντηση που δόθηκε ήταν το «πολύ» με ποσοστό 75% ενώ για το αν υπάρχουν γραπτές λειτουργίες, πολιτικές και διαδικασίες στους οργανισμούς, η επικρατέστερη απάντηση ήταν το «πάρα πολύ» με ποσοστό 58.3%. Για τις αξιολογήσεις για συμμόρφωση με πρότυπα θέσεις εργασίας, οι συμμετέχοντες απάντησαν «μέτρια» με ποσοστό 41.7% και για το εάν ο Γενικός Διευθυντής κατανέμει το διαθέσιμο προϋπολογισμό, η απάντηση ήταν «καθόλου» με ποσοστό 58.3%

Πίνακας 5: Αθροιστικές συχνότητες για την οργανωτική διάσταση «Τυποποίηση»

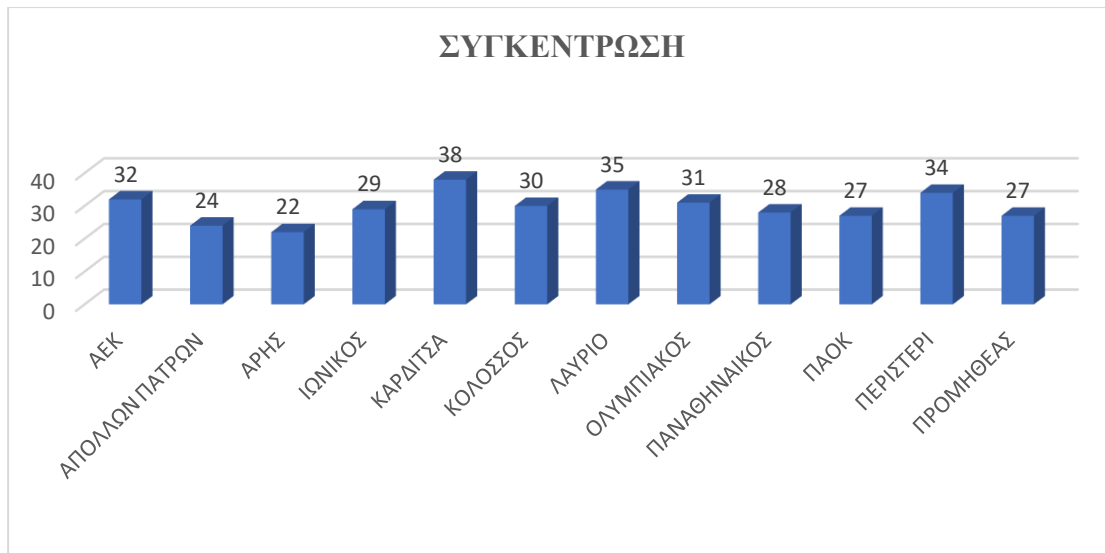
ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΥΠΟΠΟΙΗΣΗ	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Γραπτές περιγραφές θέσεων εργασίας.	25.0%	16.7%	41.7%		16.7%
Γραπτές συμβάσεις εργασίας			8.3%	75.0%	16.7%
Γραπτές λειτουργίες, πολιτικές και διαδικασίες	16.7%	16.7%	8.3%		58.3%
Αξιολογήσεις για συμμόρφωση με πρότυπα που ορίζονται γραπτώς για κάθε θέση εργασίας	25.0%	16.7%	41.7%	16.7%	
Διαδικασίες για την κατανομή του προϋπολογισμού από τον Γενικό Διευθυντή	58.3%	8.3%	25.0%	8.3%	

Στην οργανωτική διάσταση της τυποποίησης, παρατηρήθηκε ότι οι θετικότερες απαντήσεις αφορούσαν την ύπαρξη γραπτών συμβάσεων εργασίας (mean=4.08) και την ύπαρξη γραπτών λειτουργιών, πολιτικών και διαδικασιών (mean = 3.67) στις ανώνυμες εταιρείες καλαθοσφαίρισης. Οι απαντήσεις που αφορούσαν τις γραπτές περιγραφές θέσεων εργασίας (Mean = 2.67), τις αξιολογήσεις για συμμόρφωση (mean = 2.50) και τις διαδικασίες κατανομής προϋπολογισμού από τον Γενικό Διευθυντή (mean = 1.83) ήταν μέτριες προς αρνητικές (Σχεδιάγραμμα 7).



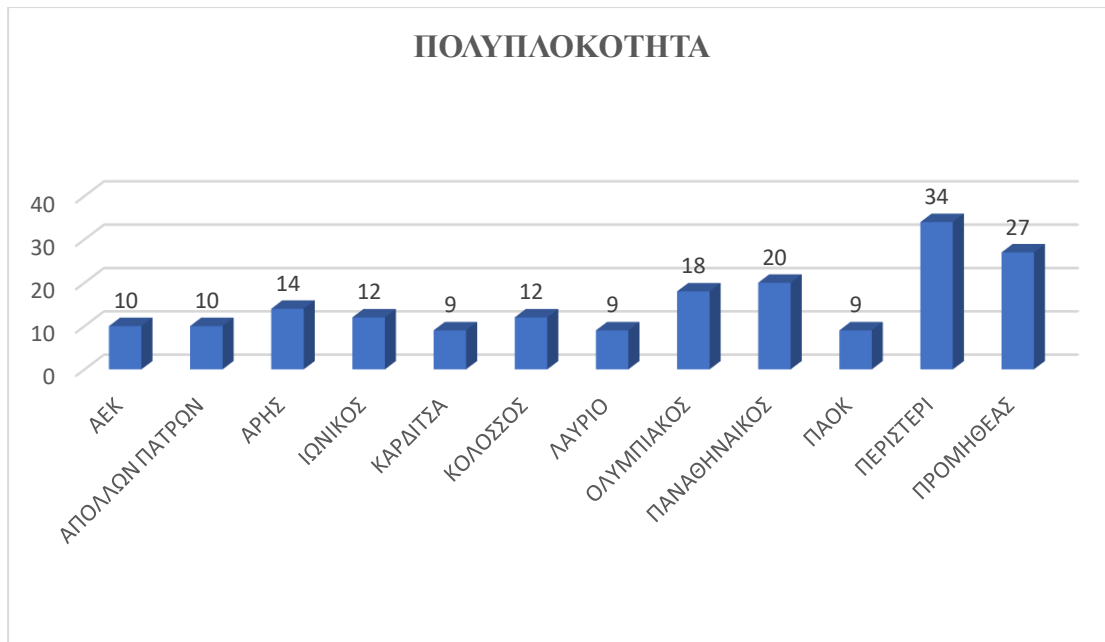
Σχεδιάγραμμα 7: Μέσος όρος ερωτήσεων για τη διάσταση «Τυποποίηση»

Τα αποτελέσματα τη έρευνας ανέδειξαν ότι η οργανωτική διάσταση της συγκέντρωσης, για κάθε ανώνυμη εταιρεία καλαθοσφαίρισης Α1 Ανδρών 2022-2023 εμφανίζει μέτρια συγκέντρωση ενώ μόνο ο αθλητικός σύλλογος της Καρδίτσας εμφανίζει υψηλή συγκέντρωση. Αναλυτικότερα, η ΑΕΚ εμφανίζει μέτρια συγκέντρωση (mean = 32), ο Απόλλων Πάτρας εμφανίζει μέτρια συγκέντρωση (mean= 24), ο Άρης εμφανίζει μέτρια συγκέντρωση (mean = 22), ο Ιωνικός εμφανίζει μέτρια συγκέντρωση (mean = 29), η Καρδίτσα εμφανίζει υψηλή συγκέντρωση (mean = 38), ο Κολοσσός εμφανίζει μέτρια συγκέντρωση (mean = 30), το Λαύριο εμφανίζει μέτρια συγκέντρωση (mean = 35), ο Ολυμπιακός εμφανίζει μέτρια συγκέντρωση (mean = 31), ο Παναθηναϊκός εμφανίζει μέτρια συγκέντρωση (mean = 28), ο ΠΑΟΚ εμφανίζει μέτρια συγκέντρωση (mean = 28), το Περιστέρι εμφανίζει μέτρια συγκέντρωση (mean = 34) και τέλος ο Προμηθέας εμφανίζει μέτρια συγκέντρωση (mean = 27). (Σχεδιάγραμμα 8)



Σχεδιάγραμμα 8: Βαθμός συγκέντρωσης αθλητικών συλλόγων Α1 Ανδρών 2022-2023

Σχετικά με την οργανωτική διάσταση της πολυπλοκότητας, τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν ότι το 75% των ανώνυμων εταιρειών καλαθοσφαίρισης Α1 Ανδρών 2022-23 εμφανίζουν μέτρια πολυπλοκότητα εκτός από τους συλλόγους του Ολυμπιακού, ΠΑΟΚ και Παναθηναϊκού που εμφανίζουν υψηλή πολυπλοκότητα. Επιπροσθέτως, παρατηρήθηκε ότι οι σύλλογοι του Ιωνικού και του Κολοσσού εμφανίζουν «μέτρια» προς «υψηλή» πολυπλοκότητα. Συγκεκριμένα η ΑΕΚ εμφανίζει μέτρια πολυπλοκότητα (mean = 10), ο Απόλλων Πατρών εμφανίζει μέτρια πολυπλοκότητα (mean= 10), ο Άρης εμφανίζει μέτρια πολυπλοκότητα (mean = 14), ο Ιωνικός εμφανίζει μέτρια πολυπλοκότητα (mean = 12), η Καρδίτσα εμφανίζει μέτρια πολυπλοκότητα (mean = 9), ο Κολοσσός εμφανίζει μέτρια πολυπλοκότητα (mean = 12), το Λαύριο εμφανίζει μέτρια πολυπλοκότητα (mean = 9), ο Ολυμπιακός εμφανίζει υψηλή πολυπλοκότητα (mean = 18), ο Παναθηναϊκός εμφανίζει υψηλή πολυπλοκότητα (mean = 15), ο ΠΑΟΚ εμφανίζει υψηλή πολυπλοκότητα (mean = 20), το Περιστέρι εμφανίζει μέτρια πολυπλοκότητα (mean = 9) και τέλος ο Προμηθέας εμφανίζει μέτρια πολυπλοκότητα (mean = 10). (Σχεδιάγραμμα 9).



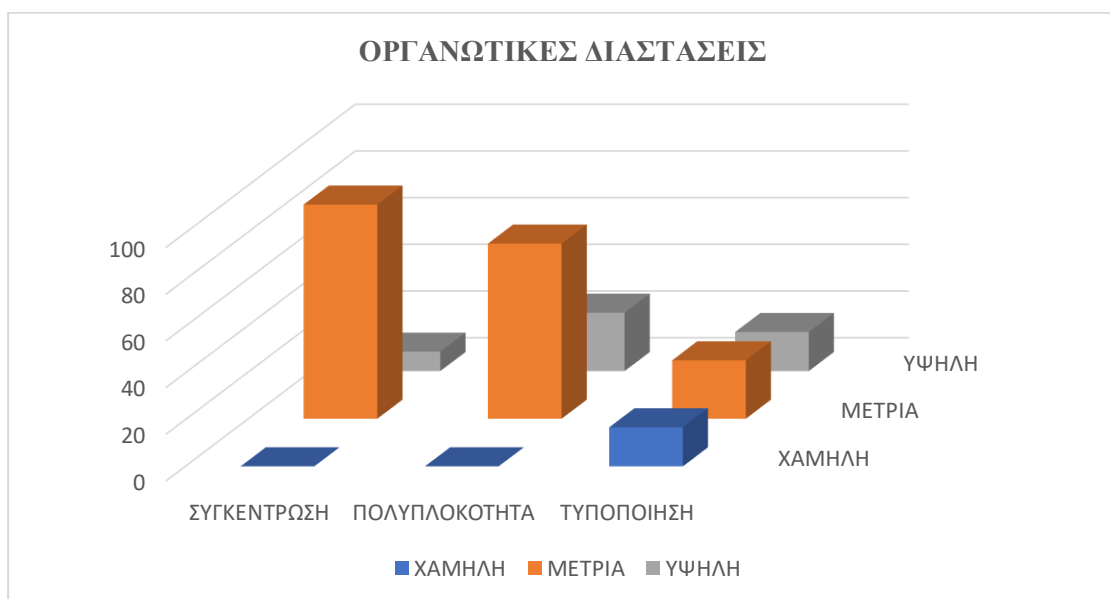
Σχεδιάγραμμα 9: Βαθμός πολυπλοκότητας αθλητικών συλλόγων Α1 Ανδρών 2022-2023

Τέλος, σχετικά με την οργανωτική διάσταση της τυποποίησης, τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν ότι ο το 66.7% των ανώνυμων εταιρειών καλαθοσφαίρισης Α1 Ανδρών 2022-23 εμφανίζουν μέτρια τυποποίηση εκτός από τους συλλόγους του Ολυμπιακού και του Παναθηναϊκού που εμφανίζουν υψηλή τυποποίηση. Επιπροσθέτως, παρατηρήθηκε ότι οι αθλητικοί σύλλογοι της Καρδίτσας και του Προμηθέα εμφανίζουν χαμηλή τυποποίηση ενώ οι σύλλογοι του ΠΑΟΚ, Κολοσσού και Περιστερίου εμφανίζουν «μέτρια» προς «υψηλή» τυποποίηση. Αναλυτικότερα η ΑΕΚ εμφανίζει μέτρια τυποποίηση (mean = 16), ο Απόλλων Πάτρας εμφανίζει μέτρια τυποποίηση (mean= 11), ο Άρης εμφανίζει μέτρια πολυπλοκότητα (mean = 13), ο Ιωνικός εμφανίζει μέτρια τυποποίηση (mean = 12), η Καρδίτσα εμφανίζει χαμηλή τυποποίηση (mean = 9), ο Κολοσσός εμφανίζει μέτρια τυποποίηση (mean = 16), το Λαύριο εμφανίζει μέτρια τυποποίηση (mean = 13), ο Ολυμπιακός εμφανίζει υψηλή τυποποίηση (mean = 18), ο Παναθηναϊκός εμφανίζει υψηλή τυποποίηση (mean = 20), ο ΠΑΟΚ εμφανίζει υψηλή πολυπλοκότητα (mean = 20), το Περιστερί εμφανίζει μέτρια τυποποίηση (mean = 16) και τέλος ο Προμηθέας εμφανίζει χαμηλή τυποποίηση (mean = 8). (Σχεδιάγραμμα 10).



Σχεδιάγραμμα 10: Βαθμός τυποποίησης αθλητικών συλλόγων Α1 Ανδρών 2022-2023

Τέλος, στο Σχεδιάγραμμα 11 παρουσιάζονται συγκεντρωτικά και οι τρεις διαστάσεις της οργάνωσης (συγκέντρωση, πολυπλοκότητα, τυποποίηση) των ανώνυμων εταιρειών καλαθοσφαίρισης Α1 Ανδρών για την αγωνιστική περίοδο 2022-2023. Αναλυτικότερα, στη διάσταση της συγκέντρωσης, οι δώδεκα (12) αθλητικοί σύλλογοι εμφανίζουν 91.7% μέτρια συγκέντρωση ενώ το 8.3% υψηλή συγκέντρωση. Για τη διάσταση της πολυπλοκότητας, οι αθλητικοί σύλλογοι εμφανίζουν 75.0% μέτρια πολυπλοκότητα και 25.0% υψηλή πολυπλοκότητα ενώ για τη διάσταση της τυποποίησης, οι σύλλογοι εμφανίζουν 66.7% μέτρια τυποποίηση, 16.7% υψηλή τυποποίηση και 16.7% χαμηλή τυποποίηση.



Σχεδιάγραμμα 11: Οργανωτικές διαστάσεις αθλητικών συλλόγων Α1 Ανδρών 2022-2023

4.5 Διαφορές οργανωτικών διαστάσεων με βάση τα χαρακτηριστικά των αθλητικών συλλόγων.

Η παρούσα έρευνα διερεύνησε επίσης τη σχέση ανάμεσα στις οργανωτικές διαστάσεις (συγκέντρωση, πολυπλοκότητα και τυποποίηση) και τα χαρακτηριστικά των ανώνυμων εταιρειών καλαθοσφαίρισης Α1 Ανδρών (γεωγραφική θέση, ηλικία, ύπαρξη τυπικού οργανογράμματος, αριθμός εργαζομένων) για την αγωνιστική περίοδο 2022-2023. Σχετικά με τη γεωγραφική θέση των αθλητικών εταιρειών δεν διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές με τις οργανωτικές διαστάσεις.

Αντίθετα, στατιστική σημαντική διαφορά αναδείχθηκε ανάμεσα στην ηλικία του αθλητικού συλλόγου και την οργανωτική διάσταση της πολυπλοκότητας. Όσο η ηλικία του συλλόγου αυξάνεται τόσο αυξάνεται και ο βαθμός της πολυπλοκότητας ($r = 0.644$, $p < 0.5$). Δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην ηλικία του αθλητικού συλλόγου με τον βαθμό της τυποποίησης ($r = 0,331$, $p > 0.05$) και της συγκέντρωσης ($r = -0,328$, $p > 0.05$) (Πίνακας, 6).

Πίνακας 6: Σχέση ανάμεσα στην ηλικία του αθλητικού συλλόγου και τις οργανωτικές διαστάσεις

		Ηλικία συλλόγου
Συγκέντρωση	Συντελεστής συσχέτισης r	-0,328
	Σημαντικότητα p-value	0,297
	N	12
Πολυπλοκότητα	Συντελεστής συσχέτισης r	0.644
	Σημαντικότητα p-value	0.027
	N	12
Τυποποίηση	Συντελεστής συσχέτισης r	0,331
	Σημαντικότητα p-value	0,296
	N	12

Αναδείχθηκε επίσης στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην οργανωτική διάσταση της πολυπλοκότητας ($t = 2.469$, $p = 0.033$), της τυποποίησης ($t = 7.821$, $p = 0.000$) και την ύπαρξη τυπικού οργανογράμματος. Οι ανώνυμες εταιρείες καλαθοσφαίρισης που διαθέτουν τυπικό οργανόγραμμα εμφανίζουν υψηλή πολυπλοκότητα (mean = 13.7, SD = 2.875) και τυποποίηση (mean = 18.71, SD = 1.506). Δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάσταση της

συγκέντρωσης με την ύπαρξη του τυπικού οργανογράμματος ($t = -1.846$, $p = 0.100$) (Πίνακας 7).

Πίνακας 7: Σχέση ανάμεσα στο τυπικό οργανόγραμμα του συλλόγου και τις οργανωτικές διαστάσεις

	Τυπικό Οργανόγραμμα	N	mean	SD	t- student	p-value
Συγκέντρωση	Ναι	9	27.67	3.933	- 1.846	0.100
	Όχι	4	32.00	4.336		
Πολυπλοκότητα	Ναι	9	13.7	2.875	2.469	0.033
	Όχι	4	10.17	1.941		
Τυποποίηση	Ναι	9	18.71	1.506	7.821	0.000
	Όχι	4	10.88	1.941		

Τέλος, στατιστικά σημαντική διαφορά αναδείχθηκε ανάμεσα στον αριθμό των εργαζομένων με το βαθμός οργανωτικής διάστασης της πολυπλοκότητας ($r = 0.697$, $p < 0.05$) και της οργανωτικής διάστασης της τυποποίησης ($r = 0.596$, $p < 0.05$). Όσο αυξάνεται ο αριθμός των υπαλλήλων, τόσο αυξάνεται και ο βαθμός της πολυπλοκότητας και της τυποποίησης. Δεν διαπιστώθηκε στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στη συγκέντρωση και τον αριθμό εργαζομένων ($r = -0.304$, $p > 0.05$)

Πίνακας 8: Σχέση ανάμεσα στον αριθμό εργαζομένων του συλλόγου και τις οργανωτικές διαστάσεις

		Αριθμός εργαζομένων
Συγκέντρωση	Συντελεστής συσχέτισης r	-0,304
	Σημαντικότητα p-value	0.338
	N	12
Πολυπλοκότητα	Συντελεστής συσχέτισης r	0.697
	Σημαντικότητα p-value	0.012
	N	12
Τυποποίηση	Συντελεστής συσχέτισης r	0,396
	Σημαντικότητα p-value	0,041
	N	12

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΣΥΖΗΤΗΣΗ/ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ & ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Σκοπός της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής αποτέλεσε η μελέτη της οργάνωσης και της δομής των Ελληνικών Ανώνυμων καλαθοσφαιρικών εταιρειών που βρίσκονται στην Α1 Ανδρών για την αγωνιστική περίοδο 2022-2023 καθώς και η διερεύνηση του κατά πόσο έχει εισχωρήσει η τεχνοκρατική οργάνωση και διοίκηση στις ανώνυμες εταιρείες καλαθοσφαίρισης.

Η έρευνα στηρίχθηκε στην ποσοτική μεθοδολογία και πραγματοποίησε ποσοτική ανάλυση δεδομένων και ερευνητικό εργαλείο αποτέλεσε το ερωτηματολόγιο με σκοπό τη συλλογή των πρωτογενών δεδομένων. Για τη συλλογή δευτερογενών δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η βιβλιογραφική ανασκόπηση. Το δείγμα αποτέλεσαν δώδεκα (12) άτομα από τους δώδεκα 12 (Ελληνικούς συλλόγους καλαθοσφαίρισης Ανδρών Α1 κατηγορίας. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα Σεπτέμβριος – Οκτώβριος 2022. Πραγματοποιήθηκε τηλεφωνική συνέντευξη και ανάλυση δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο SPSS.

Το πρώτο ερώτημα *«ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά των Ελληνικών Ανώνυμων καλαθοσφαιρικών εταιρειών που βρίσκονται στην Α1 Ανδρών για την αγωνιστική περίοδο 2022-2023»*, διερευνούσε τα χαρακτηριστικά των συλλόγων καλαθοσφαίρισης. Σχετικά με τη γεωγραφική τους θέση, αναδείχθηκε ότι οι περισσότεροι σύλλογοι έχουν έδρα στα τρία μεγαλύτερα αστικά κέντρα της Ελλάδας (6 σύλλογοι στην Αθήνα, 2 σύλλογοι στην Θεσσαλονίκη και 2 σύλλογοι στην Πάτρα). Σχετικά με την ηλικία των ανώνυμων εταιρειών καλαθοσφαίρισης Α1 Ανδρών, παρατηρείται ότι οκτώ από τις δώδεκα αθλητικές εταιρείες καλαθοσφαίρισης δραστηριοποιούνται στον αγωνιστικό τομέα για πάνω από 60 έτη ενώ τρεις σύλλογοι δραστηριοποιούνται στον αγωνιστικό τομέα από 11 έως 31 έτη και ένας αθλητικός σύλλογος καλαθοσφαίρισης λαμβάνει μέρος στους αγώνες καλαθοσφαίρισης για λιγότερα από 30 έτη. Μόνο οι τέσσερις αθλητικοί σύλλογοι διαθέτουν τυπικό οργανόγραμμα με σαφή προσδιορισμό των τμημάτων και των εργασιακών καθηκόντων

ενώ οι περισσότεροι σύλλογοι απασχολούν μέχρι και 10 άτομα ενώ μόλις δύο ανώνυμες εταιρείες καλαθοσφαίρισης απασχολούν πάνω από 15 εργαζόμενους.

Το δεύτερο ερώτημα «*ποιες είναι οι θέσεις εργασίας και ποια η εξειδίκευση των στελεχών των Α1 Ανδρών καλαθοσφαίρισης*», μελετούσε τις θέσεις εργασίας και την εξειδίκευση των εργαζομένων και αναδύθηκαν δύο διαφορετικοί τομείς: α) διοικητικός τομέας και β) αθλητικός τομέας. Διαπιστώθηκε ότι οι θέσεις εργασίας στον αθλητικό τομέα (προπονητής, βοηθός προπονητή, γυμναστής, , team manager, ιατρός και φυσικοθεραπευτής) καλύπτονται σε όλους τις Ανώνυμες καλαθοσφαιρικές ομάδες, ενώ κανένας σύλλογος δεν διαθέτει τη θέση του επίσημου μεταφραστή και του στατιστικολόγου. Στο διοικητικό τομέα (υπεύθυνος μάρκετινγκ, υπεύθυνος δημοσίων σχέσεων, υπεύθυνος τύπου, Γενικός Διευθυντής, Νομικός Σύμβουλος, Λογιστήριο, Γραμματεία, Προσωπικού Γραφείου, διεύθυνση εισιτηρίων, διεύθυνση χορηγιών, υπεύθυνος αθλητικής εγκατάστασης) διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει σωστή οργανωτική ανάπτυξη καθώς πολλές αθλητικές ενώσεις δε διαθέτουν τους απαραίτητους εξειδικευμένους εργαζόμενους. Για παράδειγμα δεν καλύπτεται η θέση του Γενικού Διευθυντή σε δύο ανώνυμες αθλητικές ενώσεις.

Το τρίτο ερώτημα που αναφέρεται στο «*ποιες είναι οι οργανωτικές διαστάσεις των Ελληνικών Ανώνυμων καλαθοσφαιρικών εταιρειών που βρίσκονται στην Α1 Ανδρών για την αγωνιστική περίοδο 2022-2023*», διερεύνησε τις απόψεις των εργαζομένων σχετικά με τις οργανωτικές διαστάσεις της συγκέντρωσης, της πολυπλοκότητας και της τυποποίησης. Αναδείχθηκε ότι στο σύνολο τους, οι αθλητικές ενώσεις εμφανίζουν μέτρια ως υψηλή συγκέντρωση σε ότι σχετίζεται με την οργανωτική δομή τους. Σύμφωνα με τους Slack & Peterson (2006), όπου η δομή της οργάνωσης είναι υψηλή, οι αποφάσεις λαμβάνονται από την κορυφή του οργανογράμματος του οργανισμού και κατά κύριο λόγο από υψηλά ιεραρχικά επίπεδα όπως ο Πρόεδρος η και ο νόμιμος εκπρόσωπος της αθλητικής ένωσης (Διευθύνων Σύμβουλος). Οι οργανισμοί που ακολουθούν τη φιλοσοφία του συγκεντρωτισμού ονομάζονται και αυταρχικοί.

Επιπροσθέτως, διαπιστώθηκε ότι ο βαθμός πολυπλοκότητας όπως και της τυποποίησης ήταν μέτριος προς το χαμηλό για τις Ανώνυμες αθλητικές εταιρείες καλαθοσφαίρισης. Παρατηρείτε περισσότερο ύπαρξη κάθετης διάταξης από οριζόντιας διάταξης. Σύμφωνα με τον Αυθίνο (2007) στη κάθετη διάταξη της οργανωτικής δομής τα διοικητικά επίπεδα ταξινομούνται σε επιτελικές θέσεις (Πρόεδροι και διοικητικοί

σύμβουλοι) και σε θέσεις διαχείρισης (τμηματάρχες, διευθυντές, υπάλληλοι). Ωστόσο η κάθετη διάταξη κινείται και αυτή σε μέτριο επίπεδο και οφείλεται ότι ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων ανέρχεται συνολικά στους 103 και οι θέσεις εργασίας είναι 308. Συμπερασματικά, οι Ανώνυμες εταιρείες καλαθοσφαίρισης χρησιμοποιούν έναν εργαζόμενο για περισσότερες θέσεις εργασίας. Εκτός από σύγχυση εργασιακών ρόλων υπάρχει και σύγχυση της οργανωτικής δομής των αναφερόμενων αθλητικών εταιρειών.

Η μέτρια προς χαμηλή τυποποίηση που αναδείχθηκε από τη συγκεκριμένη έρευνα για τις αθλητικές ενώσεις, υποδηλώνει ότι υφίστανται εντός των αθλητικών ενώσεων, χαμηλός οργανωτικός έλεγχος. Σύμφωνα τους Slack & Peterson (2006), η τυποποίηση αποτελεί ένα εργαλείο που διευκολύνει τον έλεγχο ενός αθλητικού οργανισμού καθώς διέπεται από κανονισμούς και διαδικασίες. Ένας αθλητικός οργανισμός όταν διαθέτει αυξημένη τυποποίηση τότε λειτουργεί υπό πολιτικές και γραπτές οδηγίες και οι εργαζόμενοι έχουν περιορισμένη αυτονομία σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης των εργασιακών τους καθηκόντων. Αντίθετα, ένας αθλητικός οργανισμός διέπεται από χαμηλή τυποποίηση, τότε επιτρέπεται η εξέλιξη μιας θέσης εργασίας. Τέλος, αξιοσημείωτο είναι όμως να αναφερθεί ότι η περιγραφή της θέσης αποτελεί μια πρακτική που εφαρμόζεται σε μέτριο βαθμό στις ανώνυμες αθλητικές εταιρείες καλαθοσφαίρισης.

Σύμφωνα με την ταξινόμηση του Mitzberg, οι περισσότερες Ανώνυμες αθλητικές εταιρείες καλαθοσφαίρισης Α1 κατηγορίας Ανδρών εμφάνισαν μέτριο ως υψηλό βαθμό συγκέντρωσης αλλά μέτριο με χαμηλό βαθμό τυποποίησης και πολυπλοκότητας εμφανίζοντας κυρίως χαρακτηριστικά της απλής δομής. Σύμφωνα με τον Kumar (2015) το απλό μοντέλο είναι χαρακτηριστικό των μικρών επιχειρήσεων προσανατολισμένες σε αυταρχικό μοντέλο όπου ο ηγέτης λαμβάνει τις αποφάσεις σε έναν οργανισμό. Το συγκεκριμένο μοντέλο είναι ανεπαρκώς ανεπτυγμένο με λίγους κανόνες και διαδικασίες.

Σε δύο όμως αθλητικές ενώσεις (Ολυμπιακός και Παναθηναϊκός) κυριάρχησε το γραφειοκρατικό μοντέλο της ταξινόμησης Mitzberg. Σύμφωνα με τον Kumar (2015) το γραφειοκρατικό μοντέλο είναι χαρακτηριστικό των μεγάλων και ώριμων επιχειρήσεων και οι επιχειρηματικές διαδικασίες εκτελούνται σύμφωνα με την αυστηρή τήρηση των κανόνων και οδηγιών. Το γραφειοκρατικό μοντέλο έχει ιδιαίτερη

αναπτυγμένη ιεραρχία και έχει υψηλή συγκέντρωση με πολλά επίπεδα ιεραρχίας και χαμηλή συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων από τους υπόλοιπους εργαζόμενους.

Τέλος, εμφανίστηκαν στοιχεία επαγγελματικής γραφειοκρατικής δομής από την αθλητική ένωση του ΠΑΟΚ. Σύμφωνα με τον Kumar (2015) οι ειδικοί εκτελούν σύνθετες επιχειρηματικές διαδικασίες με οργανωμένο τρόπο και κάνουν χρήση εξελιγμένης τεχνολογίας. Επομένως, πρέπει να έχουν την εξουσία στη λήψη αποφάσεων και ο οργανισμός είναι αποκεντρωμένος. Ωστόσο οι ειδικοί δεν ακολουθούν διαδικασίες και επινοούν έναν νέο τρόπο εργασίας και το επίπεδο τυποποίησης είναι χαμηλό.

Το άθλημα της καλαθοσφαίρισης στην Ελλάδα δεν έχει διερευνηθεί εκτενώς και προκύπτουν πολλές προτάσεις για μελλοντική έρευνα. Αρχικά, προτείνεται η διερεύνηση των Ανώνυμων εταιρειών καλαθοσφαίρισης A1 Ανδρών στην Ευρώπη με σκοπό τη σύγκριση της οργανωτικής δομής αυτών με της Ελλάδας. Επιπροσθέτως, θα μπορούσε να διερευνηθεί εκτενώς στον Ελλαδικό χώρο το πώς η δομή, η οργάνωση και η λήψη αποφάσεων των Ανώνυμων εταιρειών καλαθοσφαίρισης A1 κατηγορίας Ανδρών επηρεάζει την απόδοση των αθλητών κατά την αγωνιστική περίοδο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αυθίνος, Ι. (2007). *Διάθρωση και λειτουργία δημοτικών αθλητικών οργανισμών*, Γ έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Χαράλαμπος
- Αυλωνίτης, Γ. (2001). *Στρατηγικό Βιομηχανικό Μάρκετινγκ*. Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλη
- Austin, J. R. (2003). Transactive memory in organizational groups: the effects of content, consensus, specialization, and accuracy on group performance. *Journal Applied. Psychology*, 88, 866–878. doi: 10.1037/0021-9010.88.5.866.
- Birkinshaw, J., Nobel, R., & Ridderstrale, J. (2002). Knowledge as a contingency variable: Do the characteristics of knowledge predict organizational structure? *Organization Science*, 13, 274–289.
- Bresman, H., and Zellmer-Bruhn, M. (2013). The structural context of team learning: effects of organizational and team structure on internal and external learning. *Organizational Sciences*, 24, 1120–1139. doi: 10.2307/42002896
- Bryman, A. (2008). *Social Research Methods*. UK: Oxford
- Bunderson, J. S., and Boumgarden, P. (2010). Structure and learning in self-managed teams: why “bureaucratic” teams can be better learners. *Organisation. Science*, 21, 609–624. doi: 10.1287/orsc.1090.0483.
- Cohen, L. (2007). Research Methods in Education. *American Psychology Association*, 31 (5).
- Cunningham, G.B & Rivera, C.A. (2001). Structural designs within American intercollegiate athletic departments. *International Journal of Organizational Analysis*; 9(4), 369-390.
- Ελληνική Ομοσπονδία Καλαθοσφαίρισης (2009). *Καταστατικό Ελληνικής Ομοσπονδίας Καλαθοσφαίρισης*. Ανακτήθηκε στις 27 Σεπτεμβρίου 2022 από <https://www.basket.gr/>
- ΕΣΑΚΕ. (2021). *Ελληνικός Σύνδεσμος Ανώνυμων Καλαθοσφαιρικών Εταιρειών*. Ανακτήθηκε στις 8 Οκτωβρίου από <http://www.esake.gr/>

- FIBA. (2022a). *The history*. Ανακτήθηκε στις 2 Οκτωβρίου 2022 από <https://www.fiba.basketball/history>
- FIBA (2022b). *Strategy*. Ανακτήθηκε στις 3 Οκτωβρίου 2022 από <https://www.fiba.basketball/strategy>
- FIBA. (2022c). *One FIBA*. Ανακτήθηκε στις 3 Οκτωβρίου 2022 από <https://www.fiba.basketball/one-fiba>
- Eshenfelder, M/J. & Li, M. (2007). *The Economics of Sports, 2nd Edition*. USA: FiT Publishing
- Giacomini, M.K & Cook, D.J. (2000). Qualitative Research in Health Care. *The Journal of the American Medical Association*, 284 (3).
- Gruenfeld, D. H., and Tiedens, L. Z. (2010). “Organizational preferences and their consequences,” in Handbook of Social Psychology, *editions S. T. Fiske, D. T. Gilbert, and G. Lindzey (Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc)*, 1252–1287. doi: 10.1002/9780470561119.socpsy002033
- Hirst, G., Van Knippenberg, D., Chen, C., and Sacramento, C. A. (2011). How does bureaucracy impact individual creativity? A cross-level investigation of team contextual influences on goal orientation-creativity relationships. *Academic. Management. Journal*. 54, 624–641. doi: 10.5465/AMJ.2011.6196812
- Kozlowski, S. W. J., and Bell, B. S. (2013). “Work groups and teams in organizations,” in Handbook of Psychology, vol. 12: *Industrial and Organizational Psychology, 2nd ed. N. Schmitt, S. Highhouse, and I. Weiner (Hoboken, NJ: Wiley)*, 412–469.
- Katz, D., & Kahn, R. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. New York, NY: John Wiley.
- Kumar, P. (2015). An Analytical study on Mintzberg’s Framework: Managerial Roles. *International Journal of Research in Management & Research Studies*, 2 (3).
- Lewis, K. (2003). Measuring transactive memory systems in the field: scale development and validation. *Journal of Applied Psychology*. 88, 587–604. doi: 10.1037/0021-9010.88.4.587

- Neuman, W.L. (2006). *Social Research Methods Qualitative and Quantative Approach 6th Edition*. Upper Sadler River: Pearson Publications
- Magee, J. C., and Galinsky, A. D. (2008). Social hierarchy: the self-reinforcing nature of power and status. *Academic Management Annals* 2, 351–398. doi: 10.1080/19416520802211628
- Malhotra, Y., & Galletta, D. (2003). Role of commitment and motivation in knowledge management systems implementation: Theory, conceptualization and measurement of antecedents of success., *Proceedings of the 36th Hawaii international conference on system sciences*. 6–9 January 2003, Hawaii
- Mantzoukas, S. (2004). Issues of Representations with Qualitative Inquiry. *Qualitative Health Research*, 14 (7).
- Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I., Donsbach, J. S., and Alliger, G. M. (2014). A review and integration of team composition models: moving toward a dynamic and temporal framework. *Journal of Management*. 40, 130–160. doi: 10.1177/0149206313503014
- Pederson, P.M & Thibault, L. (2022). *Contemporary Sport Management 7th Edition*. USA: Human Kinetics.
- Reeves, S. (2010). Ideas for the development of the interprofessional field. *Journal of Interprofessional Care*, 24(3), 217–219.
- Seiler, J.A. (1963). Towards a theory of organization congruent with primary group concepts. *Journal of the Society for General Systems Review*, 2 (13), <https://doi.org/10.1002/bs.3830080303>.
- Slack,T. & Parent,M. M. (2006). *Understanding Sport Organizations. The Application of Organization Theory*.2nd Edition. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Suter, E. (2012). The use of systems and organizational theories in the interprofessional field: Findings from a scoping review. *Journal of Interprofessional Care*, 27 (1).
- Sotiriadou, K & Quick, S.P. (2002). Organizations structures & contexts in Greek yachting organizations. *International Journal of Sport Management*, 3, 290-307
- Σταθακόπουλος, Β. (2001). *Μέθοδοι Έρευνα Αγοράς*. Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλη.

Thompson, F.S. (2021). Organizational Theories: An overview & Analysis of the big four. *Organizational Behavior and Theory*, 2 (3).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

A ΕΝΟΤΗΤΑ – Πληροφορίες που αφορούν τον εργαζόμενο

1. Όνομα συλλόγου
2. Θέση στο σύλλογο
3. Χρόνια εμπειρίας στη θέση που κατέχετε σήμερα

B ΕΝΟΤΗΤΑ – Πληροφορίες που αφορούν τον σύλλογο

4. Παρακαλώ δηλώσετε τον βαθμό που συμφωνείτε ή διαφωνείτε στις παρακάτω προτάσεις (Καθόλου =1 έως Πάρα πολύ =5)

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ	1	2	3	4	5
Ο Πρόεδρος συμμετέχει στη συγκέντρωση πληροφοριών που χρησιμοποιούνται για τη λήψη σημαντικών αποφάσεων	1	2	3	4	5
Ο Πρόεδρος συμμετέχει στην ερμηνεία και τη γνωστοποίηση πληροφοριών που χρησιμοποιούνται για τη λήψη σημαντικών αποφάσεων	1	2	3	4	5
Ο Πρόεδρος ασκεί αυστηρό έλεγχο σε όλες τις διαδικασίες – αποφάσεις	1	2	3	4	5
Το προσωπικό συμμετέχει στις αξιολογήσεις	1	2	3	4	5
Το προσωπικό συμμετέχει στη διαδικασία διαμόρφωσης του προϋπολογισμού του συλλόγου	1	2	3	4	5
Το προσωπικό συμμετέχει ενεργά σε προσλήψεις/ απολύσεις	1	2	3	4	5

Το προσωπικό συμμετέχει στην ανάπτυξη πολιτικών ανταμοιβής (μισοί, μόνους)	1	2	3	4	5
Το προσωπικό συμμετέχει στην ανάπτυξη προγραμμάτων δράσης	1	2	3	4	5
Το προσωπικό συμμετέχει στη διαχείριση εργασιακών προσδοκιών	1	2	3	4	5
ΠΟΛΥΠΛΟΚΟΤΗΤΑ					
Υπάρχει μεγάλος αριθμός τίτλων εργασιών	1	2	3	4	5
Οι εργαζόμενοι διαθέτουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης	1	2	3	4	5
Οι εργαζόμενοι διαθέτουν σημαντική εμπειρία στην αθλητική διοίκηση	1	2	3	4	5
Υπάρχει μεγάλος αριθμός τμημάτων-διευθύνσεων	1	2	3	4	5
ΤΥΠΟΠΟΙΗΣΗ					
Υπάρχουν γραπτές περιγραφές των διαφορετικών θέσεων εργασίας.	1	2	3	4	5
Υπάρχουν γραπτές συμβάσεις εργασίας	1	2	3	4	5
Οι διάφορες λειτουργίες, πολιτικές και διαδικασίες περιγράφονται γραπτώς	1	2	3	4	5
Πραγματοποιούνται αξιολογήσεις για αν διασφαλιστεί η συμμόρφωση με τα πρότυπα που ορίζονται γραπτώς για κάθε θέση εργασίας	1	2	3	4	5
Οι διαδικασίες που αφορούν στην κατανομή του διαθέσιμου προϋπολογισμού καθορίζονται από τον Γενικό Διευθυντή	1	2	3	4	5

5. Συνολικός αριθμός εργαζομένων στον σύλλογο

6. Ο σύλλογος διαθέτει τυπικό οργανόγραμμα;

Ναι

Όχι

7. Προσδιορίστε ποιες από τις παρακάτω θέσεις – διευθύνσεις υφίστανται στον σύλλογο

ΤΜΗΜΑΤΑ - ΘΕΣΕΙΣ	ΝΑΙ/ ΟΧΙ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
Γενικός Διευθυντής		
Νομικός Σύμβουλος		
Τμήμα Γραμματειακής Υποστήριξης		
Υπεύθυνος Δημοσίων Σχέσεων		
Υπεύθυνος Τύπου		
Λογιστήριο		
Προσωπικό Γραφείου		
Υπεύθυνος Αθλητικών Εγκαταστάσεων		
Διεύθυνση εισιτηρίων		
Διεύθυνση χορηγιών		
Διεύθυνση μάρκετινγκ		
Μεταφραστής		
Γυμναστής		
Προπονητής		
Βοηθός προπονητής		
Έφορος		
Ιατρός		
Φυσικοθεραπευτής		
Στατιστικολόγος		

- ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΓΙΑ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΣΑΣ -