

**ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ & Ο
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΣΤΟΥΣ 7⁰⁰⁵
ΕΘΝΙΚΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥΣ ΑΓΩΝΕΣ**

Της Αικατερίνης Γ. Παναγάκου

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

Σπάρτη

(2020)

Εγκεκριμένο από την Εξεταστική Επιτροπή:

Επιβλέπων: Αθανάσιος Κριεμάδης, Καθηγητής

2^ο Μέλος: Βρόντου Ουρανία, Αναπλ. Καθηγήτρια

3^ο Μέλος: Δουβής Ιωάννης, Καθηγητής

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: 22/11/2020

Η Δηλούσα

Αικατερίνη Παναγάκου

(Υπογραφή)



Copyright © Παναγάκου Αικατερίνη, 2020

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

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ τον σύζυγό μου για την πλήρη υποστήριξη και υπομονή που έδειξε και την κόρη μου για τη δύναμη που μου πρόσφερε.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Αικατερίνη Παναγάκου: Το περιβάλλον του εργασιακού αθλητισμού στην Ελλάδα & ο βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων στους 7^{ους} Εθνικούς Εργασιακούς Αγώνες.

(Με την επίβλεψη του Κριεμάδη Αθανάσιου, Καθηγητής)

Η συγκεκριμένη εργασία αναλύει και παρουσιάζει το περιεχόμενο του εργασιακού αθλητισμού στην Ελλάδα. Η εργασία ξεκινάει με μια εισαγωγή στον Εργασιακό Αθλητισμό όπως αυτός λειτουργεί σήμερα παγκοσμίως. Τόσο η ιστορία, τα χαρακτηριστικά, όσο και οι προοπτικές του αναλύονται. Ο αθλητικός χώρος στην Ελλάδα επίσης αναλύεται, δίνοντας έμφαση στην ιστορία, την δομή και το νομικό υπόβαθρο που την διέπει. Στην συνέχεια, παρουσιάζεται ο Εργασιακός Αθλητισμός στην Ελλάδα με την ιστορία, χαρακτηριστικά και δράσεις του να αναλύονται. Στην συνέχεια παρουσιάζεται ο νόμιμος εκπρόσωπος του Παγκόσμιου και εργασιακού αθλητισμού στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα ο Ελληνικός Οργανισμός Εργασιακής Άθλησης και υγείας, η ιστορία του, οι δράσεις του και οι Παγκόσμιοι Εργασιακοί Αγώνες, το μεγαλύτερο Αθλητικό εργασιακό γεγονός στην χώρα μετά του Ολυμπιακών Αγώνες του 2004. Στο ερευνητικό μέρος της εργασίας, παράχθηκε το συμπέρασμα από τους εργαζόμενους Ελληνικών εταιριών που έλαβαν μέρος στους Εθνικούς Εργασιακούς αγώνες ότι ήταν ευχαριστημένοι και ικανοποιημένοι από την συμμετοχή τους σε αυτούς σε αρκετά μεγάλο ποσοστό. Οι συμμετοχή τους στους αγώνες τους έδωσε τη δυνατότητα να αναπτύξουν κοινωνικές σχέσεις, να γνωρίσουν περισσότερο τους συναδέλφους τους αλλά και νέους ανθρώπους, να δημιουργήσουν φιλικές σχέσεις και κυρίως υπάρχει μια αθλητική εμπειρία σε μία φιλική και χαλαρή ατμόσφαιρα. Ενώ στο επίλογο της εργασίας κατά την ανάλυση των αποτελεσμάτων δίνεται η δυνατότητα για καλύτερο σχεδιασμό προγραμμάτων υγείας-κίνησης-αναψυχής εργαζομένων μέσα από πολύπλευρες αθλητικές δράσεις.

Λέξεις κλειδιά: *Εργασιακός Αθλητισμός, Εργασιακό Περιβάλλον, Υγεία, Αθλητικές δράσεις*

ABSTRACT

Aikaterini Panagakou: The environment of company sports in Greece & the rate of satisfaction of the participants in the 7th National Company Games.

(With the supervision of Kriemadis Athanasios, Professor)

This research study analyzes and presents the content of company sports in Greece. It begins with an introduction to Company Sports as it currently operates worldwide. Both its history, features and prospects are analyzed. The sports field in Greece is also analyzed, emphasizing the history, the structure and the legal background that governs it. Then, Company Sports is presented in Greece with its history, characteristics and actions being analyzed. Then the legal representative of World Company Sports in Greece is presented. More specifically, the Hellenic Organization of Company Sports and Health, its history, its actions and the World Company Games, the largest sporting event in the country after the 2004 Olympic Games. The employers of the companies that took part in the National Company Games were happy and satisfied with their participation in a fairly large percentage. Their participation in the games gave them the opportunity to develop social relationships, to get to know their colleagues and meet new people, to create friendly relations and above all there is a sports experience in a friendly and relaxed atmosphere. While in the conclusion of the paper during the analysis of the results, the possibility is given for better planning of health-movement-recreation programs of employees through multifaceted sports actions.

Keywords: *Company Sports, Work Environment, Health, Sports activities*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Ευχαριστίες	3
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
ABSTRACT.....	5
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ	8
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	9
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	10
Σκοπός της έρευνας	13
Σημαντικότητα της έρευνας.....	13
Ερευνητικές Ερωτήσεις.....	13
2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	14
2.1. Ιστορία	14
2.2 Χαρακτηριστικά	17
2.3 Παραδείγματα προηγμένων χωρών	19
2.4 Προκλήσεις.....	25
2.5 Αθλητικός Χώρος στην Ελλάδα	29
2.5.1 Δομή	30
2.6 Εργασιακός Αθλητισμός στην Ελλάδα	32
2.7 Εταιρικές Αθλητικές δράσεις στην Ελληνική επικράτεια	34
2.8 Ελληνικός Οργανισμός Εργασιακής Άθλησης και Υγείας.....	36
2.9 ATHENS 2021	37
3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	39
3.1 Δείγμα.....	39
3.2 Μέσα συλλογής δεδομένων	40
3.3 Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	40
3.4 Στατιστική ανάλυση	41
4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	42

4.1 Προφίλ δείγματος.....	42
4.2. Αξιολόγηση προσφερόμενων υπηρεσιών αγώνων εργασιακού αθλητισμού.....	48
4.3 Έλεγχος επίδρασης δημογραφικών στην ικανοποίηση των προσφερόμενων υπηρεσιών εργασιακών αγώνων.....	53
4.4 Αξιολόγηση προσφερόμενων εταιρικών δράσεων.....	54
4.5 Έλεγχος επίδρασης δημογραφικών στην ικανοποίηση των προσφερόμενων εταιρικών δράσεων	60
5. Συμπεράσματα – Προτάσεις	62
5.1 Προτάσεις για ανάπτυξη του Εργασιακού Αθλητισμού στην Ελλάδα	63
5.2 Περιορισμοί έρευνας και Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	64
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	65
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α : ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	71

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Εικόνα 1: Προφίλ Δείγματος σύμφωνα με το φύλο.....	42
Εικόνα 2: Προφίλ Δείγματος σύμφωνα με την ηλικία.....	42
Εικόνα 3 : Προφίλ Δείγματος σύμφωνα με τις σπουδές.....	43
Εικόνα 4: Προφίλ Δείγματος σύμφωνα με την απασχόληση τους στην Εταιρία.....	43
Εικόνα 5: Προφίλ Δείγματος σύμφωνα με το μηναίο τους εισόδημα.....	44
Εικόνα 6: Προφίλ Δείγματος σύμφωνα με την οικογενειακή τους κατάσταση.....	44
Εικόνα 7: Προφίλ Δείγματος σύμφωνα με την εργασιακή του εμπειρία.....	45
Εικόνα 8: Προφίλ Δείγματος εργασιακής του εμπειρία στην ίδια εταιρία.....	45
Εικόνα 9: Έτη παρακολούθησης εταιρικών προγραμμάτων.....	46
Εικόνα 10 : Συχνότητα δυνατότητας άθλησης στην εταιρία.....	46
Εικόνα 11: Αξιολόγηση επιπέδου υγείας.....	47
Εικόνα 12: Συχνότητα άθλησης με συναδέλφους.....	47
Εικόνα 13: Διάρκεια προσωπικής άθλησης.....	48
Εικόνα 14: Βαθμός ικανοποίησης προσφερόμενων υπηρεσιών εργασιακών αγώνων.....	49
Εικόνα 15: Βαθμός ικανοποίησης των προσφερόμενων υπηρεσιών.....	53
Εικόνα 16: Βαθμός ικανοποίησης εταιρικών δράσεων.....	55
Εικόνα 17: Αξιολόγηση ενδοπροσωπικών παραγόντων.....	58
Εικόνα 18: Αξιολόγηση διαπροσωπικών παραγόντων.....	60

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Ερμηνεία συνολικής μεταβλητότητας Α κλίμακας.....	50
Πίνακας 2: Μέθοδος περιστροφής των αξόνων Α κλίμακας.....	51
Πίνακας 3: Έλεγχος αξιοπιστίας νέων παραγόντων κλίμακας προσφερόμενων υπηρεσιών αγώνων.....	52
Πίνακας 4: Ερμηνεία συνολικής μεταβλητότητας Β κλίμακας.....	56
Πίνακας 5: Μέθοδος περιστροφής των αξόνων Β κλίμακας.....	57
Πίνακας 6: Έλεγχος αξιοπιστίας νέων παραγόντων κλίμακας προσφερόμενων εταιρικών δράσεων.....	57

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι οργανισμοί που δραστηριοποιούνται στο τομέα του αθλητισμού συνεχίζουν να προσαρμόζονται, να ανανεώνονται και να αναπτύσσονται μέσα από δημιουργικές και καινοτόμες ιδέες. Οι διάφορες στρατηγικές καινοτομίας που εφαρμόζουν οι αθλητικοί οργανισμοί έχουν τη δυνατότητα να αλλάξουν ριζικά τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι παίζουν, βλέπουν, αντιλαμβάνονται και οργανώνουν τον αθλητισμό. Σε αθλητικές οργανώσεις, συχνά δημιουργούνται ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα μέσω της καινοτομίας. Με αυτόν τον τρόπο, η στρατηγική και η καινοτομία συνδέονται εγγενώς με τον αθλητισμό. Παραδείγματα στρατηγικών καινοτομιών στον σύγχρονο αθλητισμό περιλαμβάνουν την ανάπτυξη του ποδηλατοδρόμου και την εισαγωγή του πόλου από υαλοβάμβακα στο ολυμπιακό άλμα επί κοντό. Άλλα παραδείγματα στρατηγικής καινοτομίας περιλαμβάνουν την αυξανόμενη χρήση νέων τεχνολογιών στον αθλητισμό, όπως η παρακολούθηση μέσω αισθητήρων στη διαιτησία πολεμικών τεχνών ή παρακολούθηση επιδόσεων.

Η ανάγκη προώθησης της καινοτομίας και της στρατηγικής στο αθλητισμό μπορεί να είναι μεγαλύτερη από ποτέ. Σήμερα, ο αθλητισμός αντιμετωπίζει μακροπρόθεσμες προκλήσεις όπως οι πρακτικές κοινωνικού αποκλεισμού και οι διακρίσεις που βασίζονται σε παράγοντες όπως το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η φυλή και η εθνικότητα. Μια πιεστική πρόκληση στην ελίτ και στον Ολυμπιακό αθλητισμό είναι η στασιμότητα των αθλητικών επιδόσεων και των παγκόσμιων ρεκόρ, τα οποία έχουν κορυφωθεί σε πολλά αθλήματα τα τελευταία χρόνια. Εδώ, τόσο η στρατηγική όσο και η καινοτομία μπορεί να είναι η λύση που απαιτείται για να υπάρξουν νέα ρεκόρ. Για να αντιμετωπίσουν και να επιλύσουν παρόμοιες προκλήσεις, οι αθλητικές οργανώσεις και ομοσπονδίες πρέπει να αναπτύξουν στρατηγικές για την καινοτομία και να εφαρμόσουν τη στρατηγική διαχείριση των διαδικασιών καινοτομίας. Ενώ η καινοτομία μπορεί να είναι η λύση των μακροπρόθεσμων προκλήσεων στον σύγχρονο αθλητισμό, η στρατηγική διαχείριση αναφέρεται στη διαχειριστική διαδικασία διαμόρφωσης του τρόπου δράσης που απαιτείται για την επιτυχία της καινοτομίας στον αθλητισμό.

Ενώ η έρευνα για την καινοτομία έχει εξελιχθεί σημαντικά και έχει αυξηθεί ραγδαία τις τελευταίες δεκαετίες, υπάρχει αναλογικά ελάχιστη πρόοδος στον τομέα

του αθλητισμού που σχετίζεται με το εργασιακό περιβάλλον. Παρόλο που έχει σημειωθεί αύξηση των ερευνών για την καινοτομία σε άλλους τομείς του αθλητισμού τα τελευταία χρόνια, η έρευνα στον τομέα αυτό εξακολουθεί να είναι περιορισμένη. Η στρατηγική, στην συγκεκριμένη έρευνά, μπορεί να θεωρηθεί ως πρότυπο ενεργειών που χρησιμοποιούν τα στελέχη εταιριών για να αποκτήσει η εταιρία τους ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Για παράδειγμα ένα εναλλακτικά εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό φέρνει εντούτοις νέες ιδέες, απόψεις και αντιλήψεις σε έναν οργανισμό, και εάν οι υπάλληλοι είναι σε θέση να συνεργαστούν, θα εργαστούν για έναν συγκεκριμένο στόχο και θα έχουν περισσότερα κίνητρα, κάτι που θα δώσει στον οργανισμό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα (Joubert, 2012). Οι αθλητικές δραστηριότητες, συχνά δημιουργούν ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα μέσω των καινοτόμων αθλητικών δράσεων μιας εταιρίας όπου αυτές μπορούν να θεωρηθούν τα team building events, η συμμετοχή σε αθλητικές δράσεις άλλων οργανισμών (Μαραθώνιος Αθηνάς, Αγώνες δρόμου για κοινωφελής σκοπούς), τα ενδοεταιρικά τουρνουά (εσωτερικό πρωτάθλημα 5x5) κ.α. Με αυτόν τον τρόπο, ο αθλητισμός εισέρχεται στο εργασιακό περιβάλλον. Επίσης εάν αναλογιστεί κανείς την μεγάλη χρονική διάρκεια που οι εργαζόμενοι βρίσκονται στον χώρο εργασίας τους και τις θετικές συνέπειές που είναι δυνατόν να προκύψουν στην πάροδο των χρόνων από ένα υγιή εργαζόμενο τόσο για τον δημόσιο, όσο και για τον ιδιώτη επιχειρηματία, διαπιστώνει ότι η ενασχόληση των εργαζομένων με την άθληση και την αναψυχή είναι πολύ σημαντική και αναγκαία.

Ένας υγιής πληθυσμός οδηγεί σε ένα υγιές έθνος. Η καλή υγεία και ευεξία μπορεί να διατηρηθεί μέσω της συμμετοχής σε αθλήματα ή στην άσκηση οποιασδήποτε φυσικής δραστηριότητας (D.E.R. Warburton 2006). Ένα υγιές άτομο θα είχε καλύτερα αποτελέσματα στην εργασία και τη ζωή, για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος θα ήταν σε θέση να αποδώσει καλά και να επιτύχει υψηλή παραγωγικότητα, συμπεριλαμβανομένης της ικανοποίησης ορισμένων βασικών δεικτών απόδοσης στην περιγραφή της εργασίας του. Επιπλέον, θα υπήρχαν λίγες επισκέψεις στον γιατρό και η προσωπική του ζωή θα ήταν πιο ικανοποιητική. Το κόστος των εργαζομένων με κακή υγεία μπορεί να μετρηθεί ως προς τις απώλειες παραγωγικότητας, τις ημέρες ασθένειας και την αποζημίωση που σχετίζεται με ασθένεια. Όπως επαληθεύεται και μέσα από ερευνητικά αποτελέσματα των Lopez και Desbordes (2008), οι εργαζόμενοι που ασχολούνται ενεργά με τον αθλητισμό και

ακολουθούν έναν υγιεινό τρόπο ζωής είναι λιγότερο αγχωμένοι και αυτό αντικατοπτρίζεται στην υψηλή παραγωγικότητά τους, όπως αποδεικνύεται στις ετήσιες αξιολογήσεις απόδοσης, καθώς επίσης και στην μείωση των πρόωρων αποχωρήσεων από το χώρο εργασίας (Boxall, Macky, & Rasmussen, 2003).

Η υγεία των εργαζομένων γίνεται όλο και πιο κρίσιμο επιχειρηματικό ζήτημα καθώς η βελτιωμένη υγεία θα μπορούσε να μεταφράζεται σε σημαντική άμεση εξοικονόμηση κόστους για τους εργοδότες (Chapman 2005; Haines et al. 2007). Οι εταιρίες και οι οργανισμοί πρέπει να αναγνωρίσουν ότι η καλή γενική υγεία των εργαζομένων μπορεί να ενθαρρυνθεί από τους εργοδότες και έχει και ευεργετικά αποτελέσματα για τις ίδιες τις επιχειρήσεις (Ανθρώπινοι πόροι, 2005). Μέχρι σήμερα, η σημασία της ευημερίας των εργαζομένων στην εργασία ήταν ένας ‘παραμελημένος’ τομέας διερεύνησης στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων (Baptiste 2008). Ο Bannister (2005) προτείνει ότι οι εργοδότες αρχίζουν να συνειδητοποιούν ότι οι επενδύσεις στην υγεία των εργαζομένων τους μπορούν να αποφέρουν πραγματικά επιχειρηματικά οφέλη.

Ωστόσο, ο χώρος εργασίας εξακολουθεί να μην χρησιμοποιείται ως μέρος για την προώθηση υγιεινού τρόπου ζωής και πολλοί χώροι εργασίας, με το υψηλό αριθμό συσκευών που εξοικονομούν χρόνο εργασίας, συμβάλλουν στην κακή υγεία του προσωπικού ενθαρρύνοντας την καθιστική συμπεριφορά (Henley & Redmond 2006; Richmond et al., 1998). Κατά τη διάρκεια της ζωής τους, οι εργαζόμενοι περνούν περισσότερο από τέσσερις φορές περισσότερο χρόνο στο χώρο εργασίας τους σε σύγκριση με τη συμμετοχή σε δραστηριότητες αναψυχής, επισημαίνοντας έτσι τη σημασία της ενσωμάτωσης της άσκησης στο εργασιακό περιβάλλον (Get Moving Tasmania, 2006). Ο Urwin (2006) προτείνει ότι οι χώροι εργασίας θα πρέπει ενεργά να παρέχουν και να διευκολύνουν την προώθηση της υγείας, διότι κατά την διάρκεια της εργασίας τους οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο δεκτικοί στο να πάρουν μέρος σε προγράμματα εκπαίδευσης που έχουν να κάνουν με την υγιεινή διατροφή, την διακοπή του καπνίσματος και την πρόληψη του στρες».

Όλο και περισσότερο, ασκείται πίεση από υπαλλήλους που αναμένουν από την εταιρεία τους να προωθήσει την ευημερία και την καλή φυσική κατάσταση, καθώς οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τους managers ανθρώπινου δυναμικού ως ‘‘φύλακες’’ των συμφερόντων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της

ευημερίας τους (Renwick 2003). Αυτό αντικατοπτρίζεται σε μια πρόσφατη αύξηση της υποστήριξης των εργοδοτών για προγράμματα επαγγελματικής υγείας και υγιεινής στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων προγραμμάτων σωματικής άσκησης (O'Reilly, 2006).

Σκοπός της έρευνας

Η συγκεκριμένη εργασία στοχεύει να αναδείξει τη σημαντικότητα των κινήτρων συμμετοχής τους, των τυχόν εμποδίων συνέχισης τους σε αθλητικές δράσεις αλλά και των προσωπικών και επαγγελματικών οφελών που αποκομίζουν οι συμμετέχοντες σε Εθνικούς Αγώνες Εργασιακού Αθλητισμού.

Σημαντικότητα της έρευνας

Το αντικείμενο της παρούσης έρευνας είναι σημαντικό, καθώς παρόμοια στοιχεία και έρευνες εκλείπουν από την ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία των αθλητικών δράσεων των εθνικών αγώνων εργασιακού αθλητισμού. Επιπρόσθετα, οι εμπειρικές έρευνες παρόμοιων θεμάτων δεν εξετάζουν τα κίνητρα συμμετοχής και τα προσωπικά και επαγγελματικά οφέλη. Βάσει αυτής της έλλειψης, τα ωφέλιμα στοιχεία της παρούσης έρευνας θα μπορούσαν να αξιολογηθούν από τις εταιρίες και οργανισμούς για την επιτυχή εφαρμογή εταιρικών προγραμμάτων σωματικής δραστηριότητας των εργαζομένων τους.

Ερευνητικές Ερωτήσεις

- ✓ H1: Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης από την συμμετοχή σε εργασιακούς αγώνες
- ✓ H2: Αν κατά πόσο τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων διαφοροποιούν τον βαθμό ικανοποίησης της συμμετοχής σε εργασιακούς αγώνες
- ✓ H3: Ποια είναι τα οφέλη που αντιλαμβάνονται οι συμμετέχοντες από τις εταιρικές δράσεις
- ✓ H4: Αν και κατά πόσο τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων διαφοροποιούν τα αντιλαμβανόμενα οφέλη από τις εταιρικές δράσεις.

2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

2.1. Ιστορία

Ο Εργασιακός Αθλητισμός εστιάζει στο να αυξήσει την παραγωγικότητα στους εργαζομένους, όπως και τα κέρδη στην ίδια την επιχείρηση. Γίνεται προφανής η σύνδεση που έχει ο εργασιακός αθλητισμός με τους υγιείς εργαζόμενους, όπως και με την ικανοποίηση που τους παρέχεται από τους εργοδότες τους. Επιπρόσθετα, όταν οι εργοδότες δείχνουν ενδιαφέρον στους εργαζομένους και τα προβλήματά τους, αυξάνεται το ομαδικό πνεύμα και το ηθικό τους όταν αυτοί εργάζονται. Η παραγωγικότητα, όταν αυξάνεται, αυξάνει την ποσότητα στην παραγωγή, την ποιότητα του παραγόμενου προϊόντος ή των παρεχόμενων υπηρεσιών, μειώνει τον χρόνο που απαιτείται για τα ανωτέρω έργα, κ.α. (Paton, 2018)

Το να εφαρμόζονται προγράμματα υγείας τα οποία διαθέτουν και ένα σύνολο αθλητικών δραστηριοτήτων και προγραμμάτων ασκήσεων στους εργαζομένους έχει αποδειχτεί πως έχει θετική επίδραση, όπως φαίνεται ανωτέρω, το οποίο αυξάνει την παραγωγικότητα, το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, και τα κέρδη της επιχείρησης (Glazkova et al, 2019).

Επιπρόσθετα, η χαμηλή παραγωγικότητα και τα φυσικά επακόλουθά της, έχει απασχολήσει τη βιβλιογραφία στην διοίκηση των επιχειρήσεων, που συμπεράνε το ότι για να αυξηθεί η παραγωγικότητα, οι εργαζόμενοι χρειάζονται κίνητρα. Ένα από αυτά τα νέα κίνητρα θεωρείται το να παρέχεται άσκηση και άθληση στους υπαλλήλους, το οποίο οι εργοδότες θεωρούν ότι αυξάνει την αποδοτικότητα (Bunn et al, 2020).

Το 1960 στις ΗΠΑ εδραιώνονται τα πρώτα προγράμματα με αθλητικές δραστηριότητες στον χώρο της εργασίας, τα οποία παρέχονται στους υπαλλήλους δωρεάν. Κάπως έτσι ο εργασιακός αθλητισμός ξεκίνησε να υπάρχει μέσα από την συνειδητοποίηση από την μεριά των μεγαλύτερων κυρίως εταιριών και επιχειρήσεων, πώς οι άνθρωποι πόροι και το ανθρώπινο κεφάλαιο, θεωρίες που έγιναν ευρέως γνωστές κατά την δεκαετία του 1970 και 1980, θα μπορούσε να ενισχυθεί ακόμα

περισσότερο μέσα από την εισαγωγή προγραμμάτων ατομικού και ομαδικού αθλητισμού για τους εργαζόμενους τους. Ιστορικά όμως, έχουν παρατηρηθεί στην βιβλιογραφία προεκτάσεις του εργασιακού αθλητισμού ακόμα και στα τέλη του 19ου αιώνα. Πρωτοεμφανίστηκε στην Γαλλία, το έτος του 1896 στην αλυσίδα “La Belle Jardiniere” (Giulianotti & Robertson, 2004). Το 1980 σχεδόν 50 χιλιάδες επιχειρήσεις στις ΗΠΑ ξεκίνησαν να προσφέρουν άθληση και άσκηση στους υπαλλήλους τους, ενώ η «Αμερικανική Ένωση Ειδικών Συμβούλων για Άσκηση-Άθληση στον Επιχειρησιακό και Βιομηχανικό χώρο» είχε άνω των τριών χιλιάδων μέλη. Οι εργοδότες παρείχαν τις υπηρεσίες με στόχο να βελτιώσουν την υγεία των υπαλλήλων, το οποίο θα μείωνε τα έξοδα και θα αύξανε τα κέρδη τους (Watzel et al, 2018).

Ο αρχικός σκοπός των εργασιακών αθλητικών δραστηριοτήτων ήταν να παρέχει στους απλούς υπαλλήλους ευκαιρίες να αθληθούν, ενέργεια που προώθησε την υγεία των εργαζομένων. Έτσι συνέβαλε στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας με τη συσσώρευση αποθεμάτων ανθρώπινου κεφαλαίου (υγεία) και την αύξηση της εργασιακής προσπάθειας. Όταν βελτιώνεται η υγεία των υπαλλήλων χάρη στις εφαρμογές και τις λειτουργίες από αθλητικές δραστηριότητες υπάρχουν πολύ θετικά αποτελέσματα στα κέρδη που έχουν οι επιχειρήσεις. Η παραγωγικότητα αυξάνεται, τα έξοδα νοσηλείας και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης μειώνονται, βελτιώνονται οι σχέσεις που έχουν οι εργαζόμενοι με τους εργοδότες, δημιουργείται θετικό και ομαδικό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων, μειώνονται οι απεργίες τους, μειώνονται οι αποχωρήσεις από αξιόλογους και παραγωγικούς εργάτες, τα ατυχήματα των εργασιών, και βελτιώνονται τα προϊόντα και οι υπηρεσίες που προσφέρουν οι επιχειρήσεις. Το σύνολο των εταιρειών που έχει εφαρμόσει σειρά αθλητικών προγραμμάτων έχει σημειώσει βελτίωση στην παραγωγικότητά της άνω του 8% (Porona, 2018).

Υποστηρίζεται από την υπάρχουσα βιβλιογραφία ότι, κάθε ένα δολάριο που έχει ξοδευτεί για να εφαρμόζονται αθλητικά προγράμματα στους εργαζόμενους παράγει πέντε δολάρια για την επιχείρηση. Επίσης σημαντικά είναι τα οφέλη που αποκομίζουν οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε πρόγραμμα άθλησης και άσκησης. Το επίπεδο καρδιοπάθειας και ισχαιμικών επεισοδίων έχει μειωθεί, το επίπεδο αρτηριακής πίεσης είναι στο φυσιολογικό όριο, όπως και η παχυσαρκία και η χοληστερόλη. Επίσης, οι εργαζόμενοι που ασκούνται έχουν λιγότερο άγχος σε σχέση

με τους μη-ασκούμενους συναδέλφους τους. Επιπρόσθετα, έχουν βελτιωθεί οι έλεγχοι πίεσης στο αίμα, έχουν μειωθεί οι καπνιστές, και τα επίπεδα από το εργασιακό άγχος (Paton, 2016).

Τα τελευταία χρόνια, η εταιρική αθλητική δραστηριότητα δεν ήταν τόσο ισχυρή όσο ήταν. Ορισμένες ομάδες εταιρικών αθλητικών συλλόγων διαλύθηκαν κατά τη διάρκεια της σοβαρής οικονομικής επιβράδυνσης τη δεκαετία του 1990 μετά την έκρηξη της φούσκας του 1999. Η Ιαπωνική Ένωση Ερασιτεχνικών Μπέιζμπολ ανέφερε ότι ο αριθμός των εταιρικών ομάδων λεσχών μπέιζμπολ μειώθηκε από 142 το 1995 σε 89 το 2013. Υπάρχουν όμως και άλλοι λόγοι για τους οποίους οι εταιρικές ομάδες αθλητικών συλλόγων διαλύθηκαν. Τώρα που μπορούν να απολαύσουν τόσες πολλές αθλητικές ψυχαγωγίες όπως MBL, NBA, Premier League σε προγράμματα δορυφορικής μετάδοσης, καθώς και ιαπωνικό επαγγελματικό μπέιζμπολ και J. League (επαγγελματικό πρωτάθλημα ποδοσφαίρου στην Ιαπωνία), οι θεατές δεν ενδιαφέρονται τόσο για τα παιχνίδια των εταιρικών αθλητικών πρωταθλημάτων όπως στο παρελθόν. Αυτό σημαίνει ότι οι εταιρικές ομάδες αθλητικών συλλόγων δεν εκτιμούνται ως διαφημιστικά μέσα. Επιπλέον, καθώς είναι πιο εύκολο να αλλάζουν εταιρείες, μπορεί να είναι αλήθεια ότι οι εργαζόμενοι γίνονται λιγότερο πιστοί στην εταιρεία τους και, στη συνέχεια, δεν ενδιαφέρονται πολύ για τις νίκες και τις απώλειες των δικών τους ομάδων. Επομένως, υπάρχει η πιθανότητα ο αντίκτυπος της απόδοσης των ομάδων στο εργασιακό ηθικό των υπαλλήλων να μην είναι τόσο ισχυρός όσο ήταν (Giulianotti & Robertson, 2004).

Μέχρι και σήμερα, έχοντας ως στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων και των κερδών της επιχείρησης, η ιστορία του εργασιακού αθλητισμού φαίνεται να είναι άμεσα συνδεδεμένη με την υγεία των εργαζομένων, όπως επίσης και με την αίσθηση ικανοποίησης από τις παροχές που τους προσφέρει η εργοδοσία. Επίσης, το ενδιαφέρον που η εργοδοσία δείχνει για τα γενικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν είναι υψίστης σημασίας, καθώς και από το ηθικό και ομαδικό πνεύμα που επιδεικνύουν οι εργαζόμενοι τις ώρες εργασίας. Η αύξηση της παραγωγικότητας μπορεί να σημαίνει αύξηση της ποσότητας παραγωγής, αύξηση της ποιότητας του προϊόντος ή των υπηρεσιών, μείωση του απαιτούμενου χρόνου για την παραγωγή συγκεκριμένου έργου ή οποιοσδήποτε συνδυασμός των παραπάνω. Συνεπώς προγράμματα υγείας, που εφαρμόζονται για τους εργαζομένους και περιλαμβάνουν αθλητικές δραστηριότητες και προγράμματα ασκήσεων, έχουν δείξει πως επιδρά

θετικά στην αύξηση της παραγωγικότητας και των κερδών των επιχειρήσεων (Guenzi & Ruta, 2013).

2.2 Χαρακτηριστικά

Η έννοια του εργασιακού αθλητισμού αρχίζει να αντιμετωπίζει ανταγωνιστικά την έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) που αναπτύσσεται σε υπαλλήλους και γειτονίες. Οι εταιρείες εγκαταλείπουν την πλήρη υποστήριξη των ομάδων αθλητικών συλλόγων, αλλά αντ' αυτού μοιράζονται την υποστήριξή τους με τις τοπικές κυβερνήσεις και άλλες εταιρείες. Παρόλα αυτά, η καλή απόδοση των ομάδων εργαζόμενων ενθαρρύνει τους υπαλλήλους, κάτι που τους δίνει περισσότερη ενέργεια για να εργαστούν (Giulianotti & Robertson, 2004).

Οι ομάδες αθλουμένων εργαζόμενων είναι ένα σύμβολο ενοποίησης στην εταιρεία και διαδραματίζουν ρόλο στη βελτίωση του ομαδικού πνεύματος και της αλληλεγγύης που είναι σημαντικοί παράγοντες σε όλους τους εργασιακούς τομείς. Η απόδοση των εταιρικών αθλητικών συλλόγων επηρεάζει το ηθικό εργασίας των υπαλλήλων. Αυτοί οι εργαζόμενοι παρακινούνται να εργαστούν σκληρότερα γνωρίζοντας ότι κερδίζουν οι δικές τους ομάδες. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι αποθαρρύνονται να εργαστούν σκληρά εάν οι δικές τους ομάδες χάσουν παιχνίδια. Ως εκ τούτου, συμπεραίνουμε στατιστικά ότι ο αντίκτυπος της απόδοσης των ομάδων στο ηθικό εργασίας των εργαζομένων είναι συμμετρικός μεταξύ των κερδών και των απωλειών σε ατομικό επίπεδο (Guenzi & Ruta, 2013).

Ο ομαδικός αθλητισμός έχει θετικό αντίκτυπο σε έναν οργανισμό, βελτιώνοντας την παραγωγικότητα και δίνει στον οργανισμό ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Η έρευνα του Chandler (2006) δείχνει ότι οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν μαζί στον αθλητισμό νιώθουν πιο κινητοποιημένοι και είναι πιο αποτελεσματικοί στις ευθύνες τους, επειδή ο αθλητισμός τους δίδαξε να δουλεύουν μαζί σαν ομάδα. Η συμμετοχή της ομάδας σε έναν οργανισμό προωθεί την ανταλλαγή ιδεών που ενισχύουν τη δημιουργικότητα. Μαζί με τα οφέλη που σχετίζονται με τον άνθρωπο, όπως προαναφέρθηκε, οι εργοδότες έχουν επίσης οφέλη από τους εργαζόμενους που αυξάνουν τη σωματική τους δραστηριότητα. Ο πρωταρχικός στόχος στην εφαρμογή των προγραμμάτων φυσικής δραστηριότητας σε ένα χώρο εργασίας είναι ότι οι συμμετέχοντες στον αθλητισμό είναι πιο υγιείς από τους μη

συμμετέχοντες. Τα προγράμματα φυσικής δραστηριότητας στο χώρο εργασίας εφαρμόζονται για την ενίσχυση της υγείας και της παραγωγικότητας των εργαζομένων (Paton, 2016).

Οι απαιτήσεις εργασίας και οι απαιτήσεις της οικογενειακής ή προσωπικής ζωής είναι ένα δίλλημα, το οποίο είναι συχνά δύσκολο και τις περισσότερες φορές δημιουργεί μια ανισορροπία στη ζωή του σύγχρονου ανθρώπου. Μια «δέσμευση χρόνου» δημιουργείται όταν η εργασία και οι προσωπικές ή οικογενειακές απαιτήσεις θεωρούνται μη ελεγχόμενες. Ένα άτομο τότε θα αισθανθεί ότι το έργο του και οι προσωπικές ή οικογενειακές του απαιτήσεις είναι σημαντικές, αλλά δεν είναι σε θέση να ελέγξει την ισορροπία μεταξύ των. Οι γυναίκες και οι μερικώς απασχολούμενοι βιώνουν περισσότερες ανισορροπίες εργασίας/ζωής. Παρά το γεγονός ότι τα νεότερα και λιγότερο μορφωμένα άτομα αντιμετωπίζουν ανισορροπίες μεταξύ εργασίας και ζωής, έχουν υψηλότερα επίπεδα ελέγχου του χρονοδιαγράμματος και μπορούν ως εκ τούτου να βελτιώσουν την ισορροπία εργασίας/προσωπικής ζωής τους (Bunn et al, 2020).

Οι συμμετέχοντες στον αθλητισμό συμπεριλαμβάνουν την οικογένειά τους σε αθλητικές εκδηλώσεις, κάτι τέτοιο θα μπορούσε να βελτιώσει την ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής. Όχι μόνο συμμετέχουν στον αθλητισμό που ανακουφίζει από το άγχος τους και ενισχύει την υγεία τους, αλλά μπορούν επίσης να περάσουν χρόνο με την οικογένεια και τους φίλους τους κατά τη διάρκεια αθλητικών εκδηλώσεων. Οι μη συμμετέχοντες εργαζόμενοι και η οικογένεια είναι θεατές και ενθαρρύνουν τους συμμετέχοντες στον αθλητισμό, το οποίο κάνει και εκείνους μέλη της ομάδας. Αυτή η υποστήριξη από την οικογένεια, τους φίλους και τους συναδέλφους θα βοηθήσει έναν υπάλληλο να αισθάνεται πως εκτιμάται και αυτό θα συμβάλει στην ενίσχυση της ισορροπίας εργασίας/ζωής (Porona, 2018).

Σε μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε από την Standard Chartered Bank διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε ομαδικό άθλημα, όπως το ποδόσφαιρο, είναι πιο επιτυχημένοι από τους μη συμμετέχοντες στο έργο τους. Σε αυτή τη μελέτη διαπιστώθηκε ότι οι ταχέως αναπτυσσόμενες οργανώσεις έχουν σημαντικά περισσότερους εργαζόμενους που συμμετέχουν σε κάποιο εταιρικό ομαδικό άθλημα από ό, τι οι λιγότερο αναπτυσσόμενες οργανώσεις. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν στον αθλητισμό γενικά έχουν

υψηλότερα επίπεδα ενέργειας και ότι αυτό οδηγεί επίσης σε ταχύτερη οργανωτική ανάπτυξη. Σημειώθηκε ότι οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν στον αθλητισμό γενικά είναι περισσότερο κινητοποιημένοι να βελτιώσουν την παραγωγικότητα και την απόδοση του οργανισμού. Η έρευνα δείχνει ότι υπάρχει σημαντική, θετική συσχέτιση μεταξύ της συμμετοχής σε κάποιο αθλητικό όμιλο και των οφελών για τον οργανισμό. Τα συμπεράσματα αυτής της μελέτης ήταν ότι συνολικά το 48% των συμμετεχόντων συμφώνησε ότι η συμμετοχή τους σε ομαδικό άθλημα βελτίωσε τη σχέση μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης. Από τους συμμετέχοντες, το 80% ανέφερε ότι είχαν εξοικειωθεί καλύτερα με άλλους υπαλλήλους από διαφορετικά τμήματα (Ohtake & Sasaki, 2013).

Στόχος των αναφερόμενων μελετών ήταν να αποδείξουν τα οφέλη του ομαδικού αθλητισμού για τους οργανισμούς. Τα οφέλη του ομαδικού αθλητισμού για τους οργανισμούς είναι η βελτίωση της παραγωγής, η βελτίωση των κινήτρων στην εργασία, η κατάρρευση των ιεραρχικών φραγμών και η δημιουργία κοινού χώρου συνεργασίας. Επίσης, τα οφέλη του ομαδικού αθλητισμού για τους οργανισμούς είναι ότι οι συμμετέχοντες στον αθλητισμό έχουν μεγαλύτερη επιτυχία στη δουλειά τους επειδή έχουν υψηλότερα ενεργειακά επίπεδα, έχουν περισσότερα κίνητρα και βελτιώνουν τις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων (Hancock et al, 2018).

Παράλληλα με την ταχεία ανάπτυξη της βιομηχανίας του αθλητισμού, η φύση των επιχειρήσεων ως προς την ανάγκη ενασχόλησης των εργαζομένων τους με τον αθλητισμό έχει αλλάξει επίσης. Ο αθλητισμός αποτελεί πλέον βασικό στοιχείο του τμήματος του Ανθρωπίνου Δυναμικού μίας εταιρίας. Αυτό αυξάνει την ανάγκη για ορθές διοικητικές πρακτικές, για την βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων (Kung et al, 2011).

2.3 Παραδείγματα προηγμένων χωρών

Στη Σουηδία, η πρώτη ενασχόληση με την άθληση από συνεργαζόμενες εταιρίες έγινε το 1880, με το άθλημα της κωπηλασίας, αν και εκείνο το διάστημα ευρέως διαδεδομένο ήταν το ποδόσφαιρο. Το 1945, ιδρύθηκε ένας αθλητικός οργανισμός με αντικείμενο την ανάπτυξη του εργασιακού αθλητισμού και ακολούθησε η ίδρυση 63 εργατικών αθλητικών σωματείων σε εθνικό επίπεδο. Σήμερα, πάνω από 1 εκ. αθλούμενοι συμμετέχουν σε ετήσιες διοργανώσεις και

αγώνες διάφορων αθλημάτων, 12.000 σωματεία και εταιρίες διαγωνίζονται σε διάφορα αθλήματα, 150.000 άτομα - μέλη γυμνάζονται σε εβδομαδιαία βάση στα σωματειακά κέντρα, 3.000 - 4.000 άτομα άνω των 55 ετών συμμετέχουν κάθε Σεπτέμβριο σε γιορτή άθλησης και αναψυχής με δραστηριότητες όπως σκι, γκολφ, ποδήλατο, περπάτημα και άλλες ήπιες μορφές άθλησης, 21 εθνικές αθλητικές συνομοσπονδίες προσφέρουν ευκαιρίες για άθληση και αναψυχή στους εργαζόμενους, ενώ 110.000 άτομα ασχολούνται στο πλαίσιο οργάνωσης του εργασιακού αθλητισμού, πολλοί από τους οποίους εθελοντικά. Ο εργασιακός αθλητισμός χρηματοδοτείται από το κράτος, τις περιφέρειες, τις κοινότητες, σπόνσορες και συνδρομές. Οι Σουηδοί δίνουν μεγάλη σημασία στο διάλλειμα κίνησης και προσπαθούν μέσα από απλουστευμένες οδηγίες να πείσουν τους εργαζόμενους για τη σημασία της γυμναστικής σε μικρά εργασιακά διαλλείματα (Paton, 2016).

Στη Νορβηγία, το πλαίσιο οργάνωσης κινείται σε ίδιο περίπου μοτίβο με αυτό της Σουηδίας. Υπάρχει δημοκρατική οργάνωση του εργασιακού αθλητισμού με αντιπροσώπους από τα εργατικά σωματεία και την ένωση εργοδοτών, πλαισιωμένη με εξειδικευμένο προσωπικό. Η Ομοσπονδία Εργασιακού Αθλητισμού της χώρας ιδρύθηκε το 1957 και συμμετέχουν σε αυτή πάνω από 450.000 μέλη. Από το 2001 δουλεύουν σε ένα πρόγραμμα που έχει στόχο την παροχή ποιοτικότερων υπηρεσιών προς τους εργαζόμενους. Παρατηρείται ανάπτυξη σε 2 τομείς: α) στη γυμναστική διαλείμματος και β) στη δραστηριοποίηση των μελών της οικογένειας σε ήπιες μορφές άθλησης στη φύση. Ιδιαίτερη προσοχή παρέχουν στις γυναίκες και στους συνταξιούχους (Paton, 2016).

Στη Δανία, η οργάνωση του εργασιακού αθλητισμού βρίσκεται σε υψηλό οργανωτικό επίπεδο. Προβλήματα παρουσιάζονται από την ανάπτυξη των περιοχών και τη διοργάνωση πολλών αθλητικών γιορτών σε κρατικό επίπεδο. Υπάρχει Ομοσπονδία Εργασιακού Αθλητισμού και 5 οργανισμοί άθλησης που συνεργάζονται με 14 περιφέρειες και 79 περιοχές για να παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε 340.000 μέλη. Πρόσφατη έρευνα στον εργασιακό αθλητισμό στη Δανία έδειξε ότι οι άνθρωποι συμμετέχουν στον εργασιακό αθλητισμό σε πολύ περιορισμένο βαθμό. Όμως, πολύ περισσότεροι από αυτούς έχουν θετικές επιθυμίες απέναντι στον αθλητισμό στο χώρο εργασίας και θα ήθελαν να ασκήσουν αυτό το είδος αθλητισμού πολύ περισσότερο από αυτό που προσφέρεται επί του παρόντος. Η έρευνα σε

ερωτηματολόγια στους χώρους εργασίας στο Kolding και το Roskilde έδειξε ότι το 83% των ερωτηθέντων ήταν αθλητικά ενεργοί. Το 12% δραστηριοποιούνταν στα αθλητικά προγράμματα των επιχειρήσεων τους, αλλά το 43% επιθυμούσε να ασχοληθεί με αθλητικά προγράμματα των εταιριών τους ή τον αθλητισμό στον εργασιακό του χώρο. Τα αθλητικά προγράμματα των επιχειρήσεων έχουν ως επί το πλείστον τη μορφή παιχνιδιών με μπάλα (7%). Σε μικρό βαθμό, μπόουλινγκ (2%), bodybuilding (2%) και εξωτερική κίνηση (1-2%). Μεταξύ των επιθυμητών δραστηριοτήτων, τα παιχνίδια με μπάλα είναι επίσης στην κορυφή (21%). Εντούτοις, ακολουθείται από bodybuilding και spinning (20%), ενόργανη, αεροβική γυμναστική και χαλάρωση (14%), εξωτερική κίνηση (11%) και σε μικρότερο βαθμό κολύμβηση και άλλα θαλάσσια σπορ (6%) και χορό (4%). Ενώ ο τυπικός ενεργός συμμετέχων στον αθλητισμό των επιχειρήσεων είναι οι άνδρες σύντομης τυπικής εκπαίδευσης, οι επιθυμίες έρχονται σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από τις γυναίκες, τους νέους και τα άτομα με μακρόχρονη επίσημη εκπαίδευση (Paton, 2016).

Το 1989 η Δανική κυβέρνηση διατύπωσε το "Πρόγραμμα πρόληψης", το οποίο υπογράμμισε την ανάγκη σωματικής άσκησης και κίνησης στο χώρο εργασίας. Στη δεκαετία του 1990, η Δανική Διεύθυνση Υγείας ακολούθησε με την έκδοση μιας μελέτης σχετικά με την κίνηση ως συμβολή για έναν πιο υγιεινό εργασιακό χώρο. Και το 2002, το υπουργείο εσωτερικών και υγειονομικών υποθέσεων της Δανίας απευθύνθηκε στη συνεργατική Δανία μαζί με τα δημόσια ιδρύματα παιδικής μέριμνας, τα σχολεία και τους χώρους εργασίας, ώστε να αναλάβουν από κοινού ευθύνη για την υγεία (Paton, 2016).

Στη Φινλανδία λειτουργούν 5 αθλητικές οργανώσεις που σχετίζονται με τον εργασιακό αθλητισμό, οι οποίες, σε συνεργασία με το κράτος, τους εργαζόμενους και τους εργοδότες διεξάγουν έρευνες σχετικές με τον εργασιακό αθλητισμό. Οι δραστηριότητες που αναπτύσσονται δεν διαφέρουν από αυτές των κρατών που προαναφέρθηκαν. Στη Γερμανία, η ανάπτυξη του εργασιακού αθλητισμού έχει μια αξιολογη πορεία περίπου 100 χρόνων. Στόχος του εργασιακού αθλητισμού στη χώρα είναι η δημιουργία ενός αμοιβαίου οφέλους τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τους δημόσιους και ιδιωτικούς επιχειρηματίες. Η Ομοσπονδία Εργασιακού Αθλητισμού λειτουργεί ως ομπρέλα των επιμέρους ομοσπονδιών από τα 15 αντίστοιχα κρατίδια. Σε κάθε κρατίδιο δημιουργούνται εργατικά αθλητικά σωματεία με δραστηριότητα σε διάφορα αθλήματα και συμμετοχές σε τοπικές, περιφερειακές,

εθνικές και διεθνείς διοργανώσεις. Οι συμμετοχές στα διάφορα αθλήματα ξεπερνούν τις 400.000. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η ανάπτυξη του κρατιδίου του Αμβούργου, όπου οι αθλούμενοι - μέλη των 490 σωματείων ξεπερνούν τους 66.000. Από τα 45 αθλήματα που διοργανώνει η ομοσπονδία τα 18 οργανώνονται με τη μορφή πρωταθλημάτων. Στον εργασιακό αθλητισμό του Αμβούργου, ο οποίος χρηματοδοτείται από τις συνδρομές των μελών, την οικονομική στήριξη των επιχειρηματιών, από σπόνσορες, κλπ., προσφέρουν εθελοντικά τις υπηρεσίες τους 250 συνεργάτες, πολλοί από τους οποίους είναι προπονητές από χόμπι. Στην Ελβετία, η κυρίως δομή της Ομοσπονδίας, η οποία ιδρύθηκε το 1941, αποτελείται από τον κεντρικό φορέα, τις περιφέρειες και τα περίπου 577 αθλητικά τμήματα, τα οποία έχουν 53.000 μέλη που συμμετέχουν σε 12 αθλήματα. Στόχοι της Ομοσπονδίας είναι η διαμόρφωση ενός πλήρους προγράμματος άθλησης και αναψυχής για τους εργαζόμενους, η προαγωγή της υγείας τους, η δημιουργία ευχάριστου κλίματος στους χώρους της εργασίας, η ενθάρρυνση της συντροφικότητας και η μείωση των γλωσσικών και πολιτιστικών συνόρων. Η Ομοσπονδία είναι ανοικτή σε νέες αθλητικές τάσεις και ιδέες, διοργανώνει αθλητικές συναντήσεις και δημιουργεί παιχνίδια για τα μέλη της από τον αθλητή κορυφής, μέχρι τον αθλητή αναψυχής. Η χρηματοδότησή της επιτυγχάνεται από συνδρομές μελών, κρατικές επιχορηγήσεις, χορηγούς και συνεργασίες με επιχειρήσεις (Paton, 2016).

Στη Γαλλία, η Ομοσπονδία Εργασιακού Αθλητισμού εντάσσεται στην Εθνική Ολυμπιακή Επιτροπή της χώρας. Σήμερα υπάρχουν 2.400 αθλητικά σωματεία, στα οποία είναι εγγεγραμμένοι 1.200.000 αθλούμενοι, που συμμετέχουν κάθε χρόνο σε διάφορα οργανωμένα πρωταθλήματα και γιορτές άθλησης και αναψυχής. Το Βέλγιο και η Ολλανδία δραστηριοποιούνται σε ίδιες περίπου κατευθύνσεις. Τα εργατικά αθλητικά σωματεία συντονίζονται από τοπικά αθλητικά τμήματα κάτω από την επίβλεψη της Ομοσπονδίας. Οι δραστηριότητες άθλησης και αναψυχής γίνονται συνήθως τα Σάββατα και το καλοκαίρι. Στην Αγγλία κυριαρχεί η ιδιωτική πρωτοβουλία. Εταιρίες, τράπεζες, ασφάλειες, βιομηχανίες, κλπ., οργανώνονται και δραστηριοποιούνται στην άθληση και αναψυχή υπό την εποπτεία υπεύθυνων που είναι μέλη του Recreation Managers' Association, ο οποίος καθοδηγεί τις αθλητικές δραστηριότητες. Το 1962, μετά από πρωτοβουλίες των Ελβετών, άρχισαν οι συζητήσεις για την ίδρυση Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας. Έτσι, το 1966, 12 ευρωπαϊκά κράτη-μέλη (Βέλγιο, Δυτ. Γερμανία, Δανία, Αγγλία, Φινλανδία, Γαλλία,

Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Νορβηγία, Αυστρία, Σουηδία και Ελβετία) ίδρυσαν στη Στοκχόλμη την European Federation For Company Sports. Η Τσεχοσλοβακία και το Ισραήλ ήταν συνεργαζόμενα μέλη. Αργότερα προσχώρησαν και η Τσεχία, το Ισραήλ, η Ισπανία, η Ιταλία, η Κροατία, η Σλοβενία, η Λετονία, η Λιθουανία και η Εσθονία. Η Αγγλία αποχώρησε μετά το συνέδριο του 2002 που πραγματοποιήθηκε στη Μαδρίτη. Τα ενεργά μέλη των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας που συμμετέχουν στον εργασιακό αθλητισμό είναι 5,2 εκ. Η δομή της οργάνωσής της είναι ομοσπονδιακή και αποτελείται από μία διοικούσα επιτροπή, μία επιτροπή αθλητικού μάνατζμεντ και μία μάρκετινγκ μάνατζμεντ. Σκοπός τους είναι να μεταδώσουν και να ανταλλάξουν εμπειρίες μεταξύ των σωματείων του εργασιακού αθλητισμού, να δημιουργήσουν επαφές μεταξύ των Ομοσπονδιών άθλησης και αναψυχής των χωρών - μελών. Κάθε χρόνο διοργανώνονται αθλητικά ευρωπαϊκά φεστιβάλ (το πρώτο διοργανώθηκε στο Αϊντχόβεν, το 1977) (Paton, 2016).

Οι κυβερνητικές πρωτοβουλίες αντιστοιχούσαν στις στρατηγικές της Παγκόσμιας Οργάνωσης Υγείας, που διατυπώθηκαν το 1978 στη Διακήρυξη Alma Ata "Υγεία για όλους μέχρι το 2000". Η πτυχή του αθλητισμού στο χώρο εργασίας, ωστόσο, διαδραμάτισε συνεχώς ρόλο για τον ΠΟΥ Ευρώπης. Επίσης, οι επιχειρήσεις ενδιαφέρονται για τον αθλητισμό των επιχειρήσεων και τον υποστηρίζουν. Το υπόβαθρο αυτής της υποστήριξης είναι, εκτός από το ενδιαφέρον για την υγεία και τη διατήρηση της φυσικής παραγωγικότητας, ένα συγκεκριμένο ενδιαφέρον για την ανάπτυξη της κοινωνικής συνοχής και της κοινωνικής ζωής μέσα στην εταιρεία. Μια έρευνα το 1997/98 σχετικά με 2500 εργασιακούς χώρους έδειξε ότι κάθε πέμπτη εταιρείες με περισσότερους από 100 υπαλλήλους είχαν πολιτική με συμπερίληψη της σωματικής δραστηριότητας στο χώρο εργασίας (Paton, 2016).

Τα τελευταία χρόνια, η εταιρική αθλητική δραστηριότητα η οποία είχε αναπτυχθεί ραγδαία σε χώρες τις Ασίας όπως Κίνα κ Ιαπωνία δεν είναι τόσο ισχυρή όσο ήταν. Ορισμένες ομάδες εταιρικών αθλητικών σωματείων διαλύθηκαν κατά τη διάρκεια της σοβαρής οικονομικής επιβράδυνσης στη δεκαετία του 1990. Η ιαπωνική ένωση ερασιτεχνικού μπίιζμπολ ανέφερε ότι ο αριθμός των εταιρικών ομάδων του μειώθηκε από 142 το 1995 σε 89 το 2013. Υπάρχουν και άλλοι λόγοι για τους οποίους οι ομάδες εταιρικών αθλητικών σωματείων διαλύθηκαν. Τώρα που μπορούν να απολαύσουν τόσες πολλές αθλητικές διοργανώσεις όπως το MBL, το NBA, το Premier League μέσω δορυφόρων καθώς και το ιαπωνικό επαγγελματικό μπίιζμπολ

και το J. League (επαγγελματικό πρωτάθλημα ποδοσφαίρου στην Ιαπωνία), οι Ιάπωνες θεατές δεν ενδιαφέρονται πλέον τόσο για τα παιχνίδια των εταιρικών αθλητικών πρωταθλημάτων. Αυτό σημαίνει ότι οι ομάδες εταιρικών αθλητικών σωματείων δεν αποτιμώνται ως διαφημιστικά μέσα. Επιπλέον, καθώς είναι ευκολότερο να αλλάξουν εταιρείες, οι εργαζόμενοι γίνονται λιγότερο πιστοί στην εταιρεία τους και στη συνέχεια δεν ενδιαφέρονται πολύ για τις νίκες και τις ήττες των ομάδων τους. Ως εκ τούτου, υπάρχει η πιθανότητα ο αντίκτυπος της απόδοσης των ομάδων στο ηθικό εργασίας των εργαζομένων να μην είναι τόσο ισχυρός όσο ήταν (Bunn et al, 2020).

Το Κέντρο Ερευνών Κοινωνικών Θεμάτων (SIRC) διεξήγαγε μια μελέτη που αξιολόγησε τον αντίκτυπο της επιτυχίας και της αποτυχίας στον αθλητισμό στο χώρο εργασίας. Τα ευρήματα προέκυψαν από στοιχεία που ελήφθησαν από ατομικές συνεντεύξεις και από ομάδες εστίασης από ένα εθνικό δείγμα 2000 ατόμων. Οι συμμετέχοντες κυμαίνονταν σε ηλικία 18 έως 70 ετών. Η ποσοτική και ποιοτική έρευνα εφαρμόστηκε στη μελέτη για τον προσδιορισμό των επιπτώσεων του αθλητισμού στον τόπο εργασίας του Ηνωμένου Βασιλείου. Η μελέτη έδειξε ότι συνολικά το 52% των γυναικών και το 63% των ανδρών ανέφεραν ότι η επιτυχία στον αθλητισμό είχε θετική επίδραση στην προσέγγισή τους στην εργασία. Το 40% των ανδρών και το 47% των γυναικών δήλωσαν ότι η επιτυχία στον αθλητισμό τους βοήθησε να είναι πιο παραγωγικοί στην εργασία. Ωστόσο, μόνο το 12% των γυναικών και το 20% των ανδρών ανέφεραν ότι η συμμετοχή στον αθλητισμό μετατράπηκε σε βελτιωμένα κίνητρα στην εργασία. Μία μειοψηφία 30% του συνολικού δείγματος ανέφερε ότι η επιτυχία τους στον αθλητισμό είχε αρνητική επίδραση και τα έκανε λιγότερο παραγωγικά (Walzel et al, 2018).

Πρόσθετα ευρήματα της μελέτης ήταν ότι 53% των ανδρών και το 16% των γυναικών δήλωσαν ότι συζητούσαν για αθλητικά με τους συναδέλφους τους σχεδόν καθημερινά. Επιπλέον, το 24% των γυναικών ανέφερε ότι χρησιμοποίησαν συνομιλίες σχετικά με τον αθλητισμό για να γίνουν περισσότερο αποδεκτές σε συνομιλίες που σχετίζονται με την εργασία. Από τους ερωτηθέντες, το 30% ανέφερε ότι οι αθλητικές συζητήσεις τους επέτρεπαν να επικοινωνούν πιο αποτελεσματικά με τους συναδέλφους τους. Τέλος, το 18% των ανδρών και το 8% των γυναικών ανέφεραν ότι οι αθλητικές συζητήσεις κατέστρεψαν τα ιεραρχικά εμπόδια με τους διευθυντές και τους διευθύνοντες συμβούλους τους. Το κύριο συμπέρασμα από τη

μελέτη είναι ότι ο αθλητισμός γενικά έχει θετική επίδραση στη συμπεριφορά εργασίας σε οργανισμούς.

2.4 Προκλήσεις

Μια ανάλυση 263 μελετών το 2012 που κάλυπτε 192 εταιρείες διαπίστωσε ότι οι οργανώσεις με τους πιο εμπλεκόμενους υπαλλήλους υπερέβησαν εκείνες με τους λιγότερο εμπλεκόμενους υπαλλήλους με τους εξής τρόπους. Ανέφεραν μεγαλύτερη κερδοφορία της τάξεως του 22%, μεγαλύτερη παραγωγικότητα κατά 21%, χαμηλότερο κύκλο εργασιών κατά 65%, 10% καλύτερες αξιολογήσεις πελατών, 48% λιγότερα περιστατικά ασφάλειας και 28% λιγότερα περιστατικά κλοπών (Brinkley, McDermott & Munir, 2016).

Οι έρευνες δείχνουν ότι οι στρατηγικές ή «μοχλοί» που χρησιμοποιούνται για τη δημιουργία περισσότερο ανθρωποκεντρικών χώρων εργασίας ισχύουν σε οποιαδήποτε οργάνωση. Οι άνθρωποι ανταποκρίνονται θετικά όταν αισθάνονται φροντίδα και εκτίμηση. Ο κολοσσός Costco πληρώνει τους εργαζόμενούς του κατά μέσο όρο 20,89 δολάρια ανά ώρα, ή περίπου 65 τοις εκατό περισσότερο από την Walmart, η οποία είναι ο μεγαλύτερος ανταγωνιστής της Costco με το Sam's Club. Με την πάροδο του χρόνου, η τεράστια επένδυση της Costco σε εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων των παροχών για εργαζόμενους με μερική απασχόληση, προσέφερε ένα σαφές πλεονέκτημα. Οι υπάλληλοι της Costco παράγουν σχεδόν δύο φορές τις πωλήσεις των υπαλλήλων του Sam's Club. Η Costco έχει περίπου 5 τοις εκατό κύκλο εργασιών μεταξύ των εργαζομένων που μένουν για τουλάχιστον ένα χρόνο, ένα συνολικό ποσοστό πολύ χαμηλότερο από το ποσοστό κύκλου εργασιών της Walmart. Το μειωμένο κόστος πρόσληψης και κατάρτισης νέων υπαλλήλων εξοικονομεί στην Costco αρκετά εκατοντάδες εκατομμύρια δολάρια ετησίως. Η Costco έχει επίσης το χαμηλότερο ποσοστό συρρίκνωσης (κλοπή εργαζομένων) στη βιομηχανία. Μεταξύ του 2003 και του 2013, το απόθεμα της Costco αυξήθηκε περισσότερο από 200 τοις εκατό, σε σύγκριση με την κατά προσέγγιση αύξηση κατά 50% για τη Walmart (Popova, 2018).

Οι πολιτικές της Costco είναι ενδεικτικές μιας κουλτούρας που εκτιμά τους ανθρώπους, αλλά υπάρχουν πολλοί άλλοι τρόποι ευημερίας εργαζομένων. Χωρίς μεγάλες οικονομικές επενδύσεις, οι ηγέτες μπορούν να ξεκινήσουν μια πιο ανθρωποκεντρική κουλτούρα στον χώρο εργασίας εστιάζοντας στις επτά ισχυρές στρατηγικές (Brinkley, McDermott & Munir, 2016):

1. Πληροφόρηση σχετικά με τον οργανισμό και τη στρατηγική του.
2. Παροχή διακριτικής ευχέρειας λήψης αποφάσεων και αυτονομίας.
3. Δημιουργία ενός πολιτισμού με θετικές σχέσεις.
4. Διαφοροποίηση αξιών και δημιουργία μιας ατμόσφαιρας χωρίς αποκλεισμούς.
5. Προσφορά σχολίων απόδοσης.
6. Αίσθηση νοήματος.
7. Ενίσχυση της ευημερίας των εργαζομένων

Οι μοχλοί αυτοί προέρχονται από την έρευνα σχετικά με τους παράγοντες που βοηθούν τους εργαζόμενους περισσότερο. Όταν οι οργανισμοί δημιουργούν περισσότερο ανθρωποκεντρικούς χώρους εργασίας, αυτοί και οι υπάλληλοί τους θα αποκομίσουν άφθονα οφέλη και θα βελτιώσουν το περιβάλλον εργασίας σε κάθε οργανισμό (Yamato & Nakamura, 2018).

Τις τελευταίες δεκαετίες, η σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και η δέσμευση με αυτήν έχουν μειωθεί. Σύμφωνα με έρευνα που διενήργησε η εταιρεία Nielsen για το The Conference Board το 2012, λιγότεροι από τους μισούς εργαζομένους (47%) είναι ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους. Από τη στιγμή που ξεκίνησε η έρευνα το 1987 με ποσοστό ικανοποίησης 61,1%, σημειώθηκε μια εντυπωσιακή και σταθερή πτώση. Άλλες εγχώριες και διεθνείς έρευνες αποκαλύπτουν την ίδια μείωση. Η έρευνα του Mercer για περισσότερους από 30.000 εργαζόμενους παγκοσμίως ανέφερε ότι 28% έως 56% των εργαζομένων θέλουν να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους. Στην πραγματικότητα, μόνο το 30% των εργαζομένων στις Ηνωμένες Πολιτείες αισθάνονται αφοσιωμένοι στην εργασία τους, σύμφωνα με έκθεση του Gallup. Σε όλο τον κόσμο, ο αριθμός των δυσαρεστημένων εργαζομένων είναι ακόμη μεγαλύτερος. Σε 142 χώρες, μόλις το 13% των εργαζομένων αισθάνεται αφοσιωμένοι στην εργασία, ενώ περίπου 24% ενεργά δεν ενδιαφέρονται. Σε μια παγκόσμια μελέτη το 2014, σε περισσότερους από 20.000 εργαζόμενους σε μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων και βιομηχανιών, περισσότεροι από

τους μισούς δήλωσαν πως αισθάνονται αγχωμένοι και υπερφορτωμένοι. Μόνο το 36% δήλωσαν ότι έχουν θετική ενέργεια στην εργασία τους (Guenzi & Ruta, 2013).

Δυστυχώς, η σημερινή κατάσταση του χώρου εργασίας είναι εξαντλητική, απελπιστική και αγχωτική για τους περισσότερους ανθρώπους. Οι απαιτήσεις υπερβαίνουν την ικανότητά τους, αποστραγγίζοντας την ενέργεια που χρειάζονται για να εκπληρώσουν τις δυνατότητές τους. Περισσότερος ανταγωνισμός και ένα ισχύο, μετά-ύφεσης εργατικό δυναμικό επιβαρύνουν το άγχος. Η τεχνολογία συνδέει 24 ώρες το 24ωρο με μια πλημμύρα πληροφοριών και αιτημάτων. Ο χρόνος που αφιερώνουν οι Αμερικανοί στη δουλειά εξακολούθησε να αυξάνεται τις τελευταίες τέσσερις δεκαετίες και τώρα εργάζονται κατά μέσο όρο 1.836 ώρες ετησίως, μια αύξηση 9% από το 1979. Το κόστος που συνδέεται με την απαιτητική εργασιακή κουλτούρα είναι τεράστιο. Ο αμερικανικός ψυχολογικός σύλλογος εκτιμά ότι το άγχος στο χώρο εργασίας κοστίζει στην αμερικανική οικονομία 500 δισεκατομμύρια δολάρια ετησίως. Περίπου 550 δισεκατομμύρια εργάσιμες ημέρες χάνονται ετησίως εξαιτίας του άγχους στην εργασία, 60% έως 80% των ατυχημάτων στο χώρο εργασίας αποδίδονται στο άγχος και πάνω από 80% από επισκέψεις σε γιατρούς συνδέονται με το άγχος. Το άγχος στο χώρο εργασίας αυξάνει την εθελοντική παραίτηση κατά 50% περίπου (Brinkley, McDermott & Munir, 2016).

Εκτός από το άγχος που επικρατεί στο χώρο εργασίας, η έλλειψη εμπλοκής των εργαζομένων επιβάλλει μεγάλο φόρτο στους οργανισμούς και στην οικονομία. Ο Gallup εκτιμά ότι η κακή ηγεσία που συνδέεται με την ενεργό αποδέσμευση κοστίζει στην οικονομία των ΗΠΑ από 450 έως 550 δισεκατομμύρια δολάρια ετησίως. Με τη δημιουργία περισσότερο ανθρωποκεντρικών χώρων εργασίας, αυτές οι απώλειες μπορούν να μετατραπούν σε κέρδη. Μία μελέτη που επικεντρώθηκε σε επιχειρήσεις με 50 έως 399 υπαλλήλους διαπίστωσε ότι οι οργανώσεις με τους πιο αφοσιωμένους υπαλλήλους επιτύχουν αύξηση κατά 65% στις μετοχές, 15% περισσότερη παραγωγικότητα των εργαζομένων, 26% λιγότερο κύκλο εργασιών, 20% λιγότερες απουσίες και έως 30% καλύτερα επίπεδα ικανοποίησης των πελατών. Οι οργανισμοί αυτοί λαμβάνουν επίσης 100% περισσότερες αιτήσεις απασχόλησης (Brinkley, McDermott & Munir, 2016).

Μελέτες περισσότερων από δώδεκα οργανισμών σε μια μεγάλη ποικιλία βιομηχανιών (συμπεριλαμβανομένης της υγειονομικής περίθαλψης, των

χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, της ναυτιλίας, της ενέργειας, των μη κερδοσκοπικών οργανισμών, της μεταποίησης, της εξόρυξης και της εκπαίδευσης) έχουν αποδείξει ότι όταν οι άνθρωποι ευδοκιμούν στην εργασία, βελτιώνονται οι εργασιακές τους επιδόσεις και γίνονται σημαντικά μέρη της επιχειρησιακής κουλτούρας πολίτες, κάνοντας περισσότερα από όσα τους ζητούνται. Μερικά από τα πιο πολύτιμα οφέλη που μετακινούνται από τους ακμάζοντες εργαζόμενους στην οργάνωση είναι η ζωτικότητα, η μάθηση, η καλή υγεία, η αποτελεσματική ηγεσία και η θετική ισορροπία εργασίας/προσωπικής ζωής (Guenzi & Ruta, 2013).

Ζωτικότητα

Το πρώτο χαρακτηριστικό ενός ακμάζοντα εργαζομένου είναι η ζωτικότητα ή η αίσθηση ενέργειας και ζωντανίας στην εργασία. Η ζωτικότητα είναι μεταδοτική, προκαλώντας ενέργεια και παραγωγικότητα σε άλλους (Brinkley, McDermott, & Munir, 2016).

Μάθηση

Ένα άλλο χαρακτηριστικό των ακμαζόντων εργαζομένων είναι το ενδιαφέρον για την εκμάθηση νέων πληροφοριών και δεξιοτήτων. Όταν οι άνθρωποι πιστεύουν ότι γίνονται καλύτεροι σε αυτό που κάνουν, ένας κύκλος ανάπτυξης αρχίζει και αυτό-διδαιωνίζεται. Οι εργαζόμενοι που ευημερούν ενεργά αναζητούν ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης, πειραματίζονται με νέες ιδέες για να προωθήσουν τη και αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους. Παρουσιάζουν επίσης πιο καινοτόμο συμπεριφορά εργασίας και δημιουργικότητα (Guenzi & Ruta, 2013).

Υγεία

Οι ακμάζοντες εργαζόμενοι τείνουν να είναι πιο υγιείς, αναφέροντας πολύ λιγότερες επισκέψεις σε γιατρούς και λιγότερη εξάντληση. Όλα αυτά οδηγούν σε χαμηλότερο κόστος υγειονομικής περίθαλψης και μεγαλύτερη βιωσιμότητα. Ο αντίκτυπος της ευημερίας σε αυτά τα αποτελέσματα υγείας υπερβαίνει τις επιπτώσεις άλλων παραγόντων, μεταξύ των οποίων η ικανοποίηση από την εργασία και η οργανωτική δέσμευση (Yamato & Nakamura, 2018).

Αποτελεσματική ηγεσία

Η ευημερία συμβάλλει στην αύξηση της αποτελεσματικότητας των ηγετών. Σε μια μελέτη των στελεχών σε διάφορες βιομηχανίες, οι ακμάζοντες ηγέτες βαθμολογήθηκαν 17% πιο αποτελεσματικοί από τους ηγέτες που ανέφεραν χαμηλότερα επίπεδα ακμής. Οι εργαζόμενοι περιέγραψαν τους ακμάζοντες ηγέτες ως πρότυπα που παίρνουν πρωτοβουλίες και ενδυναμώνουν τους άλλους. Η ενέργεια των ηγετών αυτών είναι μεταδοτική (Brinkley, McDermott & Munir, 2016).

Ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Εκείνοι που ευδοκιμούν στην εργασία συχνά ευδοκιμούν και στην προσωπική τους ζωή. Η θετική ενέργεια κατά τη διάρκεια της εργασίας διαχέεται στην οικογενειακή ζωή. Ταυτόχρονα, η ευημερία σε μη παραγωγικές δραστηριότητες φαίνεται να δημιουργεί πόρους που φέρνουν οι άνθρωποι στη δουλειά τους (Guenzi and Ruta, 2013).

Μερικοί άνθρωποι ευδοκιμούν φυσικά, με μικρή εξωτερική ενθάρρυνση. Οι οργανώσεις πρέπει να αναζητήσουν και να προσλάβουν αυτούς τους ανθρώπους. Όμως, οι περισσότεροι υπάλληλοι επηρεάζονται από το εργασιακό τους περιβάλλον, στο οποίο οι επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να έχουν τεράστιο αντίκτυπο στη δημιουργία ενός πιο ανθρωποκεντρικού εργασιακού χώρου (Brinkley, McDermott and Munir, 2016).

2.5 Αθλητικός Χώρος στην Ελλάδα

Τις τελευταίες δεκαετίες, ο αθλητισμός ως κοινωνική πρακτική έχει καταστεί σημαντικός σε πολλούς διαφορετικούς τομείς: στην υγεία, την οικονομία, την πολιτική, την εκπαίδευση, την εργασία και τον ελεύθερο χρόνο. Η σημασία του αθλητισμού ξεπερνά τα όρια του αθλητικού τομέα. Ο αθλητισμός αφορά την οργάνωση συλλογικών προσπαθειών και επιδόσεων. Επίσης, αφορά τη διαχείριση της αριστείας, την καθοδήγηση και την ανάπτυξη τακτικών καθώς και στρατηγικών. Ο αθλητισμός έχει επίσης τους δικούς του μηχανισμούς οργάνωσης των κοινωνικών διαφορών. Οι ανταγωνιστικές πτυχές του αθλητισμού συνεπάγονται πρακτικές εμπιστοσύνης και αποκλεισμού. Αυτές οι πρακτικές εφαρμόζονται χωρικά στον αθλητικό τομέα, χωρίζοντας χώρο μεταξύ ανταγωνιστικών ομάδων και μεμονωμένων αθλητών και αθλητριών. Με μια ευρύτερη έννοια, αυτό το θέμα αγγίζει το ζήτημα της

πρόσβασης και των κοινωνικά περιθωριοποιημένων ταυτοτήτων. Ασχολείται με αντιφάσεις και παράδοξα που υπάρχουν στην κοινωνία γενικότερα. Είναι «αμφισβητούμενο έδαφος», ένας χώρος στον οποίο παίζονται κοινωνικές και πολιτικές διαφορές. Ο αθλητισμός θεωρείται συχνά μια δημοφιλής και αθώα προσπάθεια που προσελκύει πολλούς ανθρώπους σε όλο τον κόσμο, τόσο ως ερασιτέχνες παίκτες όσο και ως ενθουσιώδες κοινό. Ταυτόχρονα, όμως, ο επαγγελματικός και εμπορικός αθλητισμός αναπόφευκτα είναι μεγάλη επιχείρηση και αρένα για πολιτικές διαμάχες. Οι οικονομικές και πολιτικές διαστάσεις συχνά αλληλοσυνδέονται, όπως στο πρόσφατο σκάνδαλο ντόπινγκ των ρωσικών αθλητών όπου εμπλέκονταν ενδεχομένως οι ηθοποιοί στο υψηλότερο επίπεδο της ρωσικής πολιτικής (Τριγώνης, 2015).

2.5.1 Δομή

Η νομοθεσία του αθλητισμού χαρακτηριζόταν ανέκαθεν από πολυπλοκότητα και συνήθως προχειρότητα περιεχόμενου με πλήθος περιττών ρυθμίσεων. Στην περίπτωση της Ελληνικής έννομης τάξης, πηγή για το δίκαιο στον ερασιτεχνικό αθλητισμό είναι κάθε διεθνής σύμβαση επικυρωμένη με νόμο, το ευρωπαϊκό δίκαιο και οι κανόνες του, οι οποίοι εφαρμόζονται άμεσα βάσει του Συντάγματος (άρθρ. 28 παρ.1 εδ. α), το ίδιο το Σύνταγμα, μέσω του οποίου ο αθλητισμός ανάγεται σε θεσμός και υπάρχει προστασία αυτού και των αθλητικών Σωματείων, ενώσεων και ομοσπονδιών μέσω της κρατικής ανώτατης εποπτείας (άρθρ.16 παρ.9), οι κανόνες της Διεθνούς Ολυμπιακής Επιτροπής, οι ειδικοί και οι κοινοί νόμοι (Α.Κ),τα καταστατικά και οι κανονισμοί των σωματείων, ενώσεων κ.λ.π. (Kearney, Kennedy & Kennedy, 2012).

Όταν εφαρμόστηκε το Σύνταγμα του 1975 έγινε θέσπιση του σπουδαιότερου νομοθετήματος μέχρι σήμερα για τον ερασιτεχνικό αθλητισμό: Του νόμου 75/1975 «Περί Οργανώσεως του εξωσχολικού Αθλητισμού και ρυθμίσεις συναφών θεμάτων». Παρά το γεγονός όμως, πώς μέσω αυτού του νόμου προβλεπόταν οργανωθεί εξωσχολικός αθλητισμός μέσα από τα αθλητικά σωματεία, ενώσεις και λοιπά, δεν υπήρξε θέσπιση ενιαίου φορέα καθολικά υπεύθυνου για να αναπτυχθεί ο αθλητισμός, παρά το θέμα και η λύση σε άλλα προβλήματα στον αθλητισμό αφέθηκαν σε μελλοντικές νομοθετικές ρυθμίσεις (Edensor & Millington, 2008).

Μέσω του Ν. 75/1975 πολλοί απαραίτητοι φορείς στον ερασιτεχνικό αθλητισμό, ώστε να λειτουργεί ομαλά και εύρυθμα, καλύπτονται βάσει ρυθμίσεων. Αρχικά, βάσει του Ν. 75/1975 η ιδιωτική πρωτοβουλία ευθύνεται για την διοίκηση σε αθλητικά σωματεία και ενώσεις, ενώ το κράτος έχει απλά εποπτικό ρόλο. Βέβαια, δεν λείπει η ύπαρξη περιορισμών, σχετικών της σωστής διαχείρισης των δημόσιων χρημάτων των οποίων παροχή γίνεται μέσω της Γενικής Γραμματείας αθλητισμού μέσα από επιχορηγήσεις στα σωματεία (Hamil & Chadwick, 2010).

Η πρώτη νομοθετική ρύθμιση επαγγελματικής βάσης αφορούσε το ποδόσφαιρο, στην αρχή με το Ν. 75/1975 και έπειτα με το Ν. 879/1979 «Περί Ποδοσφαιρικών Ανωνύμων Εταιρειών. Μέσω του Ν.879/1979 υπήρξε προσπάθεια διαχωρισμού ανάμεσα στο αμειβόμενο ποδόσφαιρο και σε κάθε άλλη αθλητική δραστηριότητα σε ερασιτεχνικό αθλητισμό στα σωματεία, και παράλληλη επιδίωξη οργάνωσης στα τμήματα για τους αμειβόμενους ποδοσφαιριστές στα σωματεία μέσω σαφούς επιχειρησιακής μορφής. Ο νόμος αυτός είχε ως στόχο να βελτιώσει τις συνθήκες στην απασχόληση των ποδοσφαιριστών και να θεμελιώσει ομαλές σχέσεις με τους εργοδότες. Ταυτόχρονα, μέσω του ίδιου νόμου υπήρξε πρόβλεψη σύστασης για νομικά πρόσωπα με εμπορικό χαρακτήρα, τις ποδοσφαιρικές ανώνυμες εταιρείες (Π.Α.Ε), ακολουθώντας το πρότυπο στις διατάξεις «περί Ανωνύμων Εταιριών» στον Εμπορικό νόμο, με όσο δυνατόν λιγότερο αριθμό αποκλίσεων, ώστε οι ΠΑΕ να εντάσσονται σε ολοκληρωμένα και δοκιμασμένα νομοθετικά και νομολογιακά πλαίσια. Επιπλέον υπήρξε ίδρυση ειδικού και αυτόνομου νομικού προσώπου, στο ιδιωτικό δίκαιο, της Ένωσης Ποδοσφαιρικών Ανωνύμων Εταιρειών, υπαγόμενη της οικείας ποδοσφαιρικής Ομοσπονδίας (Ε.Π.Ο), της οποίας η αρμοδιότητα ήταν να διοργανώσει και να διεξάγει το επαγγελματικό ποδοσφαιρικό πρωτάθλημα της πρώτης Εθνικής κατηγορίας (Dejonghe, 2008).

Αξίζει να αναφερθεί πως ο νομοθέτης είχε ως σημαντικό στόχο να επεκτείνει τον επαγγελματισμό και σε πλήθος άλλων αθλημάτων ώστε να τερματιστεί η κυριαρχούσα αδιαφάνεια των ερασιτεχνικών Σωματείων και να νομιμοποιηθούν και δικαιολογηθούν τα υπέρογκα καταβαλλόμενα χρηματικά ποσά των ερασιτεχνών αθλητών, τα οποία καλύπτονταν ως αποζημιώσεις για μετακίνηση, διατροφή και λοιπά (Hamil, 2008).

Έτσι υπήρξε θέσπιση του Ν. 1958/1991 για την κάλυψη της ανάγκης για ειδική νομοθετική ρύθμιση. Μέσω του νέου νόμου υπήρξε καθορισμός αρχικά του νομικού πλαισίου στην επαγγελματική δραστηριότητα στον αθλητισμό γενικώς και έπειτα του Νομικού πλαισίου για την οργάνωση στο επαγγελματικό ποδόσφαιρο και τον επαγγελματισμό της καλαθοσφαίρισης και πετοσφαίρισης και του νομικού πλαισίου για την διαιτησία στα ομαδικά αθλήματα. Ταυτόχρονα, διακρίθηκαν και ρυθμίστηκαν οι οργανωτικές μονάδες στον επαγγελματικό αθλητισμό (μία οργανωτική μονάδα είναι κάθε φυσικό και νομικό πρόσωπο, μέσω των έννομων σχέσεων των οποίων υπάρχει διαμόρφωση όλου του πλέγματος για την δομή, οργάνωση και ανάπτυξη για τον επαγγελματισμό του αθλητισμού, των οποίων οι κατηγορίες είναι οι εξής: 1. Αθλητές, επαγγελματίες ή αμειβόμενοι. 2. Η Πρωτοβάθμιοι οργανωτικοί φορείς, δηλαδή οι αθλητικές ανώνυμες εταιρείες ή τα τμήματα για τους αμειβόμενους αθλητές στα αθλητικά σωματεία. 3. Οι δευτεροβάθμιοι οργανωτικοί φορείς, δηλαδή οι αρχές που διοργανώνουν και διοικούν τις επαγγελματικές αθλητικές δραστηριότητες όλων των κλάδων στην άθληση (Hamil, Walters & Watson, 2010).

2.6 Εργασιακός Αθλητισμός στην Ελλάδα

Η Ελληνική δραστηριότητα στον εργασιακό αθλητισμό κατευθύνεται από το Τμήμα Εργασιακού, Στρατιωτικού και Συνοικιακού Αθλητισμού της ΓΓΑ, το οποίο άρχισε να λειτουργεί το 1986, μετά από ψήφισα του 1974. Ο εργασιακός αθλητισμός είναι μοιρασμένος σε 2 μέρη. Το μεγαλύτερο μέρος το διαχειρίζεται η ΓΣΕΕ, οργανώνοντας κάθε χρόνο αθλητικές συναντήσεις σε συνεργασία με εργατικά κέντρα και Δήμους. Τα αθλήματα που προσφέρονται περιορίζονται στο ποδόσφαιρο, στο μπάσκετ και στο βόλεϊ. Η ΓΓΑ δεν ελέγχει τις διοργανώσεις αυτές από ως προς τον τρόπο λειτουργίας τους. Το μικρότερο μέρος το διαχειρίζεται η ΓΓΑ, δημιουργώντας γυμναστήρια σε δημόσιες υπηρεσίες. Η ΓΓΑ χρηματοδοτεί τα προγράμματα που οργανώνουν τα εργατικά κέντρα και καταβάλλει τις αμοιβές των γυμναστών που απασχολούνται στα γυμναστήρια (Πασσιά, 2012).

Οι έρευνες έδειξαν επίσης ότι πρέπει να δοθεί προσοχή σε κάποιες διαφορές μεταξύ του αθλητισμού των επιχειρήσεων και του αθλητισμού στο χώρο εργασίας. Αυτές οι δύο μορφές αθλητισμού δεν είναι εντελώς ταυτόσημες. Η διαφορά είναι,

από την πλευρά του χώρου και του τόπου, ένα ζήτημα φυσικής απόστασης και μεταφοράς. Αποτελεί τη διαφορά κατά πόσον οι άνθρωποι μετά την εργασία πηγαίνουν σπίτι και στη συνέχεια συναντώνται σε αθλητικές ομάδες που σχετίζονται με την εργασία τους. Ή αν κάνουν αθλήματα στον ίδιο τον χώρο εργασίας. Οι αποστάσεις και οι ανάγκες μεταφοράς μεταβάλλονται με τη δυναμική της στέγασης και της κινητικότητας, δηλαδή με την πολιτισμική οικολογία του σύγχρονου βιομηχανικού-καπιταλιστικού περιβάλλοντος. Η διαφορά έχει επίσης μια κοινωνική έλλειψη ισορροπίας: Το προφίλ του παραδοσιακού αθλητισμού των επιχειρήσεων είναι ή ήταν περισσότερο άνδρες της εργατικής τάξης οι οποίοι ασχολούνται με το ποδόσφαιρο, ενώ οι απαιτήσεις του αθλητισμού στο χώρο εργασίας σχετίζονται με γυναίκες ανώτερης εκπαίδευσης και αφορούν πιο ποικίλες δραστηριότητες. Αυτό αντιστοιχεί στις διαφορές στο υποκειμενικό κίνητρο. Οι άνθρωποι συμμετέχουν στον παραδοσιακό αθλητισμό των επιχειρήσεων συνήθως για χάρη της συντροφιάς και της συντροφικότητας. Το νέο κύμα της κίνησης στο χώρο εργασίας, αντίθετα, οδηγείται από κίνητρα υγείας και ευεξίας. Παραμένει, ωστόσο, ένα ανοιχτό ερώτημα, σε ποιο βαθμό το νέο κίνητρο της ατομικής υγείας είναι θέμα λόγου, το οποίο εκφράζει ένα άλλο, βαθύτερο θέμα. Η νέα προσπάθεια για ατομική υγεία και ευεξία μπορεί να εκφράσει μια αντίδραση κατά της αποξένωσης της σύγχρονης εργασιακής ζωής η οποία παράγει συστηματικά μοναξιά και στρες (Τριγώνης, 2015)

Το ερώτημα και η πρόκληση είναι εάν και πώς μπορεί να αναπτυχθεί μια νέα κουλτούρα, παρά οι καθιερωμένες μορφές γυμναστικής και αθλητισμού που επεκτείνονται στον κόσμο της εργασίας. Ο αθλητισμός στο χώρο εργασίας ανοίγει δρόμους προς ένα νέο πειραματισμό. Η πρόσφατη έρευνα δείχνει επιπλέον ότι υπάρχουν ορισμένα όρια της παραδοσιακής δέσμευσης από την πλευρά των εταιρειών, που αξίζουν κάποιο κριτικό προβληματισμό. Ο αθλητισμός κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, για παράδειγμα, εξακολουθεί να είναι ένα δευτερεύον σημείο και οι επιχειρήσεις δεν ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για την εξέλιξη του, σε σύγκριση με τον αθλητισμό των επιχειρήσεων στον ελεύθερο χρόνο. Ένα άλλο πρόβλημα είναι η σχέση μεταξύ θετικών σχεδίων στον τομέα του αθλητισμού στο χώρο εργασίας και η συνέχιση ή η διακοπή τους (Τριγώνης, 2015).

Η κοινωνική αλληλεπίδραση αντιπροσωπεύει μια επιθυμία για κοινωνικότητα, καθώς τα άτομα παρακινούνται να αναζητήσουν μια εμπειρία αθλητικών εκδηλώσεων λόγω ευκαιριών για την ενίσχυση των ανθρώπινων σχέσεων μέσω

εξωτερικής αλληλεπίδρασης με άλλους θεατές, συμμετέχοντες, φίλους και οικογένεια (Τριγώνης, 2015).

Η απόδοση αντιπροσωπεύει μια επιθυμία για αισθητική και φυσική ευχαρίστηση, καθώς τα άτομα παρακινούνται να αναζητήσουν εμπειρία γεγονότων λόγω ευκαιριών για να απολαύσουν τη χάρη, την ικανότητα και την καλλιτεχνική αθλητική κίνηση και φυσιολογική κίνηση (Hamil, Walters & Watson, 2010).

Ο ενθουσιασμός αποτελεί μια επιθυμία για πνευματική διέγερση καθώς το άτομο παρακινείται να αναζητήσει μια εμπειρία αθλητικού γεγονότος λόγω ευκαιριών για ψυχικές ενέργειες και εξερεύνηση από την ατμόσφαιρα που δημιουργείται από την αβεβαιότητα της συμμετοχής και του ανταγωνισμού και το θέαμα των συναφών δραστηριοτήτων.

Η εκτίμηση αντιπροσωπεύει μια επιθυμία για ικανότητα, καθώς τα άτομα παρακινούνται να αναζητήσουν μια εμπειρία αθλητικών εκδηλώσεων λόγω ευκαιριών για επίτευξη και πρόκληση που παράγουν μια αίσθηση υπεροχής και αυξάνουν την αίσθηση προσωπικής και συλλογικής αυτοεκτίμησης (Hamil, 2008).

Η εκτροπή αντιπροσωπεύει την επιθυμία για ψυχική ευεξία καθώς τα άτομα παρακινούνται να αναζητήσουν μια εμπειρία αθλητικών εκδηλώσεων λόγω των ευκαιριών να διαφύγουν και να απομακρυνθούν από τις καθημερινές εργασίες και τις ρουτίνες που δημιουργούν άγχος (Kearney, Kennedy & Kennedy, 2012).

2.7 Εταιρικές Αθλητικές δράσεις στην Ελληνική επικράτεια

Στην Ελληνική επικράτεια οι αθλητικές δράσεις, που προσανατολίζονται στους εργαζόμενους εταιριών, είναι κυρίως μεμονωμένες και δεν υπάγονται κάτω από μία γενικότερη ομπρέλα ενός κοινού φορέα. Όπως αναφέρει ο Αυθίνος (1998) στην Ελλάδα οι οργανωτικές δομές περιορίζονται στις διοργανώσεις ομαδικών αθλημάτων – κυρίως ποδόσφαιρο και καλαθοσφαίριση – αλλά και από την συμμετοχή σε αγώνες τρεξίματος 5km-10km που διοργανώνονται από φορείς όπως, τα εργατικά κέντρα, από κλάδους εργαζομένων αλλά και από ιδιωτικές αθλητικές επιχειρήσεις ενώ θα μπορούσαν να αναπτυχθούν σε μεγαλύτερο βαθμό με τη συμβολή των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης -Δήμους, Περιφέρειες (Πασσιά, 2012).

Όπως μας λέει ο Όκκας (2006) σχεδόν όλοι οι φορείς στην Ελλάδα που ασχολούνται με τον εργασιακό αθλητισμό αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα, καθώς υστερούν σε μία οργανωμένη διαχείριση / προώθηση των δραστηριοτήτων τους, με αποτέλεσμα να περιμένουν τις επιχορηγήσεις από τη Γενική Γραμματεία Αθλητισμού (ΓΓΑ) και πολλές φορές να σταματούν τις διεξαγωγές των πρωταθλημάτων λόγω έλλειψης χρημάτων και χώρων. Ένα άλλο αρνητικό στοιχείο από τη δραστηριοποίηση αυτών των φορέων είναι ο περιορισμός τους κατά κύριο λόγο στην διοργάνωση πρωταθλημάτων ή τριήμερων αθλητικών εκδηλώσεων ενώ ελάχιστα έως καθόλου προσανατολίζονται προς τη διοργάνωση δραστηριοτήτων που ωφελούν την υγεία και την αναψυχή των εργαζομένων. Ακόμα, ένα κενό όσον αφορά στην ενημέρωση / πρόληψη και αντιμετώπιση διαφόρων παθήσεων στους χώρους εργασίας παρατηρείται τα τελευταία χρόνια. Σαν φως στο τούνελ εμφανίζονται ορισμένες ιδιωτικές εταιρίες αναψυχής οι οποίες δραστηριοποιούνται στον τομέα της ενασχόλησης εργαζομένων με διάφορα αθλήματα και με δραστηριότητες αναψυχής.

Μια ακόμα σημαντική περιοχή που έχει οργανωτικό ενδιαφέρον για τους εργαζόμενους είναι οι γειτονικοί χώροι άθλησης και η λειτουργία αυτών. Αυτοί οι χώροι μπορεί να βρίσκονται εντός των επιχειρήσεων ή σε αθλητικά κέντρα συλλόγων και ιδιωτών που γειτνιάζουν. Δεν έχουν όμως αναπτυχθεί αρκετά από τις εταιρίες παρά μόνο από όσες έχουν την αντίστοιχη κουλτούρα (Διεθνής εμβέλειας εταιρίες με τις θυγατρικές τους στην χώρα μας) ή έχουν στελέχη προσανατολισμένα κ με εμπειρία σε αντίστοιχες δράσεις.

Οι Εθνικοί Αγώνες Εργασιακού Αθλητισμού είναι η πρώτη και μη ιδιωτική πρωτοβουλία ενός φορέα εξειδικευμένου και αναγνωρισμένου στο αντικείμενο του Εργασιακού Αθλητισμού. Είναι μεγαλύτερη ετήσια αθλητική συνάντηση για εργαζόμενους από εταιρίες και οργανισμούς στη χώρα μας. Πρόκειται για μια πραγματική γιορτή του αθλητισμού που έχει γίνει θεσμός καθώς μετρά ήδη επτά επιτυχημένες διοργανώσεις με περισσότερους από 3.500 αθλητές από την Ελλάδα αλλά και το εξωτερικό. «Η προσπάθεια που γίνεται είναι σημαντική καθώς ο εργασιακός αθλητισμός αποτελεί αναπόσπαστά κρίκο στην αλυσίδα της δια βίου άσκησης καλύπτοντας χρονικά το μεγαλύτερο μέρος της ζωής μας. Γι' αυτό το λόγο, ενέργειες και κατευθύνσεις προαγωγής υγείας στον εργασιακό χώρο θα ήταν χρήσιμο να υποστηριχθούν απ' όλους τους εμπλεκόμενους, ώστε να μπορέσουμε να ενισχύσουμε τα κοινωνικοοικονομικά οφέλη», τόνισε ο επιστημονικός σύμβουλος

του Οργανισμού, Στέφανος Όκκας (Ελληνικός Οργανισμός Εργασιακής Άθλησης & Υγείας, 2020).

2.8 Ελληνικός Οργανισμός Εργασιακής Άθλησης και Υγείας

Ο Ελληνικός Οργανισμός Εργασιακής Άθλησης και Υγείας (Hellenic Organization for Company Sport & Health - HOCSH) πρόκειται για έναν μη κερδοσκοπικό φορέα με έτος ίδρυσης το 2011, ο οποίος στοχεύει να προάγει την υγεία και ευεξία μέσω αθλητικών, ψυχαγωγικών και επιμορφωτικών δράσεων στο εργασιακό περιβάλλον της Ελλάδας (Ελληνικός Οργανισμός Εργασιακής Άθλησης & Υγείας, 2020).

Ο Ελληνικός Οργανισμός Εργασιακής Άθλησης και Υγείας διοργανώνει κάθε χρόνο πολλές δραστηριότητες και εκδηλώσεις που προωθούν ενεργά τον αθλητισμό και τη φυσική δραστηριότητα για τους συμμετέχοντες ιδιωτικών εταιρειών και δημόσιων οργανισμών από την Ελλάδα και το εξωτερικό. Με αιχμή του δόρατος τους Εθνικούς Αγώνες Εργασιακού Αθλητισμού που υλοποιούνται από το 2012, οι επιπλέον δραστηριότητες του οργανισμού είναι οι Αγώνες Εργασιακού Αθλητισμού Βορείου Ελλάδος, το Business Run , το Εργασιακό Πρωτάθλημα Ποδοσφαίρου 6x6, το Εργασιακό Πρωτάθλημα Beach-Volleyball, το 2ήμερο Εργασιακό Τουρνουά Basketball 3on3, οι δράσεις κατά την Ευρωπαϊκή Εβδομάδα Αθλητισμού BE ACTIVE σε διάφορα εμπορικά κέντρα και ημερίδες άθλησης, διατροφής υγείας κ ευεξίας στις εταιρίες μέλη του (Τριγώνης, 2015¹).

Ο «Ελληνικός Οργανισμός Εργασιακής Άθλησης & Υγείας» (Hellenic Organization for Company Sport & Health - HOCSH) πρόκειται για τον μοναδικό επίσημα αναγνωρισμένο μη κερδοσκοπικό φορέα της Ελλάδας του οποίου ο βασικός σκοπός είναι να κινητοποιήσει την δια βίου άσκηση, την υγεία και την βελτίωση της κοινωνικοποίησης μέσω αθλητικών και ψυχαγωγικών δράσεων στο εργασιακό περιβάλλον. Ο HOCSH είναι ο εκπρόσωπος της Ελλάδας, συνεργάζεται και είναι ενεργό μέλος στην Ευρωπαϊκή και Παγκόσμια ομοσπονδία για τον εταιρικό αθλητισμό (EFCS & WFCS), με συμμετοχή στα διοικητικά τους συμβούλια. Ταυτόχρονα, η λειτουργία του γίνεται με την αιγίδα τους, και έτσι εξασφαλίζει μεγάλο βαθμό τεχνογνωσίας, ανταλλαγής σε πρακτικές και συμμετοχής για ελληνικές ομάδες εντός διεθνών αθλητικών οργανώσεων (HOCSH, 2020).

Όραμα του είναι η δημιουργία ενός γόνιμου εδάφους άνθησης και ανάπτυξης αντίστοιχων πρωτοβουλιών επιχειρήσεων και εργαζομένων, ώστε να υπάρξει ενεργή συνεισφορά του εργασιακού αθλητισμού στο να εξελιχθεί η αθλητική νοοτροπία και ο αθλητικός πολιτισμός της Ελλάδας. Στόχος του είναι η θεμελίωση και εξέλιξη για ένα ενεργό εργασιακό περιβάλλον (active workplace), να δημιουργήσει ευκαιρίες φυσικής δραστηριότητας αλλά και κοινωνικής διασύνδεσης μεταξύ όλων των εργαζομένων εύκολα και προσιτά, να διασυνδέσει τις ελληνικές εταιρικές ομάδες με αντίστοιχες ομάδες στο εξωτερικό, να προβάλλει ενεργά την Ελλάδα ως προορισμό για εταιρικό αθλητισμό, να συμμετέχει όλη η οικογένεια κάθε εργαζόμενου σε κοινές δράσεις για την προαγωγή των οφελών από έναν ενεργό τρόπο ζωής και την ενίσχυση των οικογενειακών δεσμών (HOCSH, 2020).

2.9 ATHENS 2021

Οι Παγκόσμιοι Εργασιακοί Αγώνες είναι κάτι περισσότερο από μία αθλητική διοργάνωση, είναι μια ευκαιρία να συγκεντρωθούν εργαζόμενοι από όλο τον κόσμο αποδεικνύοντας τις αρετές του εταιρικού αθλητισμού. Χωρίς να υφίσταται διαχωρισμός σε σχέση με το επίπεδο και την ικανότητα και με απώτερο σκοπό την συμμετοχή, την άθληση και την αναψυχή, οι Αγώνες αντιπροσωπεύουν τη μεγαλύτερη, πιο περιεκτική αθλητική εκδήλωση αφιερωμένη στους εργαζόμενους.

Μετά από δύο επιτυχημένες διοργανώσεις των Παγκόσμιων Εργασιακών Αγώνων το 2016 στην Πάλμα ντε Μαγιόρκα της Ισπανίας και το 2018 στην Λα Μπαούλ της Γαλλίας, ο Ελληνικός Οργανισμός Εργασιακής Άθλησης και Υγείας, ως νόμιμος εκπρόσωπος της Παγκόσμιας και Ευρωπαϊκής ομοσπονδίας εργασιακού αθλητισμού, διεκδίκησε και πήρε το χρίσμα για να διοργανώσει τους τρίτους παγκόσμιους αγώνες εργασιακού αθλητισμού το 2020 στην Αθήνα.

Οι αγώνες έχουν προγραμματιστεί να θα διεξαχθούν στην Αθήνα στις 17-21 Ιουνίου του 2020. Δυστυχώς όμως, η έξαρσή της πανδημίας του Covid-19 με τις συνέπειες που προκάλεσε σε όλα τα αθλητικά γεγονότα δεν θα μπορούσε να μην επηρεάσει και τους 3^{ους} Παγκόσμιους Εργασιακού Αγώνες της Αθήνας. Τόσο η Παγκόσμια ομοσπονδία (WFCS) όσο και η Ελληνική οργανωτική επιτροπή αποφάσισαν την μετάθεσή τους για την επόμενη χρονιά και πιο συγκεκριμένα στις 16-20 Ιουνίου του 2021.

Οι αγώνες θα φιλοξενηθούν στο Ολυμπιακό Αθλητικό Κέντρο της Αθήνας (ΟΑΚΑ) το οποίο φιλοξένησε τους Ολυμπιακούς Αγώνες του 2004. Για πρώτη φορά στην ιστορία των αγώνων οι εργαζόμενοι των διαφόρων εταιριών παγκοσμίως θα έχουν την μοναδική εμπειρία να διαγωνιστούν σε Ολυμπιακές εγκαταστάσεις πρωτεύουσας χώρας. Αυτό δίνει ακόμα μεγαλύτερη αίγλη και αξία στους αγώνες και σε αυτό που αντιπροσωπεύουν καθώς το συναίσθημα που γεννάται στους εργαζόμενους να τρέξουν , να διαγωνιστούν, να πετύχουν εκεί που πριν από χρόνια οι ολυμπιονίκες των χωρών τους κέρδισαν το Ολυμπιακό τους μετάλλια είναι για αυτούς μοναδικό. Οι εγκαταστάσεις που θα χρησιμοποιηθούν είναι το Ολυμπιακό Ποδηλατοδρόμιο, Το προπονητικό κέντρο Τοξοβολίας, Ο περιβάλλον χώρος του Ολυμπιακού Σταδίου, το Ολυμπιακό Κέντρο Τένις, το Ολυμπιακό Κολυμβητήριο καθώς και άλλες συμπληρωματικές αθλητικές εγκαταστάσεις. Προσφέρεται μία μεγάλη γκάμα 28 ολυμπιακών και μη αθλημάτων, για την επαρκή κάλυψη των αναγκών και προτιμήσεων κάθε συμμετέχοντα, όπως: Τοξοβολία, Badminton, Basketball (5on5 & 3on3), Beach-Volley, Bowling, Bridge, Σκάκι, Darts, Ποδοσφαίρο (F11,F7,F5), Golf, Handball, Kettlebell, Petanque, Rugby-7, Squash, Κολύμβηση, Επιτραπέζια Αντισφαίριση, Τένις, Volleyball, Orienteering και παραολυμπιακά αθλήματα (HOCSH, 2020).

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η μεθοδολογία κάθε ερευνητικής διαδικασίας, παίζει καθοριστικό ρόλο στην ποιότητα των αποτελεσμάτων της. Στην συγκεκριμένη μελέτη πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα με καταγραφή των απαντήσεων επί του ερωτηματολογίου που δημιούργησε ο ερευνητής σχετικά με την συμμετοχή στους 7^{ους} Εθνικούς Εργασιακούς Αγώνες και τις προσφερόμενες αθλητικές δράσεις της εταιρίας που εργάζονται οι ερωτηθέντες. Η συλλογή των απαντήσεων έγινε κατά την διάρκεια της 3-ήμερης αθλητικής διοργάνωσης και μέσα στο φυσικό του περιβάλλον που αυτή λαμβάνει χώρα. Ωστόσο, η μεταβλητή αυτή συλλογής δεδομένων είχε εκτός από θετική συμβολή και αρνητικές όπως για παράδειγμα αντιμετώπισης τυχόν απρόβλεπτων καταστάσεων κατά την συμμετοχή των εργαζομένων στους αγώνες όπως ένας τραυματισμός ή αντιμετώπιση ενός αρνητικού αθλητικού αποτελέσματος. Υπήρχε λοιπόν η πιθανότητα η εμφάνιση τέτοιου είδους καταστάσεων να επηρεάσουν τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα. Επομένως κρίθηκε σημαντικό από την πλευρά του ίδιου του ερευνητή, να εξετάσει τα δεδομένα που προήλθαν από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων και να έχει ορθή κρίση ώστε να τα αποτελέσματα της έρευνας αλλά και τα συμπεράσματα να παραμείνουν συνεπή στους προκαθορισμένους ερευνητικούς στόχους της μελέτης. Αντίστοιχα, η ερευνήτρια καθ όλη την διάρκεια της συλλογής δεδομένων διατήρησε μια αποστασιοποιημένη στάση και προσέγγιση στους ερωτώμενους, με σκοπό να διασφαλίσει όσο τον δυνατόν πιο αντικειμενικά αποτελέσματα και συμπεράσματα όλης της ερευνητικής διαδικασίας.

3.1 Δείγμα

Το δείγμα της συγκεκριμένης έρευνας ήταν εργαζόμενοι που βασικό κριτήριο της επιλογής τους ήταν η συμμετοχή τους στους 7^{ους} Εθνικούς Εργασιακούς Αγώνες. Συνολικά συγκεντρώθηκαν 200 πλήρως συμπληρωμένα ερωτηματολόγια οι οποίοι και αποτέλεσαν το τελικό δείγμα της έρευνας.

3.2 Μέσα συλλογής δεδομένων

Δεδομένου ότι η έρευνα αποσκοπούσε να διερευνήσει τα απόψεις των εργαζομένων όσον αφορά την συμμετοχή τους στους 7^{ους} Εθνικούς Εργασιακούς Αγώνες αλλά και τις προσφερόμενες αθλητικές δράσεις της εταιρίας που εργάζονται, χρησιμοποιήθηκε η συμπλήρωση έντυπου ερωτηματολογίου, το οποίο σχεδιάστηκε για τον σκοπό της έρευνας. Πιο συγκεκριμένα περιελάμβανε 22 διατυπώσεις που σχετίζονταν με την αξιολόγηση μια σειράς παραγόντων που σχετίζονταν με την συμμετοχή τους στους εργασιακούς αγώνες. Οι απαντήσεις κυμαίνονταν από το 1 = διαφωνώ απόλυτα έως το 5 = συμφωνώ απόλυτα. Καθώς επίσης και μια ερώτηση συνολικής εκτίμησης των προσφερόμενων υπηρεσιών από την συμμετοχή στους Εθνικούς Αγώνες Εργασιακού Αθλητισμού. Η επόμενη ενότητα αφορούσε συνολικά 17 διατυπώσεις που αφορούσαν την εκτίμηση προσφερόμενων υπηρεσιών των εταιρικών δράσεων, με διακύμανση των απαντήσεων από το 1= Απόλυτα δυσαρεστημένος/η έως το 5 = Απόλυτα Ικανοποιημένος. Όπως επίσης και μια ερώτηση συνολικής εκτίμησης. Τέλος, συμπεριλάμβανε ερωτήσεις που αφορούσαν την συλλογή δημογραφικών πληροφοριών όπως το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, το εισόδημα, χρόνια συνολικής εργασιακής εμπειρίας αλλά και στην συγκεκριμένη εταιρία, συχνότητα δυνατότητας άθλησης, χρόνος προσωπικής άθλησης, αξιολόγηση ατομικής υγείας, συχνότητα άθλησης με συναδέλφους.

3.3 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Αρχικά ενημερώθηκε η Οργανωτική Επιτροπή των αγώνων για τους σκοπούς της έρευνας, για να δώσει την έγκρισή της σχετικά με την διεξαγωγή της έρευνας. Στην συνέχεια κατόπιν της εγκρίσεως ο ερευνητής βρέθηκε στους αγωνιστικούς χώρους όπου βρίσκονταν οι συμμετέχοντες, βάση των ωρών που είχαν αναγγελθεί από το πρόγραμμα των αγώνων. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το πέρας των αναμετρήσεων μεταξύ των εργαζομένων όπου οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για την έρευνα, τους στόχους της και για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και ανωνυμίας των απαντήσεων τους. Επιπλέον, ενημερώθηκαν για την εθελοντική φύση της συμμετοχής τους και πως αυτή δεν θα ασκούσε επίδραση στην εργασιακή τους καθημερινή ενασχόληση. Τα ερωτηματολόγια

διανεμήθηκαν και απαντήθηκαν σε χρόνο πέρα αυτού της αγωνιστικής τους δραστηριότητας.

Η έρευνα ξεκίνησε τον Οκτώβριο του 2019 διήρκεσε 3 ημέρες, όσο δηλαδή και η διάρκεια των αγώνων και ολοκληρώθηκε με την λήξη αυτών και την τελετή απονομής. Το μέγιστο των απαντήσεων που αναμένονταν ήταν 200-220 ερωτηματολόγια, όπου τελικά συγκεντρώθηκαν 212 ερωτηματολόγια εκ των οποίων απορρίφθηκαν τα 12 λόγω ανεπαρκούς συμπλήρωσης.

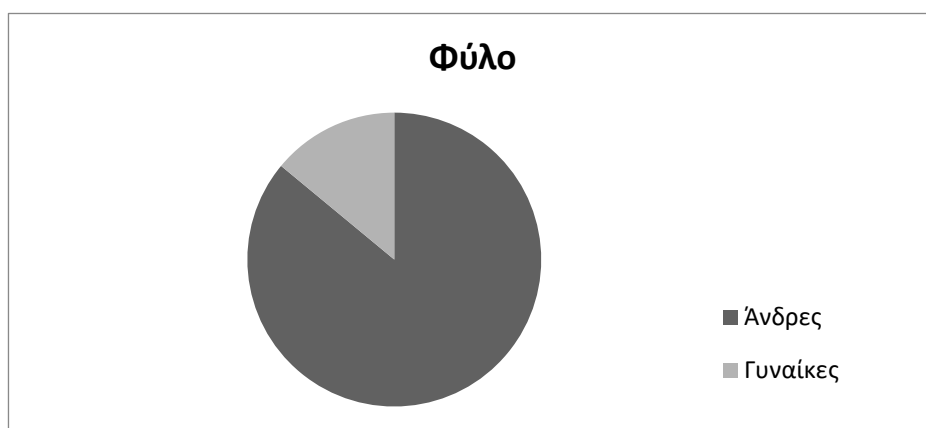
3.4 Στατιστική ανάλυση

Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν στην συνέχεια εισήχθησαν στο πρόγραμμα στατιστικής ανάλυσης, SPSS 17.0 για Windows, με την βοήθεια του οποίου έγινε η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων ώστε να εξαχθούν τα αποτελέσματα της κατανομής των απαντήσεων. Η περιγραφική ανάλυση, η διερευνητική παραγοντική ανάλυση παραγόντων (exploratory) και η ανάλυση διακύμανσης (ANOVA), κρίθηκαν κατάλληλες στατιστικές μέθοδοι για το σκοπό της παρούσας έρευνας και την έγκυρη εξαγωγή συμπερασμάτων. Η χρησιμότητα και ο σκοπός της κάθε μίας στατιστικής ανάλυσης εξηγείται στην αντίστοιχη υπο-ενότητα των αποτελεσμάτων.

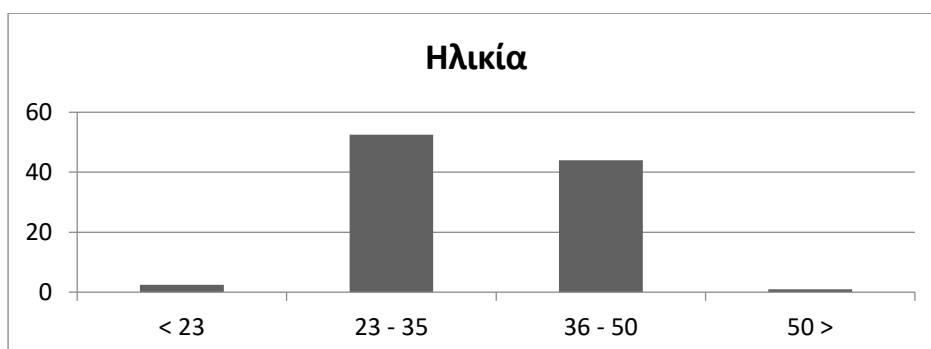
4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

4.1 Προφίλ δείγματος

Από τους 200 συμμετέχοντες, οι 172 (86%) είναι άνδρες, ενώ η κυρίαρχη ηλικιακή ομάδα του δείγματος είναι 24-35 ετών (52,5%). Οι 69 (34,5%) από τους ερωτώμενους απάντησαν ότι έχουν εργασιακή εμπειρία μεταξύ των 6-10 έτη ενώ οι 103 (51,5%) του δείγματος εργάζονται στις τωρινές εταιρίες τους από 1-5 έτη. Επίσης αναφορικά με το δείγμα, οι 81 (40,5%) έχουν πτυχίο από ανώτατη σχολή, ενώ οι 66 (33%) δηλώνουν ότι κατέχουν θέση ΙΤ στην εταιρία τους. Τέλος, όσον αφορά το μηνιαίο εισόδημα από την πλευρά των συμμετεχόντων, 78 (39%) δηλώνουν ως εισόδημα μεταξύ των 1001-2000€. Αναλυτικά, τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων παρουσιάζονται στα παρακάτω γραφήματα.

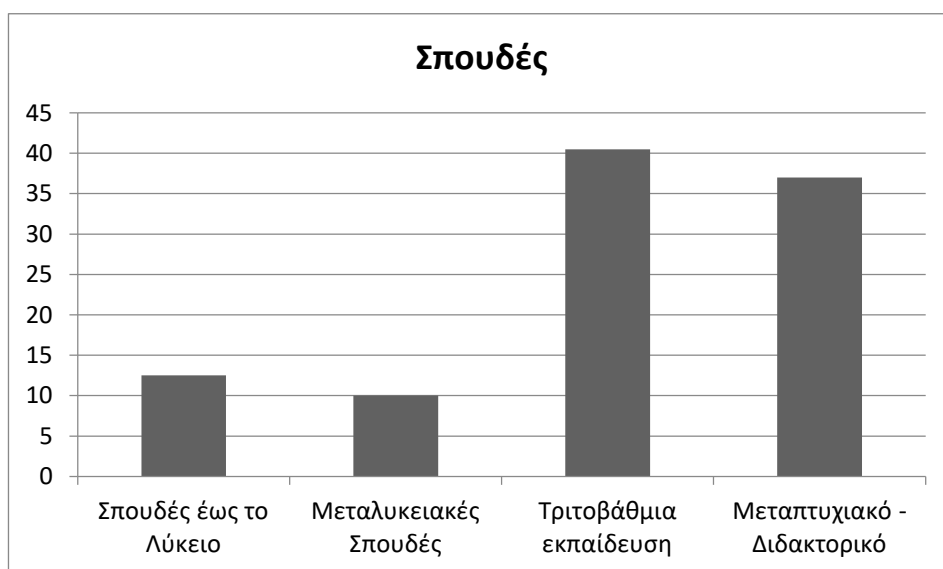


Εικόνα 1: Προφίλ Δείγματος σύμφωνα με το φύλο

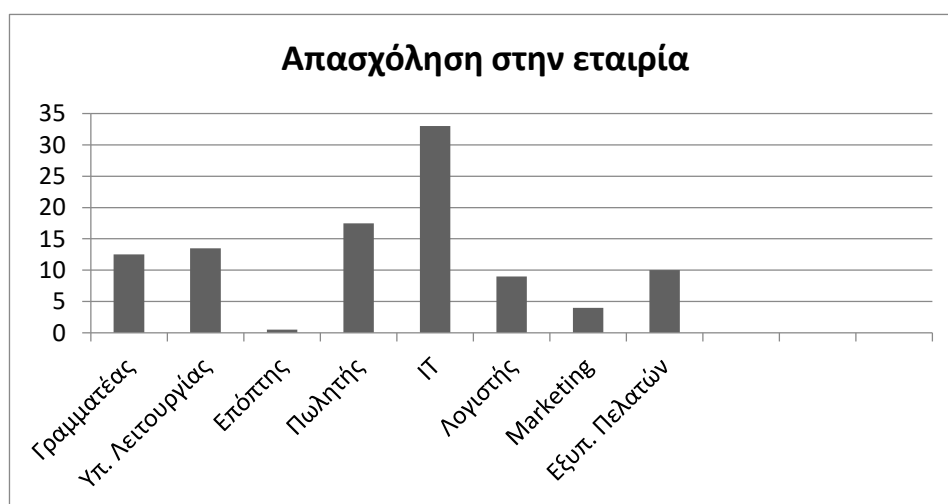


Εικόνα 2: Προφίλ Δείγματος σύμφωνα με την ηλικία

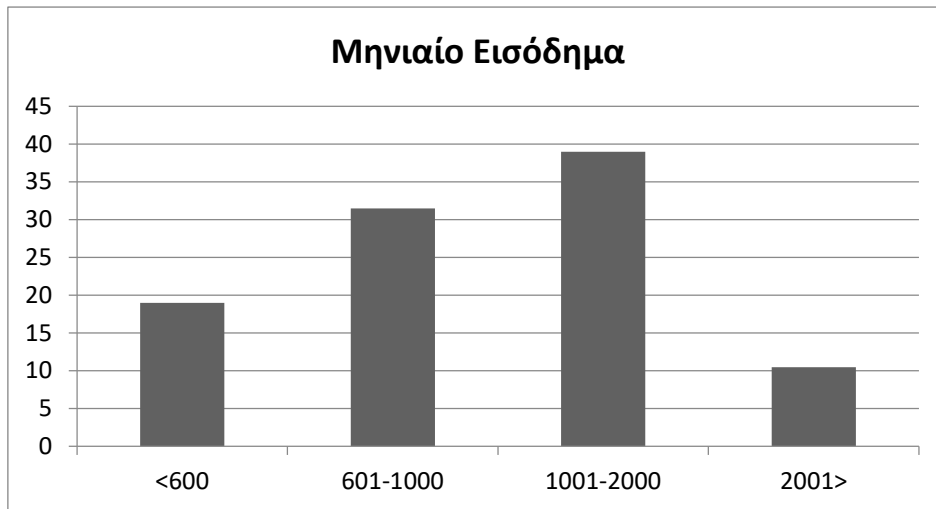
Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται στοιχεία που αφορούν το μορφωτικό τους επίπεδο καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό που προκύπτει (40,5%) απάντησαν πως είναι απόφοιτοι ΤΕΙ/ΑΕΙ. Στη συνέχεια το ποσοστό που προκύπτει (37%) απαντήσαν πως είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού. Ύστερα βρίσκονται μικρότερα ποσοστά (12,5% και 10%) που απάντησαν πως είναι απόφοιτοι λυκείου και πως έχουν προβεί σε μεταλυκειακές σπουδές (Ι.Ε.Κ) αντίστοιχα.



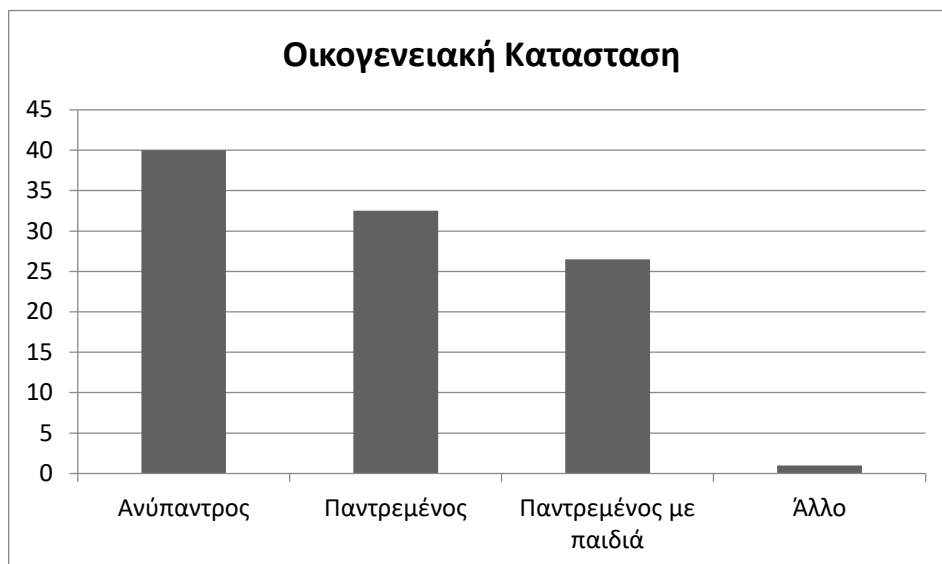
Εικόνα 3 : Προφίλ Δείγματος σύμφωνα με τις σπουδές



Εικόνα 4: Προφίλ Δείγματος σύμφωνα με την απασχόληση τους στην Εταιρία

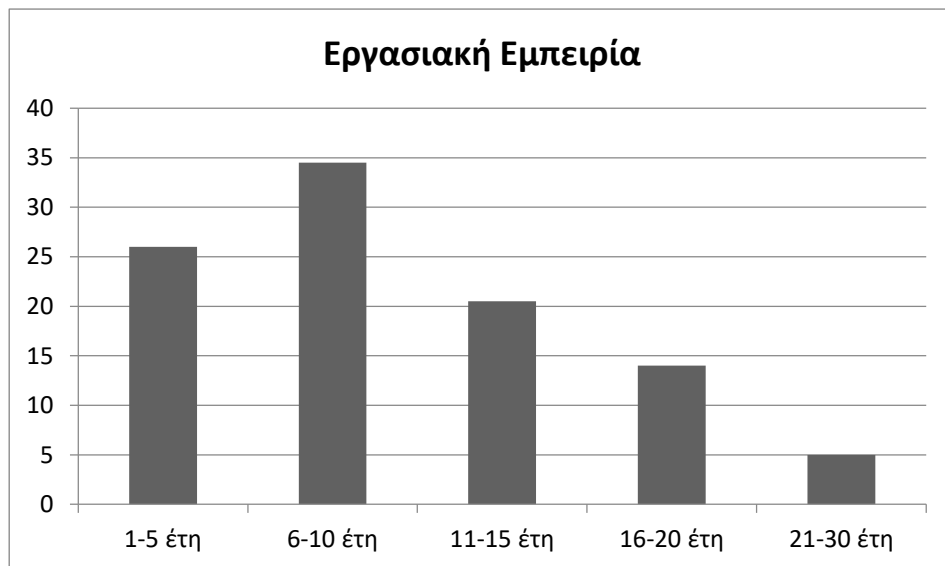


Εικόνα 5: Προφίλ Δείγματος σύμφωνα με το μηνιαίο τους εισόδημα



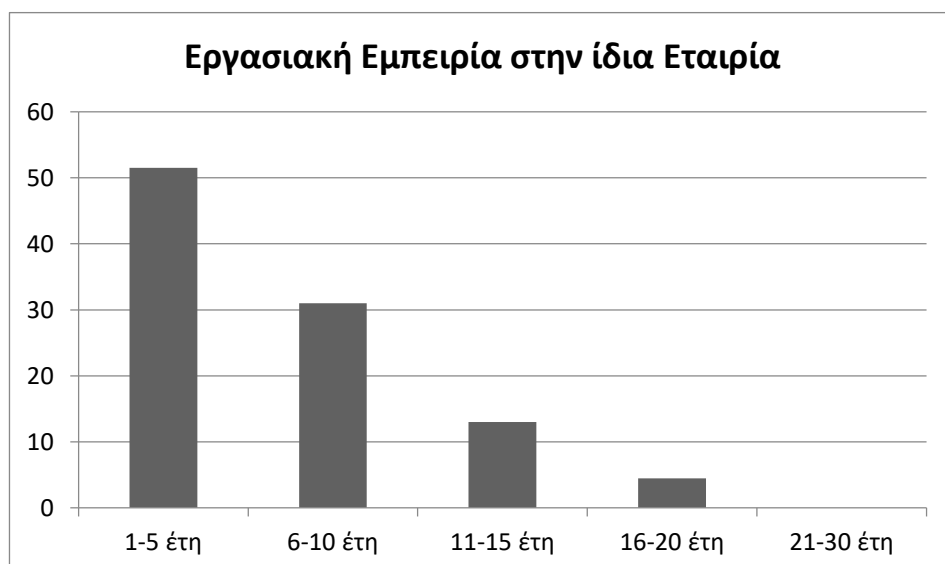
Εικόνα 6: Προφίλ Δείγματος σύμφωνα με την οικογενειακή τους κατάσταση.

Στον παραπάνω πίνακα αναλύεται η οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων. Το μεγαλύτερο ποσοστό που προκύπτει (40%) απαντά πως είναι ανύπαντροι, ενώ στη συνέχεια ακολουθεί εξίσου μεγάλο ποσοστό (32,5%) που απαντούν πως είναι παντρεμένοι. Τέλος, βρίσκονται μικρότερα ποσοστά (26,5% και 1%) που απαντούν πως είναι παντρεμένοι με παιδιά και πως βρίσκονται σε κάποια άλλη οικογενειακή κατάσταση αντίστοιχα.



Εικόνα 7: Προφίλ Δείγματος σύμφωνα με την εργασιακή του εμπειρία.

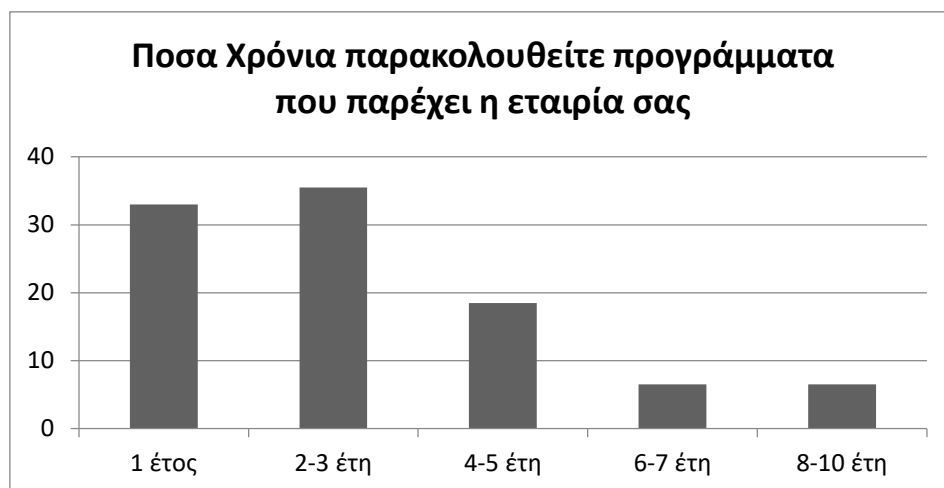
Στον παραπάνω πίνακα αναλύονται τα χρόνια συνολικής εργασιακής εμπειρίας των ερωτηθέντων. Το μεγαλύτερο ποσοστό που προκύπτει (34,5%) απαντά πως έχουν συνολική εμπειρία από 6 έως 10 χρόνια ενώ ακολουθεί ποσοστό (26%) που απαντά πως έχουν συνολική εμπειρία από 1 έως 5 έτη. Στη συνέχεια ακολουθεί ποσοστό (20,5%) που δηλώνουν πως έχουν συνολική εργασιακή εμπειρία από 11 έως 15 έτη. Τέλος ακολουθούν μικρότερα ποσοστά (14% και 5%) που δηλώνουν πως έχουν από 16 έως 20 έτη και από 21 έως 30 έτη αντίστοιχα.



Εικόνα 8: Προφίλ Δείγματος εργασιακής του εμπειρία στην ίδια εταιρία

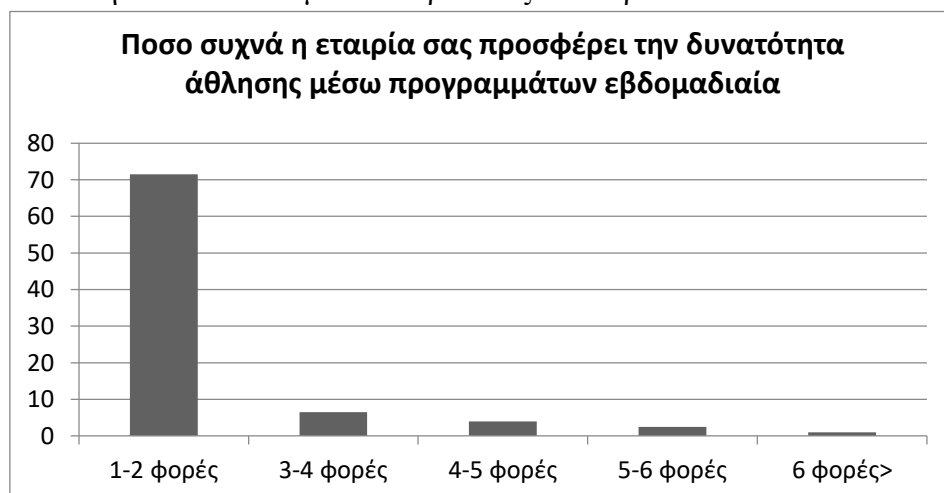
Στον παραπάνω πίνακα αναλύονται τα χρόνια συνολικής εργασιακής εμπειρίας των ερωτηθέντων στην τωρινή τους εταιρία. Το μεγαλύτερο ποσοστό που

προκύπτει (51,5%) απαντά πως έχουν εμπειρία από 1 έως 5 χρόνια ενώ ακολουθεί ποσοστό (31%) που απαντά πως έχουν εμπειρία από 6 έως 10 έτη. Στη συνέχεια ακολουθεί ποσοστό (13%) που δηλώνουν πως έχουν εργασιακή εμπειρία από 11 έως 15 έτη. Τέλος ακολουθεί ποσοστό (4,5%) που δηλώνουν πως έχουν εμπειρία από 16 έως 20 έτη.

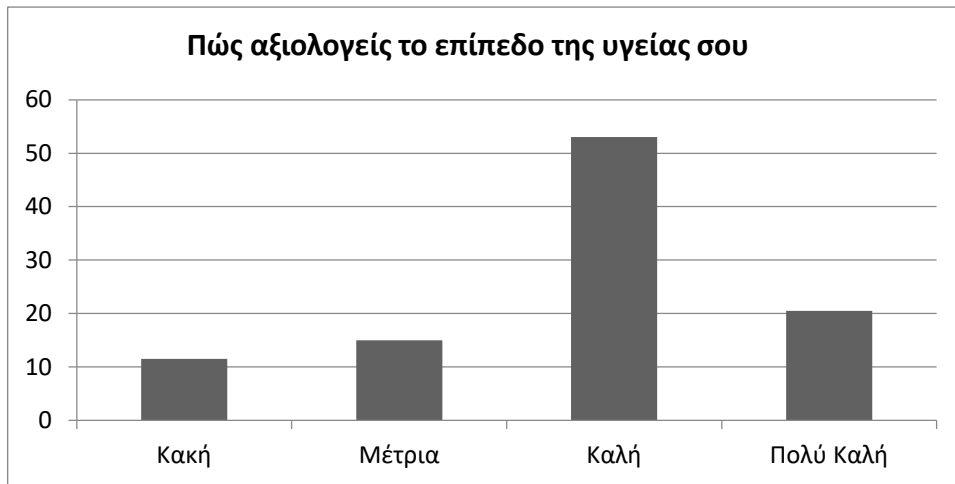


Εικόνα 9: Έτη παρακολούθησης εταιρικών προγραμμάτων

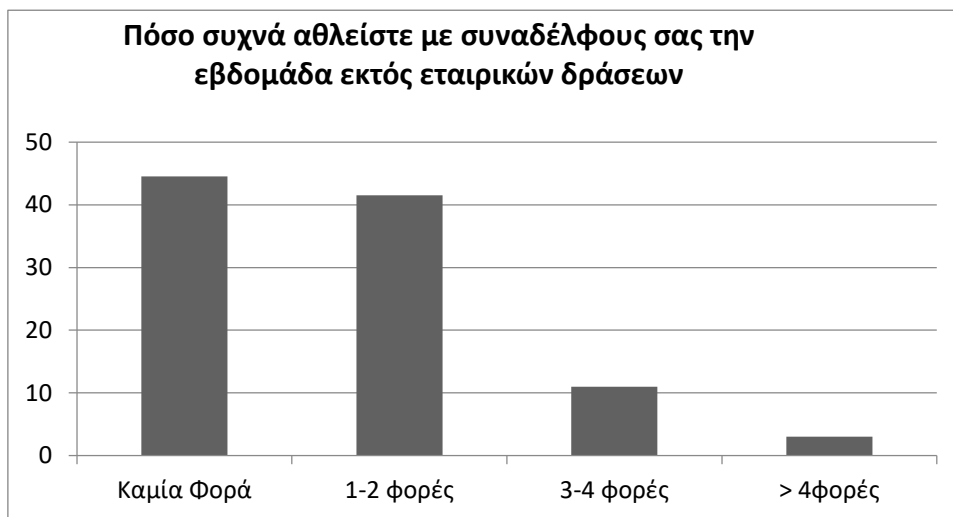
Επίσης οι συμμετέχοντες στους 7^{ους} Εθνικούς Εργασιακούς αγώνες ρωτήθηκαν πόσα χρόνια παρακολουθούν αθλητικά προγράμματα που παρέχει η εταιρία τους, πόσο συχνά τους προσφέρει τη δυνατότητα άθλησης μέσω προγραμμάτων εβδομαδιαίως, πόση ώρα αφιερώνουν για την προσωπική τους άθληση, πως θα αξιολογούσαν το επίπεδο υγείας τους και τέλος πόσο συχνά αθλούνται με τους συναδέλφους τους την εβδομάδα εκτός εταιρικών δράσεων. Οι ανάλυση των αποτελεσμάτων παρουσιάζεται παρακάτω.



Εικόνα 10 : Συχνότητα δυνατότητας άθλησης στην εταιρία

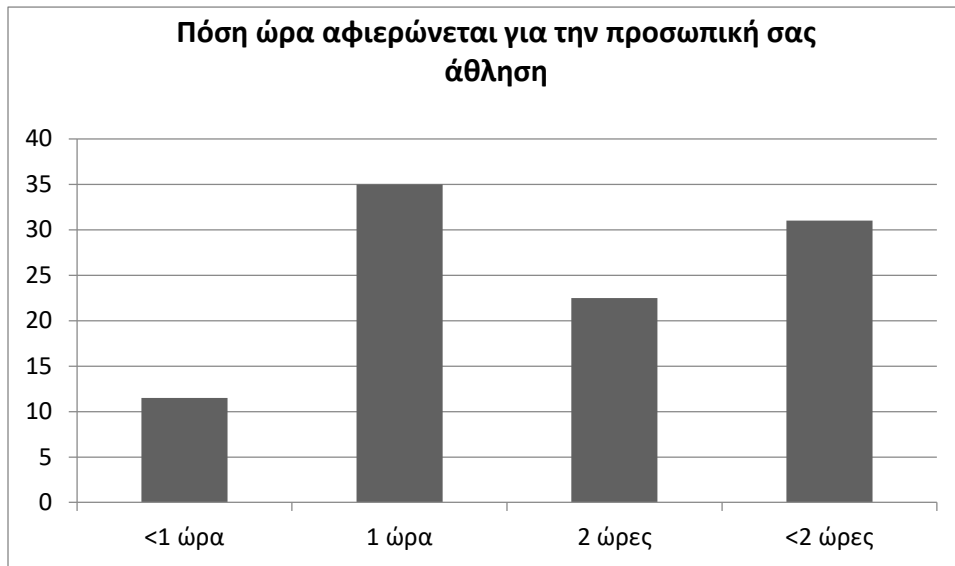


Εικόνα 11: Αξιολόγηση επιπέδου υγείας



Εικόνα 12: Συχνότητα άθλησης με συναδέλφους

Στον παραπάνω πίνακα που προκύπτει, οι ερωτηθέντες απάντησαν πόσο συχνά αθλούνται με τους συναδέλφους τους εβδομαδιαίως εκτός εταιρικών δράσεων. Το μεγαλύτερο ποσοστό (44,5%) απάντησε καμία φορά, ενώ ακολουθεί ποσοστό (41,5%) που απαντά 1 με 2 φορές την εβδομάδα. Τέλος βρίσκονται μικρότερα ποσοστά (11% και 3%) που απαντούν από 3 έως 4 φορές και πάνω από 4 φορές αντίστοιχα.



Εικόνα 13: Διάρκεια προσωπικής άθλησης

4.2. Αξιολόγηση προσφερόμενων υπηρεσιών αγώνων εργασιακού αθλητισμού

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου που αφορούν την αξιολόγηση των επιμέρους παραγόντων που σχετίζονται με την αντιλαμβανόμενη ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών στους αγώνες εργασιακού αθλητισμού. Το σύνολο των ερωτήσεων ήταν 22 και η ανάλυση αξιοπιστίας Cronbach's Alpha έδειξε ότι οι ερωτήσεις μεταξύ τους έχουν εξαιρετική συνοχή ($\alpha = ,942$). Από το σύνολο των διατυπώσεων οι συμμετέχοντες φαίνεται να αντλούν υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης με τους παράγοντες ευγένεια του προσωπικού ($M = 4,42, T.A. = ,77$), την ύπαρξη ποικιλίας αθλημάτων και επιπέδου άθλησης ($M = 4,35, T.A. = ,79$), αλλά και αίσθηση ασφάλειας στην συναναστροφή τους με το προσωπικό ($M = 4,31, T.A. = ,83$). Ενώ αντίστοιχα, δείχνουν να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι με την μη εξυπηρέτηση από το προσωπικό λόγω έλλειψης χρόνου ($M = 2,68, T.A. = 1,44$), τον σύγχρονο και λειτουργικό εξοπλισμό ($M = 3,79, T.A. = 1,04$) και την καθαριότητα των χώρων άθλησης και των αποδυτηρίων ($M = 3,80, T.A. = 1,08$). Σε επίπεδο συνολικής εκτίμησης των προσφερόμενων υπηρεσιών η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στους αγώνες είναι απόλυτα ικανοποιημένοι (41%), και ικανοποιημένοι (35%), ενώ αντίστοιχα σε ποσοστό 16,5% παραμένουν ουδέτεροι.



Εικόνα 14: Βαθμός ικανοποίησης προσφερόμενων υπηρεσιών εργασιακών αγώνων

Στην συνέχεια κρίθηκε απαραίτητο να πραγματοποιηθεί παραγοντική ανάλυση στην προσπάθεια να ομαδοποιηθεί ένας αριθμός μεταβλητών, που να ερμηνεύουν όσο τον δυνατόν μεγαλύτερο ποσοστό της μεταβλητότητας των αρχικών μεταβλητών/ ερωτήσεων. Χωρίς να ξέρουμε πρακτικά πόσοι παράγοντες θα προκύψουν από την ανάλυση, πραγματοποιούμε την διερευνητική παραγοντική ανάλυση. Η ανάλυση αυτή πραγματοποιείται σε κλίμακες οι οποίες δεν έχουν δοκιμαστεί στο παρελθόν και διερευνά τον αριθμό των παραγόντων που προκύπτουν. Η μέθοδος που ακολουθήθηκε ήταν η Principal component analysis, η οποία όπως φαίνεται και στο παρακάτω Πίνακα 1 συνολικά 5 παράγοντες είναι αυτοί που ερμηνεύουν το 72% της συνολικής μεταβλητότητας της Α κλίμακας.

Πίνακας 1: Ερμηνεία συνολικής μεταβλητότητας Α κλίμακας

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	10,597	48,166	48,166	10,597	48,166	48,166	3,862	17,555
2	1,672	7,601	55,767	1,672	7,601	55,767	3,653	16,602	34,158
3	1,341	6,097	61,865	1,341	6,097	61,865	3,587	16,306	50,464
4	1,237	5,622	67,487	1,237	5,622	67,487	3,188	14,489	64,952
5	1,007	4,576	72,062	1,007	4,576	72,062	1,564	7,110	72,062
6	,981	4,460	76,522						
7	,791	3,594	80,116						
8	,631	2,868	82,984						
9	,589	2,679	85,663						
10	,446	2,027	87,689						
11	,424	1,929	89,618						
12	,391	1,776	91,394						
13	,321	1,461	92,855						
14	,301	1,368	94,223						
15	,257	1,169	95,391						
16	,233	1,057	96,448						
17	,195	,885	97,333						
18	,166	,753	98,086						
19	,140	,636	98,722						
20	,124	,565	99,287						
21	,088	,400	99,687						
22	,069	,313	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Στην συνέχεια προκειμένου να αυξηθεί η ερμηνευτική ικανότητα του μοντέλου, πραγματοποιήθηκε η μέθοδος περιστροφής των αξόνων της οποίας οι επιβαρύνσεις δίνονται στον Πίνακα 2.

Πίνακας 2: Μέθοδος περιστροφής των αξόνων Α κλίμακας

	Component				
	1	2	3	4	5
a22	,780		,329		
a21	,736	,320			
a15	,696	,304			
a14	,644	,395		,345	
a4	,505		,492	,317	
a20		,827			
a18		,824			
a19		,815			
a17		,692	,354		
a5		,392	,741		
a3	,312		,722		
a6			,682		
a2	,566		,585		
a7			,547	,454	
a1	,481		,518		
a8			,322	,795	
a10	,319			,753	
a9		,313	,323	,654	
a11	,455			,620	
a13					-,724
a12				,323	,697
a16	,327		,338	,372	,596

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

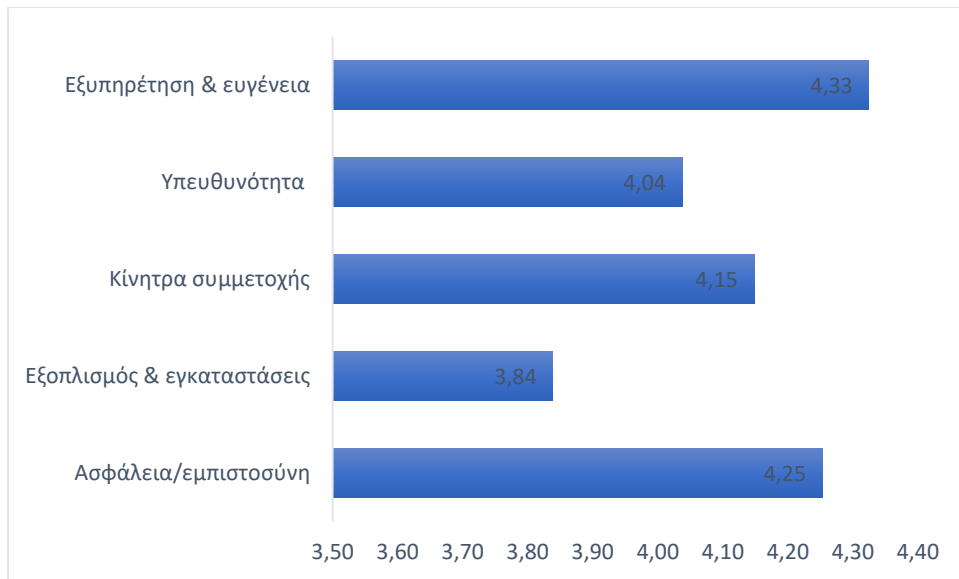
a. Rotation converged in 8 iterations.

Θεωρώντας ότι σε κάθε παράγοντα συμμετέχουν οι ερωτήσεις εκείνες με τις μεγαλύτερες φορτίσεις, στον Πίνακα 3 που ακολουθεί παρουσιάζονται οι 5 παράγοντες που προέκυψαν ως αποτέλεσμα της παραγοντικής ανάλυσης, καθώς επίσης το επίπεδο εσωτερικής συνάφειας Cronbach's Alpha της Α κλίμακας του ερωτηματολογίου.

Πίνακας 3: Έλεγχος αξιοπιστίας νέων παραγόντων κλίμακας προσφερόμενων υπηρεσιών αγώνων

Ερωτήσεις Ερωτηματολογίου	Διάσταση	Crombach'a	Αριθμός ερωτήσεων
22,21,15,14,4	Ασφάλεια/εμπιστοσύνη	,893	5
17,18,19,20	Εξοπλισμός & εγκαταστάσεις	,906	4
1,2,3,5,6,7	Κίνητρα συμμετοχής	,859	6
8,9,10,11	Υπευθυνότητα	,868	4
12,13	Εξυπηρέτηση & ευγένεια	,845	2
ΣΥΝΟΛΟ		,881	21

Έχοντας ολοκληρώσει την παραγοντική ανάλυση στο στάδιο αυτό είναι σκόπιμο να παρουσιαστούν οι διακυμάνσεις των απαντήσεων των συμμετεχόντων ως προς εκείνους τους παράγοντες που είναι περισσότερο και αντίστοιχα λιγότερο ικανοποιημένοι. Από το σύνολο λοιπόν των νέων αυτών 5 παραγόντων παρατηρείται ότι οι συμμετέχοντες σε εργασιακούς αγώνες εκλαμβάνουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εξυπηρέτηση και την ευγένεια του προσωπικού ($M = 4,33$, $T.A. = ,79$), ενώ σε χαμηλότερο επίπεδο δείχνουν να είναι ικανοποιημένοι από την κατάσταση του εξοπλισμού και των εγκαταστάσεων ($M = 3,84$, $T.A. = ,93$). Στο Γράφημα 15 παρουσιάζεται ο βαθμός ικανοποίησης των προσφερόμενων υπηρεσιών.



Εικόνα 15: Βαθμός ικανοποίησης των προσφερόμενων υπηρεσιών

4.3 Έλεγχος επίδρασης δημογραφικών στην ικανοποίηση των προσφερόμενων υπηρεσιών εργασιακών αγώνων

Στη ενότητα αυτή πραγματοποιήθηκαν στατιστικοί έλεγχοι για την τυχόν επίδραση του φύλου, της ηλικίας και της οικογενειακής κατάστασης στους παράγοντες ικανοποίησης των προσφερόμενων υπηρεσιών στα πλαίσια των Εθνικών εργασιακών αθλητικών αγώνων. Το φύλο η ηλικία και η οικογενειακή τους κατάσταση των συμμετεχόντων δεν έδειξαν να διαφοροποιούν τις αντιλήψεις τους όσο αφορά το επίπεδο ικανοποίησης τους. Αντίθετα, στατιστικά σημαντικές διαφορές εντοπίστηκαν ως προς το μορφωτικό επίπεδο και. Ειδικότερα, ο βαθμός ικανοποίησης στην μεταβλητή εξοπλισμός/εγκαταστάσεις διέφερε σημαντικά $F(3,196) = 9,24, p = ,000$. Οι συμμετέχοντες που ήταν απόφοιτοι λυκείου ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ ($p = ,000$) και με μεταπτυχιακές σπουδές ($p = ,001$). Το ίδιο παρατηρήθηκε και στην μεταβλητή κίνητρα συμμετοχής όπου διέφεραν στατιστικά σημαντικά $F(3,196) = 3,32, p = ,021$. Οι συμμετέχοντες που ήταν απόφοιτοι ΙΕΚ ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ ($p = ,007$) και με μεταπτυχιακές σπουδές ($p = ,007$).

4.4 Αξιολόγηση προσφερόμενων εταιρικών δράσεων

Στην ενότητα αυτή των αποτελεσμάτων θα γίνει παρουσίαση της δεύτερης υποκλίμακας του ερωτηματολογίου η οποία συμπεριλάμβανε συνολικά 17 ερωτήσεις που αφορούσαν την αξιολόγηση των προσφερόμενων δράσεων από την εταιρία στην οποία εργάζονταν οι συμμετέχοντες. Αναφορικά με την εσωτερική συνοχή/συνάφεια αυτών των ερωτήσεων ο δείκτης Cronbach's alpha ήταν ($\alpha = ,952$).

Από το σύνολο των διατυπώσεων οι συμμετέχοντες φαίνεται να αντλούν υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης με τους παράγοντες που σχετίζονται με τις ευκαιρίες κοινωνικοποίησης εργαζομένων μέσω των δράσεων αυτών ($M = 4,33$, $T.A. = ,83$), την ευκαιρία ενίσχυσης του ομαδικού πνεύματος και συνεργασίας ($M = 4,30$, $T.A. = ,79$) αλλά και την συμβολή τους στην βελτίωση της επικοινωνίας τους ($M = 4,29$, $T.A. = ,89$). Ενώ αντίστοιχα, δείχνουν να εκλαμβάνουν σε πολύ χαμηλότερο βαθμό ότι οι συγκεκριμένες εταιρικές δράσεις συμβάλουν στην μείωση των απουσιών τους από την εργασία ($M = 3,43$, $T.A. = 1,16$), στην μείωση του αριθμού επισκέψεων σε γιατρούς ($M = 3,55$, $T.A. = 1,14$) και ότι επηρεάζουν την ανάγκη τους για ατομική αναγνώριση ($M = 3,63$, $T.A. = 1,15$). Η συνολική τους εκτίμηση για τον ρόλο των εταιρικών δράσεων που τους προσφέρονται στην πλειοψηφία τους οι συμμετέχοντες είναι απόλυτα ικανοποιημένοι (36%), ακολουθούν οι ικανοποιημένοι σε ποσοστό 32% και σε ένα ποσοστό 21,5% παραμένει ουδέτεροι.



Εικόνα 16: Βαθμός ικανοποίησης εταιρικών δράσεων

Στην συνέχεια κρίθηκε απαραίτητο να πραγματοποιηθεί παραγοντική ανάλυση στην προσπάθεια να ομαδοποιηθεί ένας αριθμός μεταβλητών, που να ερμηνεύουν όσο τον δυνατόν μεγαλύτερο ποσοστό της μεταβλητότητας των αρχικών μεταβλητών/ ερωτήσεων στην συγκεκριμένη κλίμακα. Η μέθοδος που ακολουθήθηκε ήταν η Principal component analysis, η οποία όπως φαίνεται και στο παρακάτω Πίνακα 4 συνολικά 2 παράγοντες είναι αυτοί που ερμηνεύουν το 68,5% της συνολικής μεταβλητότητας της Β κλίμακας.

Πίνακας 4: Ερμηνεία συνολικής μεταβλητότητας Β κλίμακας

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9,782	57,539	57,539	9,782	57,539	57,539	6,305	37,090	37,090
2	1,856	10,920	68,459	1,856	10,920	68,459	5,333	31,368	68,459
3	,891	5,243	73,701						
4	,861	5,062	78,764						
5	,567	3,335	82,099						
6	,527	3,103	85,202						
7	,422	2,480	87,682						
8	,368	2,162	89,844						
9	,317	1,865	91,709						
10	,266	1,565	93,274						
11	,230	1,355	94,629						
12	,199	1,169	95,798						
13	,186	1,096	96,894						
14	,181	1,066	97,960						
15	,140	,825	98,785						
16	,105	,621	99,405						
17	,101	,595	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Στην συνέχεια προκειμένου να αυξηθεί η ερμηνευτική ικανότητα του μοντέλου, πραγματοποιήθηκε η μέθοδος περιστροφής των αξόνων της οποίας οι επιβαρύνσεις δίνονται στον Πίνακα 5.

Πίνακας 5: Μέθοδος περιστροφής των αξόνων B κλίμακας

	Component	
	1	2
b13	,843	
b14	,835	
b10	,819	,388
b11	,815	,350
b16	,814	
b17	,791	,370
b5	,768	
b4	,531	,509
b7		,873
b6		,852
b9	,308	,830
b12	,324	,679
b3	,473	,653
b15	,424	,627
b2	,484	,616
b1	,535	,597
b8	,511	,527

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

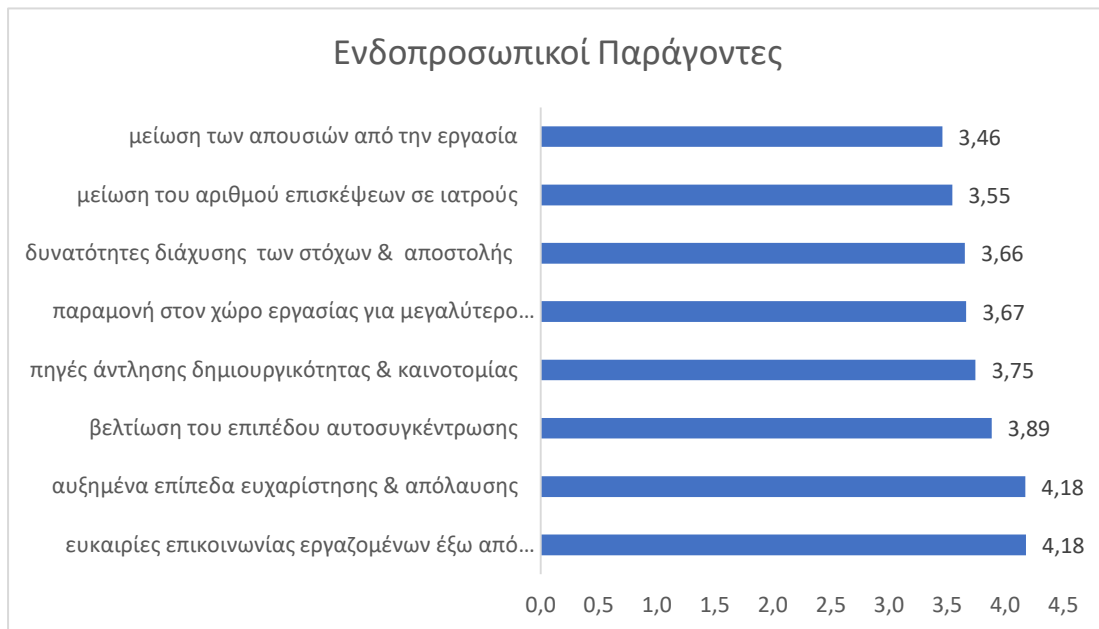
Θεωρώντας ότι σε κάθε παράγοντα συμμετέχουν οι ερωτήσεις εκείνες με τις μεγαλύτερες φορτίσεις, στον Πίνακα 7 που ακολουθεί παρουσιάζονται οι 2 παράγοντες που προέκυψαν ως αποτέλεσμα της παραγοντικής ανάλυσης, καθώς επίσης το επίπεδο εσωτερικής συνέπειας Cronbach's Alpha της B κλίμακας του ερωτηματολογίου.

Πίνακας 6: Έλεγχος αξιοπιστίας νέων παραγόντων κλίμακας προσφερόμενων εταιρικών δράσεων

Ερωτήσεις Ερωτηματολογίου	Διάσταση	Cronbach'a	Αριθμός ερωτήσεων
4,5,10,11,13,14,16,17	Ενδοπροσωπικοί παράγοντες	,940	8
1,2,3,6,7,8,9,12,15	Διαπροσωπικοί παράγοντες	,920	9

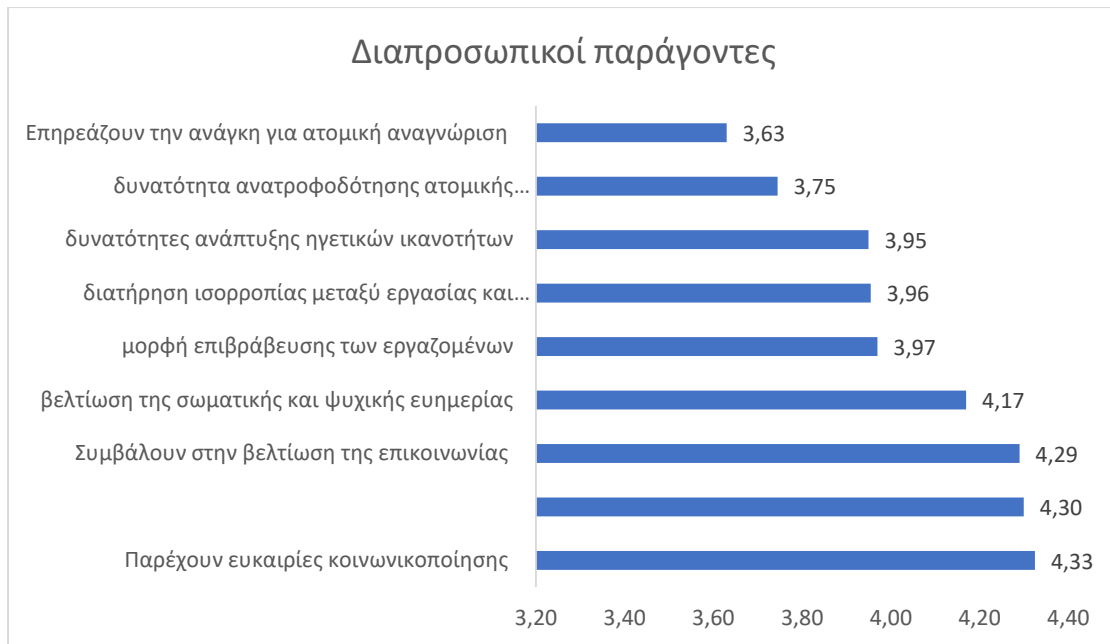
ΣΥΝΟΛΟ	,952	17
---------------	-------------	-----------

Όπως παρατηρείται και στο Γράφημα 17, οι συμμετέχοντες σε ενδοπροσωπικό επίπεδο εκλαμβάνουν εντονότερη ικανοποίηση με την δυνατότητα που τους παρέχουν οι εταιρικές δράσεις για επικοινωνία των εργαζομένων έξω από τον χώρο εργασίας ($M = 4,18$, $T.A. = ,92$) αλλά και νιώθουν αυξημένα επίπεδα ευχαρίστησης και απόλαυσης ($M = 4,18$, $T.A. = ,73$), ενώ σε χαμηλότερο βαθμό κρίνουν ότι συμβάλουν στην μείωση τόσο των απουσιών από την εργασία ($M = 3,46$, $T.A. = 1,16$) όσο και από τις επισκέψεις σε γιατρούς ($M = 3,55$, $T.A. = 1,14$).



Εικόνα 17: Αξιολόγηση ενδοπροσωπικών παραγόντων

Παρομοίως, όπως παρατηρείται και στο Γράφημα 18 σε διαπροσωπικό επίπεδο εκλαμβάνουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης με τις ευκαιρίες κοινωνικοποίησης ($M = 4,33$, $T.A. = ,83$) αλλά και την ενίσχυση του ομαδικού πνεύματος και συνεργασίας των εργαζομένων ($M = 4,30$, $T.A. = ,79$). Από την άλλη πλευρά είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την επιρροή των δράσεων αυτών στην ανάγκη για ατομική αναγνώριση ($M = 3,63$, $T.A. = 1,15$) και την δυνατότητα που προσφέρουν για παροχή ανατροφοδότησης της ατομικής απόδοσης ($M = 3,75$, $T.A. = 1,07$).



Εικόνα 18: Αξιολόγηση διαπροσωπικών παραγόντων

4.5 Έλεγχος επίδρασης δημογραφικών στην ικανοποίηση των προσφερόμενων εταιρικών δράσεων

Στη ενότητα αυτή πραγματοποιήθηκαν στατιστικοί έλεγχοι για την τυχόν επίδραση του φύλου, της ηλικίας και της οικογενειακής κατάστασης στους παράγοντες ικανοποίησης των προσφερόμενων εταιρικών δράσεων. Το φύλο των συμμετεχόντων έδειξε να επιδρά στατιστικά σημαντικά $t(198) = 1,40, p < .003$, με τους άνδρες να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι ($M = 3,70$) σε σχέση με τις γυναίκες ($M = 3,44$) με τους διαπροσωπικούς παράγοντες. Η ηλικία τους δεν έδειξε ωστόσο να διαφοροποιεί τον βαθμό ικανοποίησης τους. Σε αντίθεση με το μορφωτικό τους επίπεδο όπου φάνηκε να επιδρά στατιστικά σημαντικά και στις δυο κατηγορίες παραγόντων. Ως προς τα ενδοπροσωπικά αντιλαμβανόμενα οφέλη $F(3,196) = 5,79, p = ,001$. Οι συμμετέχοντες που ήταν απόφοιτοι Λυκείου ήταν σε θέση να αντιλαμβάνονται υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από ότι οι απόφοιτοι ΑΕΙ ($p = ,036$) και με μεταπτυχιακές σπουδές ($p = ,007$). Αλλά και σε διαπροσωπικό επίπεδο η επίδραση του μορφωτικού επιπέδου ήταν σημαντική $F(3,196) = 3,44, p = ,018$. Οι συμμετέχοντες που ήταν απόφοιτοι Λυκείου ήταν σε θέση να αντιλαμβάνονται υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από ότι οι απόφοιτοι ΑΕΙ ($p = ,026$) και με μεταπτυχιακές σπουδές ($p = ,006$). Τέλος, η επίδραση της οικογενειακής κατάστασης

ήταν εξίσου στατιστικά σημαντική και σε ενδοπροσωπικό επίπεδο $F(3,196) = 4,77$, $p = ,003$ αλλά και σε διαπροσωπικό επίπεδο $F(3,196) = 8,13$, $p = ,000$ με τους ανύπαντρους να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με τους παντρεμένους ($p = ,000$).

5. Συμπεράσματα – Προτάσεις

Από τα αποτελέσματα του πρώτου μέρους του ερωτηματολογίου που αφορούσε περισσότερο τον βαθμό ικανοποίησης σχετικά με τους 7^{ους} Εργασιακούς Αγώνες, συμπεραίνεται πως οι εργαζόμενοι που έλαβαν μέρος έμειναν ευχαριστημένοι και ικανοποιημένοι σε αρκετά μεγάλο ποσοστό. Οι συμμετοχή τους στους αγώνες τους δίνει τη δυνατότητα να αναπτύξουν κοινωνικές σχέσεις και να γνωρίσουν νέους ανθρώπους, δημιουργούν φιλικές σχέσεις και κυρίως υπάρχει μια φιλική ατμόσφαιρα. Σημαντικός παράγοντας επίσης είναι πως μειώνεται το άγχος και οι συμμετέχοντες βοηθούνται έτσι ώστε να χαλαρώσουν από την πίεση της εργασίας τους που προκύπτει. Επίσης υπάρχει ποικιλία στους αγώνες για όλα τα επίπεδα άθλησης των εργαζομένων καθώς πολλοί δεν γυμνάζονται στην καθημερινότητά τους και δεν έχουν τις ίδιες αντοχές με αυτούς που γυμνάζονται. Τέλος δημιουργούν μια άνεση με το προσωπικό καθώς αναπτύσσεται η εμπιστοσύνη μεταξύ τους και αισθάνονται ασφάλεια ενώ επιπλέον οι υπεύθυνοι των αθλημάτων σέβονται τις ανάγκες των συμμετεχόντων.

Όσον αφορά το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου που σχετίζεται με τις προσφερόμενες αθλητικές δράσεις της εταιρίας που εργάζονται, οι απαντήσεις τους αναφέρουν ότι συμβάλουν σε αυξημένα επίπεδα ευχαρίστησης, απόλαυσης, ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογένειας καθώς επίσης αποτελούν μια μορφή επιβράβευσης των εργαζομένων. Επιπροσθέτως, αποτελούν πηγές άντλησης δημιουργικότητας και καινοτομίας καθώς παρέχουν και ευκαιρίες επικοινωνίας των εργαζομένων έξω από το αυστηρό επαγγελματικό περιβάλλον. Τέλος σημαντικός παράγοντας ως προς την ικανοποίησή τους είναι πως συμβάλλουν οι δράσεις Εργασιακού Αθλητισμού σε σημαντικά επίπεδα βελτίωσης την σωματικής και ψυχικής ευημερίας καθώς ξεφεύγουν από την ρουτίνα της βαρετής καθημερινότητας και περνάνε όμορφο και ποιοτικό χρόνο με τους συναδέλφους τους που σε άλλες περιπτώσεις δεν θα είχαν αυτήν την δυνατότητα.

Η πλειονότητα των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα σχετικά με τις αθλητικές δράσεις εντός και εκτός εργασιακού περιβάλλοντός τους, έχουν επιθυμία

και ανάγκη για την ανάπτυξη και συντονισμό ποικίλων δράσεων με στόχο τη βελτίωση της υγείας τους.

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία που αναπτύχθηκε οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε Αθλητικές Δράσεις/ Προγράμματα της εταιρίας τους αναπτύσσουν αρκετά κοινωνικά οφέλη με θετικές επιπτώσεις στην ψυχο-σωματική κατάσταση, και η δομή που θα μπορούσε να αναπτυχθεί είναι η δομή ενός ή περισσότερων συστημάτων εντός και εκτός εργασιακού χώρου, με αντικείμενο την αθλητική και κινητική αναψυχή καθώς και την προαγωγή υγείας των εργαζομένων.

Εν κατακλείδι, συμπεραίνεται πως η δημιουργία ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας στο οποίο ο εργαζόμενος ζει, εργάζεται και συναναστρέφεται, είναι μια προσδοκία του που μπορεί να κατακτηθεί μόνο με την συμμετοχή, τη γνώση και τη διάθεση ενός συνόλου ενεργειών που εμπερικλείονται και καλλιεργούνται μέσα του σε συνάρτηση με τις καταστάσεις και τις συνθήκες του εξωτερικού περιβάλλοντος του. Η άθληση που μπορεί να προσφέρεται μέσα από ένα τέτοιο εργασιακό περιβάλλον είναι πολύ σημαντική ως προς την αύξηση των επιπέδων υγείας, ευημερίας, ευχαρίστησης και διασκέδασης. Παράλληλα αυξάνονται τα επίπεδα συνεννόησης και συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων αλλά και τα αποτελέσματα όλων αυτών στην εταιρία. Αυτή η έννοια υποστηρίζεται από τους Boxall et al. (2003) που διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενοι αισθάνθηκαν ότι εκτιμώνται και υποστηρίζονται σε οργανισμούς που υποστηρίζουν κοινωνικά δίκτυα. Η ικανοποίηση από την εργασία συνδέθηκε στενά με το «... να είμαστε ευχαριστημένοι με τους συναδέλφους και να έχουμε καλή σχέση με τους επόπτες μας - τους κοινωνικούς δεσμούς που συνδέουν τους εργαζομένους με τους εργοδότες» (Boxall et al. 2003: 210).

Αυτή η μελέτη βοηθάει και παροτρύνει την ανώτερη διοίκηση των εταιριών για να εξετάσει το ενδεχόμενο να έχει περισσότερες σωματικές/ φυσικές δραστηριότητες για το προσωπικό τους τόσο εντός όσο και εκτός εταιρίας.

5.1 Προτάσεις για ανάπτυξη του Εργασιακού Αθλητισμού στην Ελλάδα

Όπως παρουσιάστηκε και στην έρευνα η ανάγκη ενασχόλησης με προγράμματα άθλησης και αναψυχής για έναν εργαζόμενο είναι διεθνώς εμπειριστατωμένη. Η δημιουργία και ανάπτυξη ενός ανεξάρτητου φορέα άθλησης εργαζομένων θα δώσει τη δυνατότητα επίτευξης καλύτερων αποτελεσμάτων στην

ανάπτυξη του Εργασιακού Αθλητισμού για όλους. Ο Ελληνικός Οργανισμός Εργασιακής Άθλησης 'κ Υγείας - θα μπορούσε να είναι ένας τέτοιος φορέας. Συνάπτοντας τις απαραίτητες συνεργασίες με κλάδους επιχειρήσεων και συνδικάτα, προσεγγίζοντας την ΓΓΑ αθλητισμού αλλά και Πανεπιστημιακούς φορείς (ΣΕΦΑΑ, Ιδιωτικά Κολλέγια, κ.α.) θα έδινε την δυνατότητα όχι μόνο παρακίνησης αλλά και πραγματοποίησης αθλητικών ευκαιριών, που θα απευθύνονται και σε παθητικούς εργαζόμενους. Η μελλοντική πορεία του εργασιακού αθλητισμού στην Ελλάδα θα πρέπει να είναι πολύπλευρη τόσο στο τομέα της συμμετοχής των εταιριών και συνάμα των εργαζομένων τους σε διάφορα αθλητικά γεγονότα όσο και σε προγράμματα άθλησης κ ευεξίας ήπιας μορφής εντός της εταιρίας τους. Κύρια στοιχεία πρόκειται να είναι η ποικιλία, η ποιότητα και η ελκυστικότητα των προσφερόμενων προγραμμάτων άθλησης και αναψυχής.

5.2 Περιορισμοί έρευνας και Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Με το πέρασμα του χρόνου και την ανάπτυξη του εργασιακού αθλητισμού στην χώρα μας θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν ακόμα περισσότερες έρευνες σχετικά με τον τρόπο ανάπτυξή του, τα ψυχοκινητικά αποτελέσματα στην βελτίωση της υγείας των εργαζομένων αλλά και τον αντίκτυπο αυτών στην αποδοτικότητα και ενδυνάμωση τους για την εταιρία τους.

Επιγραμματικά θα μπορούσε να διεξαχθεί μία αντίστοιχη έρευνα για τους 8^{ους} Εθνικούς Εργασιακούς Αγώνες. Στην συνέχεια θα δινόταν η δυνατότητα σύγκρισης των αποτελεσμάτων των δύο δειγμάτων και εξαγωγής συμπερασμάτων τόσο για την βελτίωση των υπηρεσιών των αγώνων αλλά και τις ενέργειες και τα αποτελέσματά τους που πραγματοποιήθηκαν κατά την διάρκεια του έτους τόσο από τις εταιρίες των εργαζομένων όσο και από τον Ελληνικό Οργανισμό Εργασιακής Άθλησης και Υγείας.

Τέλος, θα είχε μεγάλο ενδιαφέρον επίσης μια έρευνα κατά την διάρκεια των Παγκόσμιων Εργασιακών Αγώνων ATHENS 2021 που θα κάλυπτε τα ίδια αντικείμενα αλλά το δείγμα θα ήταν εργαζόμενοι από εταιρίες του εξωτερικού. Θα υπήρχε με αυτόν το τρόπο μία σύγκριση αποτελεσμάτων τόσο από την οργάνωση των αγώνων σε σχέση με τους Εθνικούς όσο σύγκριση σε σχέση με τους προηγούμενους Παγκόσμιους σε La Baule (2018) κ Μαγιόρκα (2016). Το κυριότερο όμως είναι ότι θα εμφανίζονταν στοιχεία σύγκρισης των δράσεων διεθνών εταιριών στο κομμάτι του

Εργασιακού Αθλητισμού με τις Ελληνικές εταιρίες μέσα από τις απαντήσεις των ίδιων των εργαζομένων τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Andrews, D. (2004). *Manchester United: A thematic study*. London: Routledge.
- Arnaut, J. L. (2006). Independent European Sport Review 2006, Final Version October 2006. Retrieved from www.independentfootballreview.com
- Bannister, L. (2005). *A healthy helping hand: Corporate health and fitness programs*. Retrieved 13 March 2008 from www.humanresourcesmagazine.com.au/articles?OB.
- Baptiste, N. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. *Management Decision* 46(2), 284-309.
- Boxall, P., Macky, K., & Rasmussen, E. (2003). Labour turnover and retention in New Zealand: The causes and consequences of leaving and staying with employers. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 41(2), 196-214.
- Brinkley, A., McDermott, H. and Munir, F. (2016). What benefits does team sport hold for the workplace? A systematic review. *Journal of Sports Sciences*, 35(2),136-148.
- Brown, A. (2009). *The Social Value of Football Research Project for Supporters Direct, Interim Report - Literature and Methodological Review*, Manchester: Substance.
- Bruque, S., Moyana, J., Vargas, A.& Hernandez, M.J. (2003). Ownership structure, technological endowment and competitive advantage: Do Democracy and Business Fit?, *Technology Analysis & Strategic Management*, 15(1), 65-79.
- Building Societies Organisation (2008). *Building societies and other types of organization*. Retrieved from <https://businesscasestudies.co.uk/product/building-societies-and-other-types-of-organisation-pdf/>
- Bunn, C., Mtema, O., Songo, J., & Udedi, M. (2020). The growth of sports betting in Malawi: corporate strategies, public space and public health. *Public Health*, 184, 95-101.

- Chadwick, S. & Arthur, D. (2008). Mes que un club (more than a club): The commercial development of FC Barcelona. *International cases in the business of sport*. Routledge.
- Chapman, L.S. (2005). Meta-evaluation of worksite health promotion economic return studies: 2005 update. *The Art of Health Promotion*, 6(6), 1-16.
- Couvellaere, V. & Richelieu, A. (2005). Brand Strategy in Professional Sports: The Case of French Soccer Teams. *European Sport Management Quarterly*, 5(1), 23-46.
- Dejonghe, T. (2004). Restructuring the Belgian professional football league: a locationallocation solution, *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 95(1) 73-88.
- Dejonghe, T. (2008). *The importance of market size in the consumer service professional football: the Belgian case*. Working Papers Series, 0828.
- Dolles, H. & Söderman, S. (2005). *Implementing a Professional Football League in Japan - Challenges to Research in International Business*. DIJ Working Paper, No. 05/6 Tokyo: German Institute for Japanese Studies.
- Duke, V. (2002). Local Tradition versus Globalization: Resistance to the McDonaldisation and Disneyisation of Professional Football in England. *Football studies*, 5(1), 5-23.
- Edensor, T. & Millington, S. (2008). This is our city: Branding football and local embeddedness. *Global Networks*, 8(2), 172-193.
- Get Moving Tasmania. 2006. Get Moving Tasmania - Workplace. Retrieved 13 March 2008 from www.getmoving.tas.gov.au
- Giulianotti, R. & Robertson, R. (2004). The Globalization of Football: a study in the glocalization of the serious life. *British Journal of Sociology*, 55(4), 545-568.
- Giulianotti, R. (2002). Supporters, followers, fans, and flaneurs. *Journal of Sport and Social Issues*, 26(1): 25-46.
- Gladden, J.M. & Funk, D.C. (2001). Understanding brand loyalty in professional sport: Examining the link between brand associations and brand loyalty. *International journal of sports marketing and sponsorship*, 3(1), 67-95.
- Guenzi, P. & Ruta, D. (2013). *Leading Teams*. Hoboken, N.J: Wiley.
- Gustafson, R. (2001). Product brands look set to gain new advantage. *Marketing*, 5, 1-20.

- Haines, D., Davis, L., Rancour, P., Robinson, M., Neel-Wilson, T. & Wagner, S.. (2007). A pilot intervention to promote walking and wellness and to improve the health of colleague faculty and staff. *Journal of American College Health*, 55(4), 219-225.
- Hamil, S. & Chadwick, S. (2010). *Managing Football: An International Perspective*. Butterworth Heinemann: Oxford.
- Hamil, S. (2008). *Manchester United: The commercial development of a global football brand, International cases in the business of sport*. Butterworth-Heinemann: Oxford.
- Hamil, S. Walters, G. & Watson, L. (2010). The model of governance at FC Barcelona: balancing member democracy, commercial strategy, corporate social responsibility and sporting performance. *Soccer & Society*, 11(4), 475–504
- Hand, D. (2001). City til I die? Recent trends in popular football writing. *Soccer and Society*, 21, 99– 112.
- Henley, N. & J. Redmond (2006). *Health and well-being benefits of participation in Travel Demand Management Programs: Evidence from the literature*. Perth, Western Australia: Centre for Applied Social Marketing Research, Edith Cowan University.
- Hocsh.org. (2020) . Ελληνικός Οργανισμός Εργασιακής Άθλησης & Υγείας |. [online] Available at: <<https://www.hocsh.org/>> [Accessed 14 April 2020].
- Horne, J., & W. Manzenreiter (2002). *The World Cup and television football*. In: Horne, J., & W. Manzenreiter (eds): *Japan, Korea and the 2002 World Cup*, London: Routledge, pp. 195-212.
- Human Resources (2005). *Healthy workers more productive*. Retrieved 13 March 2008 from www.humanresourcesmagazine.com.au.
- Jacobson, B.P. (2004). Rooting for laundry: An examination of the creation and maintenance of a sport fan identity. *Paper presented at the annual meeting of the American sociological association*, Hilton San Francisco & Renaissance Parc 55 Hotel, San Francisco, CA.
- Kearney, A. (2004). *Playing for profits: Winning Strategies for Football in Europe and around the globe*. Chicago, AT Kearney.

- Kearney, Inc. Kennedy, P. & Kennedy, D. (2012). Football supporters and the commercialisation of football: comparative responses across Europe, *Soccer & Society* Volume 13, Issue 3, 2012. King, A (2000). Football fandom and post-national identity in the new Europe. *The British journal of sociology*, 51(3), 419-442.
- Kwnstantia, G., n.d. Κλίμακα Αθροιστικής Βαθμολόγησης (Likert Scale). [online] Grammatikopoulou.blogspot.com. Available at: <<https://grammatikopoulou.blogspot.com/2016/10/likert-scale.html>> [Accessed 12 March 2020].
- Landro, L. (2010). The informed patient: The hidden benefits of exercise – even moderate physical activity can boost the immune system and protect against chronic diseases, *Wall Street Journal (Eastern edition)*, 5.
- Lines, R. (2004). Influence of participation in strategic change: resistance, organizational commitment and change goal achievement, *Journal of Change Management*, 4(3), pp. 193–215.
- Malmö Milanovic, B. (2005). Globalization and goals: does soccer show the way?, *Review of International Political Economy*, vol:12 (5).
- Melin, F. (2006). *Varumärkestrategi: Om konsten att utveckla starka varumärken*. Liber AB.
- Miles M.B. & Huberman A.M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Morrow, S. (2003). *The People's Game (Football, Finance and Society)* Palgrave MacMillan, Basingstoke.
- Mullin, B. J., Hardy, S., & Sutton, W. A. (2000). *Sport marketing (2nd ed.)*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Nash, R. (2000). Contestation in Modern English Professional Football: the Independent Supporters Association Movement. *International Review for the Sociology of Sport*, 35(4), 465-486.
- Neuman, W.L. (2005). *Social research methods (6th edn)*. London: Pearson.
- Nilsson, D. (2005). *Published Articles in the Field of Football*. Master Thesis, Stockholm University School of Business. Richelieu, A., S.

- Ohtake, F., & Sasaki, M. (2013). Corporate Sports Activity and Work Morale: Evidence from a Japanese Automobile Maker. *Journal of Behavioral Economics and Finance*, 6, 37-46.
- Paton, N. (2016). Corporate sports events boost employee engagement and wellbeing. *Occupational Health & Wellbeing*, 68(10), 20-21.
- Popova, N. V. (2018). Mass sports, physical education and health projects: corporate experience of Urals-based company. *Theory and Practice of Physical Culture*, (1), 8-8.
- Renwick, D. (2003). HR managers Guardians of employee wellbeing? *Personnel Review*, 32(3), 341-359
- Ritzer, G. (1993). *The McDonaldization of society*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Sandvoss, C. (2003). *A game of two halves: Football, television and globalization*. Routledge.
- Saunders, M, Lewis, P, & Thornhill, A (2007). *Research methods for business students* (4th ed.) Essex: Pearson Education Limited.
- Underwood, R., E. Bond & R. Baer. (2001). Building service brands via social identity: Lessons from the sports marketplace. *Journal of Marketing Theory & Practice*, (Winter), p. 1-13.
- Urwin, T. (2006). How to...Manage Stress. *Occupational Health*, 58(8), 12-13.
- Voss, C. , Tsikrikitis, N. & Frohlich, M. (2002). Case research in operations management, *International Journal of Operations & Production Management*, 22(2), 195-219.
- Walzel, S., Robertson, J., & Anagnostopoulos, C. (2018). Corporate social responsibility in professional team sports organizations: An integrative review. *Journal of Sport Management*, 32(6), 511-530.
- YAMATO, S. and NAKAMURA, Y. (2018). The Penetration Situation of the Happy Workplace Program, a Workplace Health Promotion Program in Thailand. *Journal of Japan Society of Sports Industry*, 28(3), 235-240.

Ελληνική βιβλιογραφία

- Αυθίνος, Ι. (1998). *Άσκηση – Άθληση, Κινητική Αναψυχή - Οργανωτική διάσταση*. Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αθηνών
- Όκκας Στ. & Βεϊνόγλου Ν. (2002). Οργανωτικές Δομές του Εργασιακού Αθλητισμού σε Ευρωπαϊκές Χώρες: Προοπτικές ανάπτυξης της άθλησης και αναψυχής του Έλληνα Εργαζόμενου. *Πρακτικά 3^ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Ελλ.Ε.Δ.Α.* Εύοσμος Θεσσαλονίκη: Ελληνική Εταιρία Διοίκησης Αθλητισμού
- Όκκας, Στ. (2006). Εργασιακός-Εταιρικός Αθλητισμός. Στο Δ. Γαργαλιάνος & Μ. Ασημακόπουλος, *Δομή και Οργάνωση του Ελληνικού Αθλητισμού* (σελ. 379-385). Αθήνα: Κλειδάριθμο.
- Πασσιά, Ε. (2012). *Κοινωνικό κεφάλαιο, εργασιακή ικανοποίηση και ποιότητα εργασιακής ζωής στον εργασιακό χώρο των αθλητικών ανώνυμων εταιριών*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου. Ανάκτηση από https://amitos.library.uop.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/764/400_000096.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Τριγώνης, Ι. (2015). Προγράμματα Εργασιακού Αθλητισμού. [Κεφάλαιο Συγγράμματος]. Στο Παιτσίνης Κώστα, Γ., Ματσούκα, Ο., Τριγώνης, Ι., Τσίτσκαρη, Ε. 2015. *Αθλητική ψυχαγωγία και αναψυχή*. [ηλεκτρ. βιβλ.] Αθήνα:Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. κεφ 6. Διαθέσιμο στο: <http://hdl.handle.net/11419/4961>
- Χατζοπούλου Α., Γαργαλιάνος Δ., Τριγώνης Ι., Όκκας Σ. (2005). Τα κίνητρα συμμετοχής και τα οφέλη των εργαζομένων από την συμμετοχή τους στα “Europe corporate games”. *Πρακτικά 13^ο Διεθνές Συνέδριο Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού*. Κομοτηνή: Τ.Ε.Φ.Α.Α. Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α : ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Με τη συμπλήρωση του παρόντος ερωτηματολογίου λαμβάνετε μέρος σε ερευνητική μελέτη η οποία επικεντρώνεται στη διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης ως προς την ποιότητα υπηρεσιών του Ελληνικού Οργανισμού Εργασιακής Άθλησης και Υγείας προς τις εταιρίες μέλη του οργανισμού, μέσα από τις δράσεις του και κυρίως στα πλαίσια των Εθνικών Εργασιακών Αγώνων. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι ανώνυμη και εθελοντική. Η ερευνητική αυτή μελέτη επιβλέπεται από το Τμήμα Οργάνωσης & Διαχείρισης Αθλητισμού του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου στο πλαίσιο εκπόνησης Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας Διατριβής.

Με βάση την συμμετοχή σας στους Εθνικούς εργασιακούς αγώνες <u>πως αξιολογείτε</u> τους παρακάτω παράγοντες						
1.	Η συμμετοχή στους Αγώνες μου δίνει την δυνατότητα να αναπτύξω κοινωνικές σχέσεις.					
2.	Η συμμετοχή στους Αγώνες μου δίνει την δυνατότητα να γνωρίσω νέους ανθρώπους					
3.	Η συμμετοχή στους Αγώνες μου δίνει την δυνατότητα δημιουργίας φιλικών σχέσεων					
4.	Κατά την διάρκεια των Αγώνων υπάρχει φιλική ατμόσφαιρα					
5.	Η συμμετοχή στους Αγώνες μου μειώνει το άγχος					
6.	Η συμμετοχή στους Αγώνες με βοηθάει να χαλαρώσω					
7.	Υπάρχει ποικιλία αθλημάτων στους αγώνες για όλα τα επίπεδα άθλησης των εργαζομένων					
8.	Οι υπηρεσίες παρέχονται σύμφωνα με το πρόγραμμα που έχει συμφωνηθεί κ'καταρτιστεί					
9.	Ο Οργανισμός κρατάει ακριβή αρχεία των εταιρικών μελών (π.χ. τηλ. ,email).					
10.	Ο Οργανισμός ανακοινώνει κ' ενημερώνει το πρόγραμμα των αγώνων στην ώρα του					
11.	Ο πελάτης έχει τη δυνατότητα να επιλέγει τις υπηρεσίες που επιθυμεί.					
12.	Το προσωπικό είναι πάντα πρόθυμο να εξυπηρετήσει					
13.	Το προσωπικό δεν μπορεί να με εξυπηρετήσει λόγω αυξημένου φόρτου εργασίας					

14.	Αισθάνομαι εμπιστοσύνη και άνεση με το προσωπικό					
15.	Αισθάνομαι ασφάλεια κατά την διάρκεια των συναναστροφών μου με το προσωπικό					
16.	Το προσωπικό του Οργανισμού και των Αγώνων είναι ευγενικοί.					
17.	Ο εξοπλισμός των αγώνων είναι σύγχρονος και λειτουργικός					
18.	Οι εγκαταστάσεις διεξαγωγής των αγώνων είναι άρτιες και ασφαλείς					
19.	Οι χώροι άθλησης και αποδυτηρίων είναι καθαροί					
20.	Τα αποδυτηρια είναι άνετα και κατάλληλα					
21.	Οι υπεύθυνοι των αθλημάτων ακολουθούν τους κανόνες και την ευγενή άμιλλα					
22.	Οι υπεύθυνοι των αθλημάτων σέβονται τις ανάγκες των συμμετεχόντων					
Συνολική εκτίμηση των προσφερόμενων υπηρεσιών από την συμμετοχή στους Εθνικού Αγώνες Εργασιακού Αθλητισμού (Σημειώσατε με X μόνο ένα κουτί όπου 1=Απόλυτα δυσαρεστημένος/η, 2=Δυσυσαρεστημένος/η, 3=Ούτε δυσαρεστημένος ούτε ικανοποιημένος, 4= Ικανοποιημένος, 5= Απόλυτα Ικανοποιημένος)						

Με βάση τις προσφερόμενες αθλητικές δράσεις της εταιρίας όπου εργάζεστε <u>σε τι βαθμό</u> είσατε ικανοποιημένος/η με τους παρακάτω παράγοντες						
1	Συμβάλουν σε αυξημένα επίπεδα ευχαρίστησης και απόλαυσης					
2	Συμβάλουν στην διατήρηση ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογένειας					
3	Αποτελούν μια μορφή επιβράβευσης των εργαζομένων					
4	Παρέχουν την δυνατότητα ανατροφοδότησης σχετικά με την ατομική & επαγγελματική απόδοση					
5	Επηρεάζουν την ανάγκη για ατομική αναγνώριση μέσα στον εταιρία					
6	Παρέχουν ευκαιρίες κοινωνικοποίησης και ενίσχυσης των εργασιακών σχέσεων					
7	Συμβάλουν στην βελτίωση της επικοινωνίας των εργαζομένων					
8	Παρέχουν δυνατότητες ανάπτυξης ηγετικών ικανοτήτων των εργαζομένων					

9	Παρέχουν δυνατότητες ενίσχυσης του ομαδικού πνεύματος και συνεργασίας των εργαζομένων					
10	Παρέχουν δυνατότητες διάχυσης στους εργαζόμενους των στόχων, της αποστολής και του οράματος της εταιρίας					
11	Αποτελούν πηγές άντλησης δημιουργικότητας και καινοτομίας					
12	Παρέχουν ευκαιρίες επικοινωνίας εργαζομένων έξω από το αυστηρό επαγγελματικό περιβάλλον					
13	Συμβάλουν στην μείωση των απουσιών από την εργασία					
14	Συμβάλουν στην μείωση του αριθμού επισκέψεων σε ιατρούς					
15	Συμβάλουν σημαντικά στη βελτίωση της σωματικής και ψυχικής ευημερίας					
16	Συμβάλουν στην παραμονή μου στον χώρο εργασίας για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, δίνοντας μου την δυνατότητα να αθληθώ					
17	Συμβάλουν σημαντικά στην βελτίωση του επιπέδου αυτοσυγκέντρωσης					
Συνολική εκτίμηση των προσφερόμενων υπηρεσιών των εταιρικών δράσεων (Σημειώσατε με X μόνο ένα κουτί όπου 1=Απόλυτα δυσαρεστημένος/η, 2=Δυσαρεστημένος/η, 3=Ούτε δυσαρεστημένος ούτε ικανοποιημένος, 4= Ικανοποιημένος, 5= Απόλυτα Ικανοποιημένος)						

Δημογραφικά στοιχεία

Μορφωτικό επίπεδο (επιλέξτε τον ανώτερο τίτλο)									
Απόφοιτος Λυκείου		Μεταλυκειακές σπουδές (π.χ. IEK)		Απόφοιτος ΤΕΙ/ΑΕΙ		Κάτοχος Μεταπτυχιακού		Κάτοχος Διδακτορικού	
Οικογενειακή κατάσταση									
Ανύπαντρος-η		Παντρεμένος-η		Παντρεμένος-η με παιδί/α		Άλλο (αναφέρετε)			
Χρόνια συνολικής εργασιακής εμπειρίας				Χρόνια εργασιακής εμπειρίας στην τωρινή σας εταιρία					
Θέση εργασίας (τίτλος)							Έτος γέννησης		
Μηνιαίο εισόδημα	Καθόλου εισόδημα		<600€		601-1000€		1001- 2000€		>2000€
Φύλο	Άνδρας		Γυναίκα						
Πόσα χρόνια παρακολουθείτε αθλητικά προγράμματα που παρέχει η εταιρία σας									
<i>Πόσο συχνά η εταιρία σας, προσφέρει την δυνατότητα άθλησης μέσω προγραμμάτων της μέσα στην εβδομάδα</i>									
1-2 φορές		3-4 φορές		4-5 φορές		5-6 φορές		>6 φορές	
Πόση ώρα αφιερώνεται για την προσωπική άθλησή σας									
<1 ώρα		1 ώρα		2 ώρες		>2 ώρες			
Πώς θα αξιολογούσατε το επίπεδο υγείας σας									
Κακή		Μέτρια		Καλή		Πολύ καλή			
Πόσο συχνά αθλείστε μαζί με συναδέλφους σας την εβδομάδα εκτός εταιρικών δράσεων									
Καμία φορά		1-2 φορές		3-4 φορές		>4 φορές			

