

**Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΘΛΟΥΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΟ  
ΓΥΜΝΑΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΗΣ ΚΑΙ Η  
ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΩΝ  
ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΩΝ ΕΝΟΠΛΩΝ ΔΥΝΑΜΕΩΝ**

*Του Κωνσταντόπουλου Γ.Μαρίνου*

**Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία που υποβάλλεται  
στο καθηγητικό σώμα για τη μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων  
απόκτησης του μεταπτυχιακού τίτλου του Μεταπτυχιακού Προγράμματος  
«Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων» του  
Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης του Παν/μίου Πελοποννήσου στη  
κατεύθυνση «Οργάνωση & Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών & Επιχειρήσεων»**

**Σπάρτη**

**2017**

Εγκεκριμένο από το Καθηγητικό σώμα:

1<sup>ος</sup> Επιβλέπων: Κριεμάδης Αθανάσιος .Καθηγητής Τ.Ο.Δ.Α

2<sup>ος</sup> Επιβλέπων: Δουβής Ιωάννης. Καθηγητής Τ.Ο.Δ.Α

3<sup>η</sup> Επιβλέπων: Βρόντου Ουρανία. Επικ. Καθηγήτρια Τ.Ο.Δ.Α

## Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 14 της παραγράφου 2 (Διαγραφές Μεταπτυχιακών Φοιτητών) 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: 25/06/2017

Ο Δηλών

Κωνσταντόπουλος Μαρίνος

(Υπογραφή)

***Copyright © Κωνσταντόπουλος Μαρίνος, 2017***

Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. All rights reserved. Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

ΚΚωνσταντόπουλος Μαρίνος: Η αξιολόγηση της ικανοποίησης των αθλουμένων απο το γυμναστήριο του υπουργείου Εθνικής Αμύνης και η επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση των στελεχών των ενόπλων δυνάμεων

(Με την επίβλεψη του κ. Κριεμάδη Αθανάσιου, Καθηγητή)

Αρκετές έρευνες έχουν διεξαχθεί στο πεδίο της διερεύνησης της σχέσης της γυμναστικής με την εργασιακή επίδοση, σύμφωνα με τις οποίες η άθληση των εργαζομένων έχει θετικά οφέλη στην επίδοσή τους στην εργασία, διότι μειώνει το στρες τους, μειώνει τις απουσίες από την εργασία, μειώνει το κόστος της ιατροφαρμακευτικής κάλυψης των εργαζομένων, και αυξάνει την εργασιακή τους ικανοποίηση και τη δέσμευση των εργαζομένων στον οργανισμό. Επίσης, η γυμναστική επιδρά θετικά στην κοινωνικοποίηση των εργαζομένων, καθώς αναπτύσσουν δεξιότητες επικοινωνίας, στη συγκέντρωσή τους, αλλά και στον αριθμό των ατυχημάτων στο χώρο εργασίας. Ωστόσο, τα αποτελέσματα σχετικά με την επίδραση της παροχής προγραμμάτων από τους οργανισμούς που στοχεύουν στην καλύτερη υγεία και ευημερία των εργαζομένων στην απόδοση των τελευταίων είναι διφορούμενα. Ο σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθεί η ικανοποίηση των στελεχών του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης από το γυμναστήριο του οργανισμού, αλλά και η επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή τους απόδοση. Στην έρευνα αυτή, 150 εργαζόμενοι και στελέχη του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης κλήθηκαν να συμπληρώσουν ένα ερωτηματολόγιο, το οποίο διερευνούσε την ικανοποίησή τους από το γυμναστήριο του Υπουργείου και την επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή τους απόδοση. Μέσα από την έρευνα καταδείχθηκε ότι οι εργαζόμενοι τείνουν να συμφωνούν με το ότι άσκηση τους δίνει την ευκαιρία να είναι κοινωνικοί και επηρεάζει θετικά την υγεία και τη φόρμα τους. Συνολικά εκφράστηκε ένας υψηλός βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων από το γυμναστήριο, ιδίως από τις γυναίκες και όσους επισκέπτονται το γυμναστήριο λιγότερο από μήνα. Επίσης, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα ανέφερε πως η γυμναστική επιδρά σε πολύ μεγάλο βαθμό στην εργασιακή τους απόδοση.

Λέξεις-κλειδιά: *σωματική άσκηση, ικανοποίηση, γυμναστήριο, εργασιακή απόδοση, Υπουργείο Εθνικής Αμύνης*

## **ABSTRACT**

Konstadopoulos Marinos: Evaluation of employees satisfaction from gym of Ministry of National Defense and the effect of exercise on their work performance.

With the supervision of Kriemadi Athanasio, Professor)

Several surveys have been conducted in the field of fitness and work performance, according to which employee's exercise has positive benefits in their work performance because it reduces their stress, their absenteeism as well as it reduces the costs of the healthcare coverage of employees, and increases their work satisfaction and commitment of employees in the organization. Also, gymnastics positively affects the socialization of workers as they develop communication skills, their concentration, but also the number of accidents at work. However, the results on the impact of program delivery by organizations aimed at improving the health and well-being of employees in their performance are ambiguous. Another area of research that has not been adequately studied is whether the satisfaction of workers from providing work-room facilities affects their performance. The purpose of this research is to investigate the satisfaction of the staff of the Ministry of National Defense from the organization's gym, as well as the effect of gymnastics on their work performance. In this survey, 150 employees and executives from the Ministry of National Defense were asked to fill out a questionnaire, which was being welcomed by the Ministry's gymnasium and the effect of gymnastics on their work performance. Through the research it was shown that employees tend to agree that exercise gives them the opportunity to be social and positively affects their health and form. Overall, a high level of employee satisfaction has been expressed by the gym, particularly by women and those visiting the gym less than a month. Also, the majority of survey participants reported that gymnastics has a huge impact on their work performance.

*Keywords: Ministry of National Defense, employees, satisfaction, exercise, work performance*

## Ευχαριστίες

*Η παρούσα εργασία είναι αποτέλεσμα εκτενούς αναζήτησης και έρευνας. Θα ήθελα να απευθύνω θερμές ευχαριστίες στην επιστημονικό συνεργάτη & Διδάκτορα Άννα Κουρτεσοπούλου, καθώς και στον Καθηγητή μου κ. Κριεμάδη Αθανάσιο, για την καθοδήγηση και την άμεση και ουσιαστική βοήθεια που μου παρείχαν κατά τη διάρκεια της εκπόνησης αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας.*

*Ευχαριστώ επίσης και τον κ. Ιωάννη Δουβή και την κ. Ουρανία Βρόντου που με τίμησαν με τη συμμετοχή τους στην τριμελή επιτροπή μου.*

*Αισθάνομαι ιδιαίτερη ανάγκη να ευχαριστήσω τη διεύθυνση και όλους τους καθηγητές του τμήματος μου για την αμέριστη υποστήριξη που μας έδωσαν, χωρίς την οποία η εργασία αυτή δε θα ήταν δυνατή.*

*Τέλος, δε μπορώ να μην αναφερθώ στην οικογένεια μου και ιδιαίτερα στη σύντροφο μου που ήταν δίπλα μου σε κάθε μου βήμα.*

*Χρωστάω σε όλους ένα μεγάλο ευχαριστώ!*

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	IV
ABSTRACT.....	V
Ευχαριστίες.....	VI
Κατάλογος Πινάκων .....	IX
Κατάλογος Γραφημάτων .....	X
Εισαγωγή .....	1
Θεωρητικό υπόβαθρο.....	1
Διατύπωση του προβλήματος.....	2
Σκοπός της έρευνας.....	3
Σημαντικότητα .....	3
Ερευνητικές υποθέσεις.....	5
Λειτουργικοί Ορισμοί .....	5
Προϋποθέσεις και περιορισμοί .....	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.....	7
1.1 Εισαγωγή.....	7
1.2 Ικανοποίηση χρηστών από τις υπηρεσίες γυμναστηρίου.....	7
1.3 Η επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση <b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>	
1.4 Παραδείγματα προώθησης προγραμμάτων συμμετοχής των εργαζομένων σε σωματική άσκηση .....	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>
1.5 Περίληψη και συμπεράσματα .....	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>
2.1 Εισαγωγή.....	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>
2.2 Μέθοδος της έρευνας .....	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>
2.3 Μέσα συλλογής δεδομένων .....	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>
2.4 Δείγμα.....	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>
2.5 Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ <b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>	
3.1 Εισαγωγή.....	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>

3.2 Περιγραφική στατιστική .....	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>
3.3 Επαγωγική στατιστική .....	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ</b>	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>
<b>σελιδοδείκτης.</b>	
4.1 Συμπεράσματα της έρευνας .....	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>
4.2 Προτάσεις πρακτικής εφαρμογής.....	68
4.3 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.....	74
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....</b>	<b>77</b>
<b>ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....</b>	<b>83</b>



## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Ανάλυση Cronbach's alpha για την Ικανοποίηση αθλούμενων από το γυμναστήριο του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Πίνακας 2. Ανάλυση Cronbach's alpha για την Επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση των στελεχών των ενόπλων δυνάμεων .....31

Πίνακας 3. Ικανοποίηση των στελεχών του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης από το γυμναστήριο του οργανισμού .....40

Πίνακας 4. Απόψεις εργαζομένων σχετικά με την επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοσή τους .....45

Πίνακας 5. Συσχέτιση της συνολικής ικανοποίησης των ερωτηθέντων στην εργασιακή τους απόδοση .....**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Πίνακας 6. Συσχέτιση μεταξύ των επιμέρους τομέων της ικανοποίησης και της συνολικής επίδρασης της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων .....**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Πίνακας 7. Συσχέτιση μεταξύ της συνολικής ικανοποίησης και της επίδρασης της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων .....55

Πίνακας 8. Επίδραση του φύλου στη συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων και της συνολικής επίδρασης της γυμναστικής στην εργασιακή τους απόδοση **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Πίνακας 9. Επίδραση της ηλικίας στη συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων και της συνολικής επίδρασης της γυμναστικής στην εργασιακή τους απόδοση .....**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Πίνακας 10. Επίδραση της συχνότητας εβδομαδιαίας επίσκεψης στη συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων και της συνολικής επίδρασης της γυμναστικής στην εργασιακή τους απόδοση .....**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Πίνακας 11. Επίδραση της διάρκειας εκγύμνασης στη συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων και της συνολικής επίδρασης της γυμναστικής στην εργασιακή τους απόδοση .....**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Πίνακας 12. Επίδραση της διάρκειας επίσκεψης στη συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων και της συνολικής επίδρασης της γυμναστικής στην εργασιακή τους απόδοση .....**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Πίνακας 13. Επίδραση του επιπέδου υγείας των εργαζομένων και της συνολικής επίδρασης της γυμναστική στην εργασιακή τους απόδοση**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1. Λόγοι άθλησης από μέρος των ευρωπαίων πολιτών, EE-28, 2009 & 2013.....**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Πηγή: Eurobarometer on Sport and Physical Activity, 2014**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Γράφημα 2. Ποσοστό ατόμων που αθλούνται, EE-28, 209 και 2013**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Γράφημα 3. Ποσοστό αντρών του Ηνωμένου Βασιλείου που ασκούνται κατάλληλα στη βάση της ηλικίας τους, 2015 .....**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Γράφημα 4. Ποσοστό γυναικών του Ηνωμένου Βασιλείου που ασκούνται κατάλληλα στη βάση της ηλικίας τους, 2015 .....**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Γράφημα 5. Επίδραση της γυμναστικής στην παρουσία των εργαζομένων στην εργασία και τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής κάλυψης στην Αυστραλία ..... 16

Γράφημα 6. Κατανομή Φύλου δείγματος...**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Γράφημα 7. Κατανομή ηλικίας δείγματος .....28

Γράφημα 8. Συχνότητα εβδομαδιαίας επίσκεψης των ερωτηθέντων στο γυμναστήριο του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης .....**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Γράφημα 9. Διάρκεια εκγύμνασης των ερωτηθέντων**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Γράφημα 10. Διάρκεια επίσκεψης στο γυμναστήριο από μέρος των ερωτηθέντων .....**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Γράφημα 11. Επίπεδο υγείας των ερωτηθέντων**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Γράφημα 12. Βαθμός στον οποίον το υφιστάμενο επίπεδο υγείας επηρεάζει την εργασιακή τους απόδοση .....**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Γράφημα 13. Ικανοποίηση ερωτηθέντων από το γυμναστήριο του Υπουργείο Εθνικής Αμύνης .....4**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Γράφημα 14. Ικανοποίηση των ερωτηθέντων από το γυμναστήριο του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης .....44

Γράφημα 15. Βαθμός στον οποίον η γυμναστική επιδρά στην εργασιακή απόδοση των ερωτηθέντων .....**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**



## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

### **Θεωρητικό υπόβαθρο**

Αρκετές έρευνες έχουν διεξαχθεί στο πεδίο της διερεύνησης της σχέσης της γυμναστικής με την εργασιακή επίδοση. Γενικά, μέσα από τις έρευνες αυτές έχει βρεθεί ότι, η άθληση των εργαζομένων έχει θετικά οφέλη στην επίδοσή τους στην εργασία, διότι μειώνει το στρες τους, μειώνει τις απουσίες από την εργασία και αυξάνει την εργασιακή τους ικανοποίηση (Parks & Steelman, 2008; Abdullah & Leeb, 2012; Mokaya & Gitari, 2012; Sharifzadeh, 2013). Έτσι, άτομα που εργάζονται σε οργανισμούς που αναγνωρίζουν την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων ως ένα δείκτη οργανωσιακής επιτυχίας, αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας, κυρίως εξαιτίας των μειωμένων απουσιών από την εργασία και της υψηλής εργασιακής ικανοποίησης (Hafner et al., 2015).

Επιπρόσθετα, στην ανασκόπηση του Sharifzadeh (2013) τονίζεται πως δεν έχουν καταλήξει όλες οι μελέτες στα ίδια αποτελέσματα, καθώς ορισμένες βρήκαν ότι ενδεχομένως να υπάρχει θετική επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση, αλλά ότι χρειάζεται περαιτέρω έρευνα σε αυτό το πεδίο, προκειμένου να υπάρξουν σαφή και αξιόπιστα αποτελέσματα.

Αρκετές έρευνες έχουν διερευνήσει τους παράγοντες ικανοποίησης των χρηστών από γυμναστήρια (π.χ. Pedragosa & Correia, 2009; Afsanepurak et al., 2012; Salamat et al., 2013), καθώς οι παράγοντες αυτοί ποικίλουν (π.χ. προσωπικό γυμναστηρίου, διαπροσωπικές σχέσεις στο γυμναστήριο, εξοπλισμός, προσβασιμότητα)..

## **Διατύπωση του προβλήματος**

Όπως ήδη αναφέρθηκε, υπάρχουν αρκετοί παράγοντες που εμπλέκονται στην ικανοποίηση των χρηστών από τις υπηρεσίες που προσφέρονται από ένα γυμναστήριο, αλλά δεν έχουν μελετηθεί οι παράγοντες εκείνοι που συμβάλλουν στην ικανοποίηση των αθλουμένων σε γυμναστήρια εντός δημοσίων οργανισμών. Κατά συνέπεια, έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον να εξεταστεί κατά πόσο η απόδοση εργαζομένων στο δημόσιο τομέα μπορεί να ενισχυθεί από την ενασχόληση με τη γυμναστική.

## **Σκοπός της έρευνας**

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθεί η ικανοποίηση των στελεχών του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης από το γυμναστήριο του οργανισμού, αλλά και η επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή τους απόδοση. Πιο συγκεκριμένα, οι στόχοι αυτής της έρευνας είναι οι εξής:

1. Να διερευνηθεί ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων στο Υπουργείο Εθνικής Αμύνης από το γυμναστήριο που βρίσκεται εντός του συγκεκριμένου δημοσίου οργανισμού
2. Να μελετηθεί η επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση των στελεχών των ενόπλων δυνάμεων

## **Σημαντικότητα**

Η σημαντικότητα της έρευνας αυτής έγκειται αρχικά στο ότι δεν υπάρχουν αρκετές έρευνες διεθνώς, που να εξετάζουν το κατά πόσο η παροχή αθλητικών εγκαταστάσεων εντός του εργασιακού χώρου επηρεάζει την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων, αλλά και κατά πόσο η ικανοποίηση των χρηστών από τις υπηρεσίες αυτές έχει θετικό

αντίκτυπο στην απόδοσή τους στην εργασία. Ιδίως στην Ελλάδα, παρατηρείται σημαντική έλλειψη ερευνών σε αυτό το πεδίο. Επίσης, παρά το γεγονός ότι η ικανοποίηση χρηστών από διάφορες υπηρεσίες αποτελεί το επίκεντρο πάρα πολλών ερευνών στο πεδίο του marketing (Pedragosa & Correia, 2009), δεν είναι πολλές οι έρευνες που εξετάζουν την ικανοποίηση χρηστών από υπηρεσίες γυμναστηρίου, ενώ σχεδόν ανύπαρκτες είναι οι έρευνες ικανοποίησης των εργαζομένων από γυμναστήρια εντός του χώρου εργασίας και ειδικότερα των δημοσίων οργανισμών.

Ένας ακόμη λόγος που συνηγορεί υπέρ της σημαντικότητας αυτής της έρευνας είναι ότι η εργασιακή απόδοση είναι προσδιοριστικός παράγοντας της εργασιακής απόδοσης (Maarleveld & de Been, 2011). Κατά συνέπεια, οι οργανισμοί θα πρέπει να προβούν σε ενέργειες αύξησης της εργασιακής απόδοσης στο πλαίσιο της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων, όπως είναι η ενασχόληση με τη γυμναστική (Mokaya & Gitari, 2012). Αυτό είναι ακόμα πιο σημαντικό στην περίπτωση των δημοσίων οργανισμών, των οποίων αποστολή είναι η παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας προς τους πολίτες (Curristine et al., 2007).

Κατά συνέπεια, τα αποτελέσματα από την έρευνα αυτή μπορούν να φανούν χρήσιμα σε δημόσιους οργανισμούς, προκειμένου να χρησιμοποιηθεί η γυμναστική ως ένας τρόπος ενίσχυσης της απόδοσης των εργαζομένων σε αυτούς τους οργανισμούς. Επίσης, εκτός από τους δημόσιους οργανισμούς, η γυμναστική ως μέσο αύξησης της παραγωγικότητας των εργαζομένων μπορεί να χρησιμοποιηθεί και από ιδιωτικούς οργανισμούς. Συνολικά, επομένως, τα αποτελέσματα που θα

προκύψουν από την έρευνα αυτή θα είναι χρήσιμα σε στελέχη τμημάτων διοίκησης ανθρωπίνων πόρων.

### **Ερευνητικές υποθέσεις**

Με βάση τα όσα προαναφέρθηκαν, οι ερευνητικές υποθέσεις αυτής της εργασίας είναι οι εξής:

H<sub>1</sub>: Αναμένεται ότι η ικανοποίηση των στελεχών του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης από το γυμναστήριο θα είναι υψηλή

H<sub>2</sub>: Αναμένεται ότι η γυμναστική θα σχετίζεται θετικά με την εργασιακή απόδοση των στελεχών του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης

### **Λειτουργικοί Ορισμοί**

Η ικανοποίηση των χρηστών από τις υπηρεσίες ενός γυμναστηρίου μπορεί να οριστεί ως η αξιολόγηση (κρίση) των χρηστών από την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, σε σύγκριση με τις προσδοκίες που είχαν από αυτές τις υπηρεσίες (Godolja & Spaho, 2014).

Η εργασιακή απόδοση ορίζεται ως εκείνες οι συμπεριφορές που υιοθετούνται από τους εργαζομένους στο χώρο εργασίας και συμβαδίζουν με τους οργανωσιακούς στόχους (Khosa et al., 2015). Η εργασιακή απόδοση μπορεί να οριστεί ως ο λόγος εισροών-εκροών σε μία δεδομένη χρονική στιγμή, με έμφαση στην ποιότητα και την αποτελεσματικότητα, δηλαδή την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί (Kabumba, 2005). Επίσης, η εργασιακή απόδοση μπορεί να οριστεί στη βάση της ικανότητας και της προσπάθειας από μέρους των εργαζομένων (Kazmi et al., 2008; Khosa et al., 2015).



## **Προϋποθέσεις και περιορισμοί**

Απαραίτητη προϋπόθεση για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας είναι η συμμετοχή των στελεχών του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης και η συμπλήρωση, από μέρους τους, του ερωτηματολογίου που θα τους δοθεί. Ένας σημαντικός περιορισμός αυτής της έρευνας είναι ότι τα αποτελέσματα που θα παραχθούν δε μπορούν να γενικευθούν, καθώς αφορούν μόνο το συγκεκριμένο οργανισμό. Επίσης, εξαιτίας των περιορισμένων πόρων από μέρους του ερευνητή και του διαθέσιμου χρόνου, η έρευνα θα βασιστεί στην ποσοτική μέθοδο με τη χρήση του ερωτηματολογίου, χωρίς να γίνει χρήση και της ποιοτικής έρευνας και του εργαλείου των συνεντεύξεων.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ**

### **1.1 Εισαγωγή**

Δεδομένου ότι η έρευνα αυτή μελετά την ικανοποίηση των αθλουμένων από τις υπηρεσίες γυμναστηρίου, αλλά και την επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων, το κεφάλαιο αυτό αναλύει αυτές τις σχέσεις. Έτσι, αρχικά γίνεται αναφορά γενικά στην έννοια της ικανοποίησης πελατών και εν συνεχεία εξειδικεύεται στην περίπτωση των πελατών γυμναστηρίων. Έπειτα, διερευνάται η επίδραση της γυμναστικής στην απόδοση των εργαζομένων.

### **1.2 Ικανοποίηση χρηστών από τις υπηρεσίες γυμναστηρίου**

Ο όρος ‘ικανοποίηση πελατών’ μπορεί να εξηγηθεί μέσω διαφόρων ορισμών, παρά το γεγονός ότι δεν υπάρχει ένας καθολικά αποδεκτός ορισμός αυτού του όρου (Holjevac et al., 2010). Μερικοί ερευνητές (π.χ. Gundersen et al, 1996; Perin et al, 2007; Edward et al, 2010) δίνουν έμφαση στην πτυχή της αξιολόγησης (κρίσης), υποστηρίζοντας ότι η ικανοποίηση σχετίζεται με την αξιολόγηση των πελατών για ένα προϊόν / υπηρεσία μετά την αγορά του και έτσι είναι στενά συνδεδεμένη με τις προσδοκίες των πελατών και την πραγματική ποιότητα του προϊόντος / υπηρεσίας. Κατά συνέπεια, η ποιότητα των υπηρεσιών είναι ένας σημαντικός παράγοντας που καθορίζει την ικανοποίηση των πελατών, δεδομένου ότι η ποιότητα των υπηρεσιών είναι η διαφορά μεταξύ των προσδοκιών των πελατών από μία υπηρεσία και των αντιλήψεών τους σχετικά με την υπηρεσία που εν τέλει τους παρασχέθηκε (Godolja & Spaho, 2014).

Σε αυτό το πλαίσιο, η αντιλαμβανόμενη ποιότητα αποτελεί σημαντικό παράγοντα της ικανοποίησης των χρηστών από μία υπηρεσία (Riadh, 2009). Επίσης, υποστηρίζεται πως και η συναισθηματική ικανοποίηση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη συνολική ικανοποίηση των πελατών-χρηστών μίας υπηρεσίας, καθώς σχετίζεται με διάφορα συναισθήματα (π.χ. χαρά, θυμός) (Riadh, 2009). Η αντιλαμβανόμενη χρησιμότητα μίας υπηρεσίας, δηλαδή το πώς ο πελάτης αξιολογεί την αξία που του παρέχει μία υπηρεσία (Mohajjerani & Miremadi, 2013), επίσης αναφέρεται ως προσδιοριστικός παράγοντας της ικανοποίησής του (Perin et al., 2007).

Εκτός των παραπάνω, όμως, οι Yee et al. (2013) επισημαίνουν πως η ικανοποίηση των χρηστών από μία υπηρεσία, όπως είναι το γυμναστήριο, επηρεάζεται από τους ακόλουθους παράγοντες: α) ψυχολογικούς, που συνδέονται με την αξία που θεωρούν οι πελάτες ότι αποκομίζουν από μία υπηρεσία, αλλά και την αίσθηση ότι μπορούν να επιτύχουν τους στόχους τους, β) στοιχεία του περιβάλλοντος εντός του οποίου παρέχεται η υπηρεσία, όπως είναι ο εξοπλισμός, η καθαριότητα, ο χρόνος αναμονής χρησιμοποίησης του εξοπλισμού και άλλων χώρων, η θερμοκρασία, το ντεκόρ και η μυρωδιά, γ) η συμπεριφορά των εργαζομένων και η αλληλοεπίδραση πελατών και εργαζομένων.

Αυτό που έχει, ωστόσο, σημασία να αναφερθεί είναι ότι, η έμφαση που δίνεται στην ικανοποίηση των πελατών-χρηστών μίας υπηρεσίας απορρέει από το γεγονός ότι αυτή η ικανοποίηση οδηγεί στην πιστότητα από μέρους των πελατών (Perin et al., 2007; Holjevac et al., 2010; Mohajjerani & Miremadi, 2013). Η πιστότητα αυτή συνδέεται με την αντιλαμβανόμενη, από μέρους των πελατών, αξία της υπηρεσίας και αντανακλάται στον αριθμό των επαναλαμβανόμενων αγορών αυτής της υπηρεσίας (Gounaris et al., 2007). Επίσης, αυτή η πιστότητα συνδέεται

με τη θετική στάση από μέρους των πελατών απέναντι σε έναν οργανισμό και τις υπηρεσίες τους και κατά συνέπεια τη δέσμευσή τους με αυτόν (Gounaris et al., 2007). Η πιστότητα αποτελεί σημαντικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα ενός οργανισμού (Perin et al., 2007) και μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της από στόμα σε στόμα επικοινωνίας, συμβάλλοντας στην αυξημένη αναγνωρισιμότητα, φήμη και κερδοφορία του οργανισμού αυτού (Salamat et al., 2013).

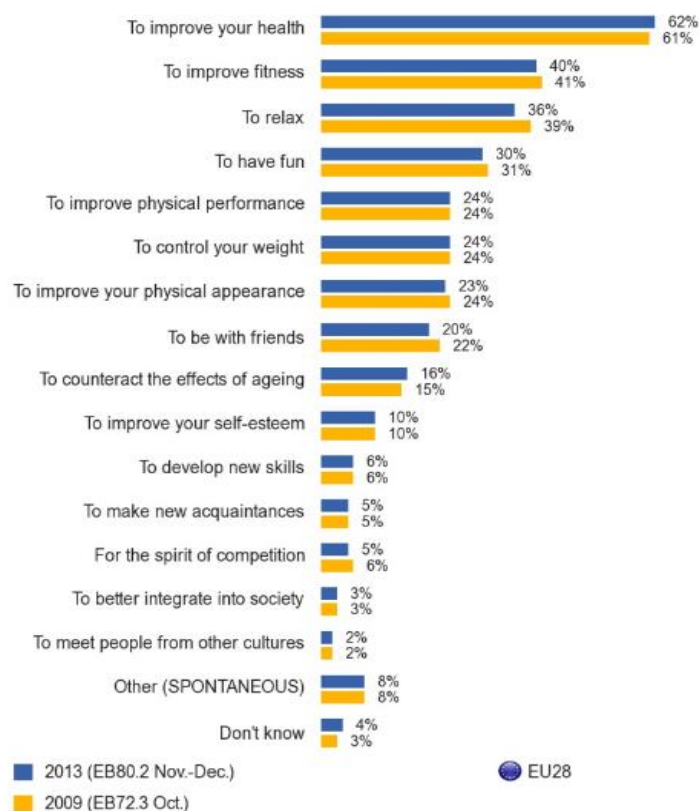
Οι προαναφερθέντες παράγοντες που αφορούν την ικανοποίηση πελατών από υπηρεσίες ισχύουν και στην περίπτωση των γυμναστηρίων. Για παράδειγμα, ο Ehsani (2003, όπως αναφέρεται στους Salamat et al., 2013) υποστηρίζει πως η ικανοποίηση των αθλουμένων και η προσέλκυση περισσότερων πελατών εξαρτάται από την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών. Το ίδιο τονίζεται και από τον Bkaiyopadhyay (2016). Ο Deniz (2006, όπως αναφέρεται στους Salamat et al., 2013) στην έρευνά του βρήκε πως η υγιεινή, ο εξοπλισμός, το περιβάλλον του γυμναστηρίου και η συμπεριφορά των εργαζομένων ήταν προσδιοριστικοί παράγοντες της ικανοποίησης των χρηστών από τις υπηρεσίες γυμναστηρίου. Η έρευνα των Salamat et al. (2013) κατέδειξε ότι οι χρήστες που αθλούνται περισσότερο από τρεις φορές την εβδομάδα είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τις υπηρεσίες του γυμναστηρίου, ενώ επιπρόσθετοι προσδιοριστικοί παράγοντες της ικανοποίησης βρέθηκε ότι είναι ο εξοπλισμός, η κοινωνικοποίηση, αλλά και η συμπεριφορά των εργαζομένων στο γυμναστήριο. Η έρευνα των Afsanepurak et al. (2012) εστίασε και αυτή σε παράγοντες όπως ο εξοπλισμός και οι κοινωνικές σχέσεις.

Επίσης, το είδος του γυμναστηρίου φαίνεται ότι αποτελεί προσδιοριστικό παράγοντα της ικανοποίησης των πελατών. Για παράδειγμα, σε

ορισμένες έρευνες έχει βρεθεί ότι η ικανοποίηση των χρηστών από τα ιδιωτικά γυμναστήρια είναι υψηλότερη από τα δημόσια (Afsanepurak et al., 2012). Το ίδιο αποτέλεσμα βρέθηκε και στην έρευνα των Salamat et al. (2013).

### **1.3 Η επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση**

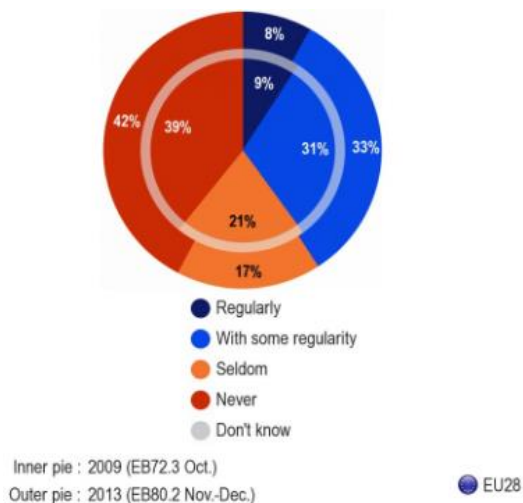
Συνολικά, τα άτομα εμπλέκονται σε δραστηριότητες που σχετίζονται με τη σωματική άσκηση εξαιτίας του ότι αναγνωρίζουν τα οφέλη αυτής στο επίπεδο της συνολικής τους υγείας, κάτι το οποίο φαίνεται από την τελευταία έρευνα του Ευρωβαρόμετρου το 2014, όπως απεικονίζεται στο πιο κάτω γράφημα. Οι κύριοι παράγοντες, όπως φαίνεται από το σχήμα, είναι οι εξής: α) βελτίωση της υγείας, β) αίσθημα fitness, γ) χαλάρωση, δ) διασκέδαση, ε) βελτίωση φυσικής κατάστασης και στ) έλεγχος βάρους.



**Γράφημα 1.** Λόγοι άθλησης από μέρους των ευρωπαίων πολιτών, ΕΕ-28, 2009 & 2013

Πηγή: Eurobarometer on Sport and Physical Activity, 2014

Η τεράστια σημασία της γυμναστικής σήμερα στην περίπτωση των εργαζομένων καταδεικνύεται από το ότι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στον τρόπο εργασίας των ατόμων έχουν οδηγήσει σε έναν ανενεργό τρόπο ζωής και ανθυγιεινή διαβίωσης. Πλέον, ο τρόπος εργασίας των ατόμων συμβάλλει στην ολοένα και περισσότερη καθιστική ζωή (A Guide to Promoting Health and Wellbeing in the Workplace, χ.χ.). Όπως φαίνεται και από το πιο κάτω γράφημα, με βάση την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου, το 42% των ευρωπαίων πολιτών δε συμμετέχουν σε κάποιο πρόγραμμα σωματικής άσκησης.



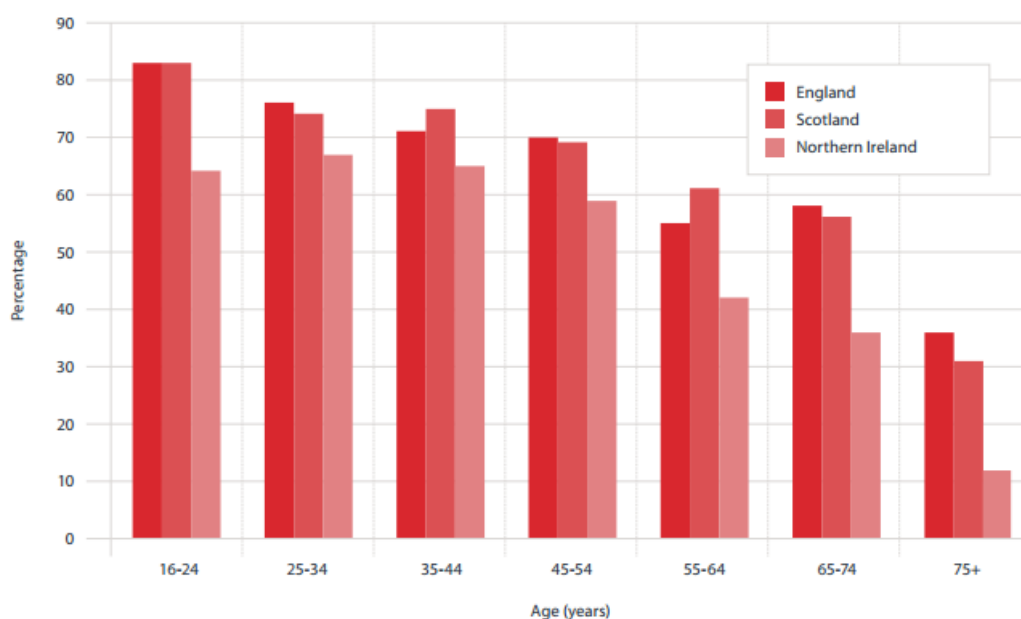
**Γράφημα 2.** Ποσοστό ατόμων που αθλούνται, ΕΕ-28, 209 και 2013

Πηγή: Eurobarometer on Sport and Physical Activity, 2014

Η τεχνολογία που χρησιμοποιείται στην εργασία για εξοικονόμησης των απαιτούμενων εργασιών έχει μειώσει σημαντικά τη σωματική προσπάθεια που απαιτείται, ακόμα και για τα επαγγέλματα που ήταν παραδοσιακά αρκετά χειρωνακτικά και απαιτούσαν φυσική προσπάθεια. Η επέκταση αυτής της αδράνειας εκτός του χώρου εργασίας είναι επίσης ένας σημαντικός λόγος για τον ολοένα και περισσότερο ανενεργό τρόπο ζωής των ατόμων σήμερα, καθώς το φάσμα των επιλογών ελεύθερου χρόνου σχετίζεται τις περισσότερες φορές με αδρανείς δραστηριότητες, όπως παρακολούθηση τηλεόρασης (A Guide to Promoting Health and Wellbeing in the Workplace, χ.χ.).

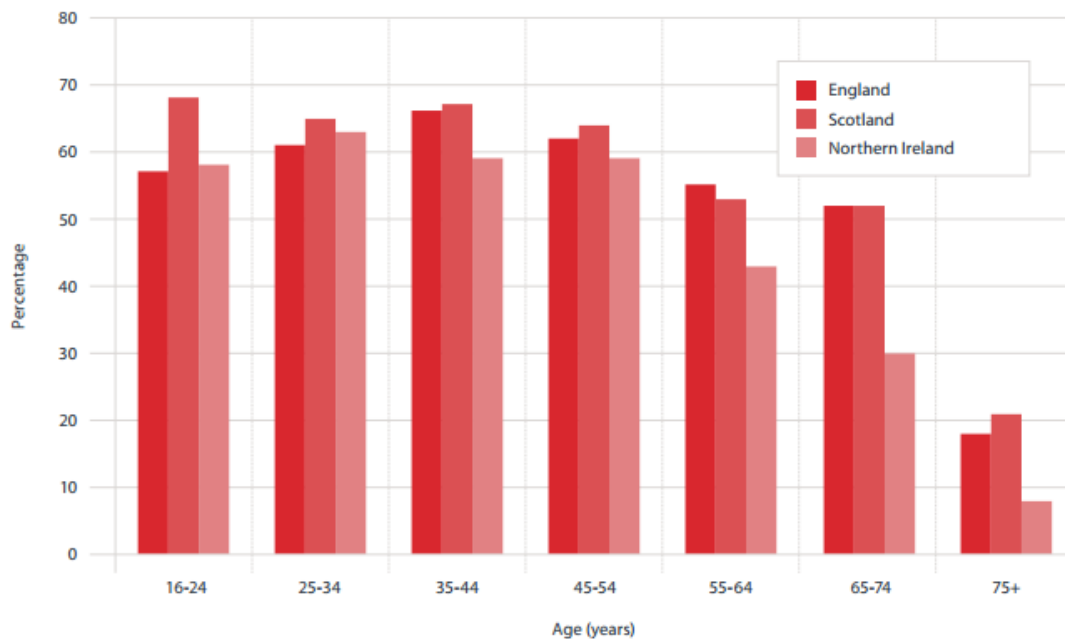
Μάλιστα, όσο τα άτομα μεγαλώνουν, τόσο περισσότερο μειώνουν τα επίπεδα της σωματικής τους δραστηριότητας. Αυτό μπορεί να γίνει

αντιληπτό μέσα από το παράδειγμα του Ηνωμένου Βασιλείου, που απεικονίζεται στα δύο πιο κάτω γραφήματα. Πιο συγκεκριμένα, στα γραφήματα αυτά απεικονίζεται το ποσοστό των αντρών και των γυναικών στην Αγγλία, τη Σκωτία και τη Βόρεια Ιρλανδία ανά ηλικιακή ομάδα, η οποία εμπλέκεται στη σωματική δραστηριότητα που είναι απαραίτητη για κάθε μία από αυτές τις ηλικιακές ομάδες. Έτσι, παρατηρούμε ότι για τους άντρες, το ποσοστό των ατόμων που αθλείται μειώνεται καθώς αυξάνεται η ηλικία τους, ενώ το ίδιο ισχύει και για τις γυναίκες, με εξαίρεση την ηλικιακή ομάδα 35-44 ετών, όπου παρατηρείται ένα αυξημένο επίπεδο στην Αγγλία και τη Σκωτία.



**Γράφημα 3.** Ποσοστό αντρών του Ηνωμένου Βασιλείου που ασκούνται κατάλληλα στη βάση της ηλικίας τους, 2015. Πηγή: British Heart Foundation, 2016, σελ. 18





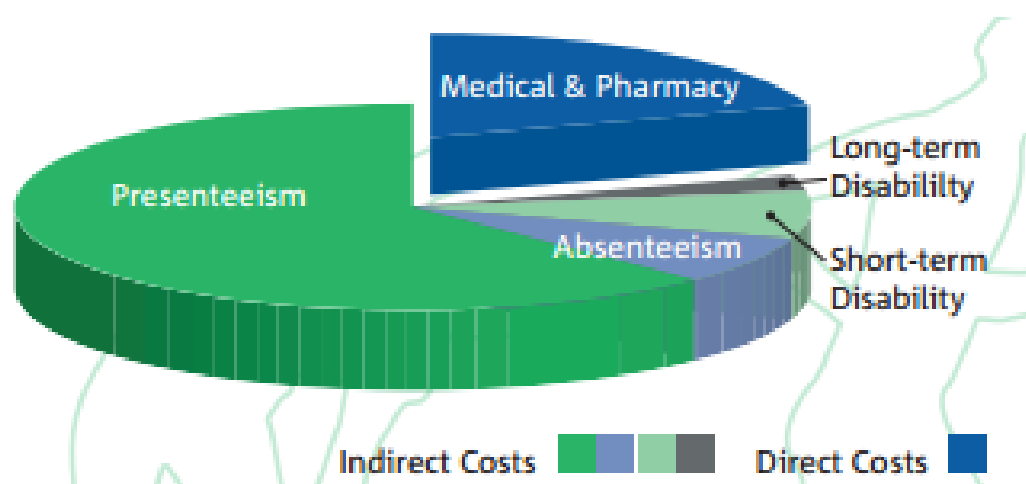
**Γράφημα 4.** Ποσοστό γυναικών του Ηνωμένου Βασιλείου που ασκούνται κατάλληλα στη βάση της ηλικίας τους, 2015. Πηγή: British Heart Foundation, 2016, σελ. 18

Επιπρόσθετα, οι άνθρωποι συχνά εργάζονται πολλές ώρες σε ψυχικά και σωματικά απαιτητικές θέσεις εργασίας. Εκτός των παραπάνω, πολλοί εργαζόμενοι έχουν περιορισμένο ελεύθερο χρόνο κατά τη διάρκεια της εργάσιμης εβδομάδας λόγω του αυξημένου εργασιακού χρόνου, αλλά και λόγω του ότι μπορεί να απασχολούνται σε περισσότερες από μία θέσεις εργασίας. Σε όλα τα παραπάνω θα πρέπει να προστεθεί και το γεγονός ότι η αύξηση των ασθενειών και των τραυματισμών στο χώρο εργασίας, που προκύπτουν από την ανθυγιεινή διαβίωση και τα χαμηλά επίπεδα σωματικής δραστηριότητας, είναι μια σημαντική αιτία της απουσίας των εργαζομένων από το χώρο εργασίας και προκαλούν αναστάτωση στο εργατικό δυναμικό, αυξάνοντας και τις δαπάνες από μέρους των οργανισμών για ιατροφαρμακευτική κάλυψη (A Guide to Promoting Health and Wellbeing in the Workplace, χ.χ.).

Συνεπώς, κατανοεί κανείς την επίδραση της σωματικής δραστηριότητας και της άθλησης στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων. Η εργασιακή απόδοση, όπως ήδη αναφέρθηκε, είναι σημαντική καθώς συνδέεται με την οργανωσιακή επίδοση (Maarleveld & de Been, 2011; Khosa et al., 2015), αλλά και την επίτευξη των οργανωσιακών στόχων (Kabumba, 2005). Αυτό ισχύει διότι η εργασιακή απόδοση είναι το αποτέλεσμα τριών παραγόντων (Kazmi et al., 2008): α) των ικανοτήτων (γνώσεων, προσόντων, δεξιοτήτων), β) της προσπάθειας (ο βαθμός της κινητοποίησης που ένας εργαζόμενος βάζει προκειμένου να διεκπεραιώσει μία εργασία), γ) της φύσης της εργασίας (ο βαθμός στον οποίον οι συνθήκες εργασίας διευκολύνουν την παραγωγικότητα ενός εργαζομένου).

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η γυμναστική έχει θετική επίδραση στην απόδοση των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, αρκετές έρευνες (Parks & Steelman, 2008; Abdullah & Leeb, 2012; Mokaya & Gitari, 2012; Sharifzadeh, 2013; Hafner et al., 2015) τονίζουν ότι η άθληση από μέρους των εργαζομένων οδηγεί σε υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία τους, σε μείωση του αριθμού των απουσιών τους από την εργασία, αλλά και σε μείωση του στρες. Εκτός των παραπάνω, οι εργαζόμενοι μέσω της γυμναστικής έχουν καλύτερη ψυχολογία, καλύτερο έλεγχο και διαχείριση των συναισθημάτων τους, υψηλά επίπεδα αυτό-αντίληψης, ενώ παράλληλα υποκινούνται περισσότερο, μέσω των οφελών της γυμναστικής σε συναισθηματικό και ψυχολογικό επίπεδο (Coulson et al., 2009). Επίσης, τονίζεται από τους Mokaya και Gitari (2012) ότι η γυμναστική των εργαζομένων μειώνει επίσης και τον αριθμό αδειών για λόγους υγείας, καθώς και το κόστος της ιατροφαρμακευτικής κάλυψης των εργαζομένων, ενώ παράλληλα αυξάνει και τη δέσμευση των εργαζομένων στον οργανισμό.

Για παράδειγμα στο πιο κάτω γράφημα απεικονίζεται το ότι η σωματική άσκηση μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της παρουσίας των εργαζομένων στην εργασία τους, δηλαδή στη μείωση του αριθμού των απουσιών τους που σχετίζονται με ζητήματα υγείας, καθώς και στη μείωση του κόστους από μέρους των επιχειρήσεων στην ιατροφαρμακευτική κάλυψη των εργαζομένων. Το γράφημα αναφέρεται σε εργαζομένους στην Αυστραλία.



**Γράφημα 5.** Επίδραση της γυμναστικής στην παρουσία των εργαζομένων στην εργασία και τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής κάλυψης στην Αυστραλία. Πηγή: Exercise & Sports Science Australia, 2016, σελ. 6

Εκτός από ότι προαναφέρθηκε, η έρευνα των Mokaya και Gitari (2012) βρήκε ότι η γυμναστική έχει θετική επίδραση στην κοινωνικοποίηση των εργαζομένων, καθώς τους δίνει αυτή τη δυνατότητα. Επίσης, μέσω της γυμναστικής οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα να αναπτύξουν δεξιότητες όπως ηγεσίας, αλληλεπίδρασης και επικοινωνία. Μέσα από την παροχή χώρου γυμναστικής στο εργασιακό περιβάλλον, ο οργανισμός μπορεί να αυξήσει την αποδοτικότητα των εργαζομένων,

καθώς οι τελευταίοι ικανοποιούν τόσο τις φυσικές τους, όσο και τις ψυχολογικές τους ανάγκες. Αυτό μεταφράζεται, όπως ήδη αναφέρθηκε, σε μειωμένες απουσίες και άδειες ασθενείας, με αποτέλεσμα την αύξηση των ωρών εργασίας από τους υγιείς εργαζομένους εξαιτίας βελτιωμένης συγκέντρωσης, κάτι το οποίο συνεπάγεται βελτιωμένη οργανωσιακή απόδοση και κερδοφορία.

Ένα παράδειγμα της επίδρασης της σωματικής άθλησης στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων απεικονίζεται στον πιο κάτω πίνακα. Το παράδειγμα αυτό αναφέρεται σε εργαζόμενο της Αυστραλίας.

<b>Μη υγιής εργαζόμενος</b>	<b>Υγιής εργαζόμενος</b>
18 ημέρες άδεια ασθενείας το έτος	2 ημέρες άδεια ασθενείας το έτος
Αυτό-αξιολογούμενη απόδοση 3,7/10	Αυτό-αξιολογούμενη απόδοση 8,5/10
49 αποτελεσματικές ώρες εργασίας το μήνα (σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης)	143 αποτελεσματικές ώρες εργασίας το μήνα (σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης)
Ανθυγιεινή διατροφή	Υγιεινή διατροφή
Χαμηλά επίπεδα ενέργειας και χαμηλή συγκέντρωση	Ενεργητικός
Παχύσαρκος ή υπέρβαρος	Κανονικό βάρος
Μη κανονικές συνήθειες ύπνου	Πιο προσεκτικός στην εργασία και καλύτερες συνήθειες ύπνου
Χαμηλή διαχείριση άγχους	Καλή διαχείριση άγχους

Πηγή: A Guide to Promoting Health and Wellbeing in the Workplace (χ.χ.)

Συνολικά, τα οφέλη που σχετίζονται με την προώθηση της σωματικής δραστηριότητας και της ευημερίας στο χώρο εργασίας περιλαμβάνουν τα ακόλουθα (A Guide to Promoting Health and Wellbeing in the Workplace, χ.χ.):

- Αυξημένη παραγωγικότητα
- Βελτιωμένη υγεία και ευεξία
- Το προσωπικό αισθάνονται ότι έχει αξία εντός του οργανισμού
- Αυξημένο ηθικό του προσωπικού, ικανοποίηση και κινητοποίηση
- Μείωση του στρες και άλλες ασθένειες που σχετίζονται με την εργασία
- Μειωμένη αναρρωτική άδεια
- Λιγότερες αξιώσεις αποζημίωσης από μέρους του εργαζομένου
- Μείωση της πρόθεσης αποχώρησης των εργαζομένων από τον οργανισμό
- Αυξημένη απόδοση στην εκπαίδευση και επένδυση στην ανάπτυξη
- Βελτίωση της εταιρικής ιδιότητας του πολίτη και της εικόνας
- Αυξημένη ικανότητα προσέλκυσης νέων εργαζομένων
- Βελτίωση των εργασιακών σχέσεων
- Βελτιωμένη εγρήγορση και συγκέντρωση του προσωπικού
- Μείωση του κινδύνου ατυχημάτων
- Μειωμένος αριθμός προβλημάτων μακροπρόθεσμα στην υγεία

Με βάση τα προαναφερθέντα, μπορεί να εξαχθεί το συμπέρασμα πως, η γυμναστική αποτελεί μία μορφή ανταμοιβής, παρέχοντας ένα μέσο ευχαρίστησης και απόλαυσης, συμβάλλει στη διαχείριση της ισορροπίας οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, προσφέρει την κατάλληλη ευκαιρία για ανατροφοδότηση σχετικά με ατομικές και οργανωτικές επιδόσεις, παρέχει μια καλή ευκαιρία για την αναγνώριση των επιτευγμάτων των εργαζομένων έτσι την επίτευξη ορισμένων κοινωνικών

αναγκών του εργαζομένου, ενώ παράλληλα συμβάλλει και στην προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων (Mokaya & Gitari, 2012). Ως εκ τούτου, υπάρχουν οφέλη τόσο για τον εργαζόμενο, όσο και για τον οργανισμό στον οποίον απασχολείται.

Ωστόσο, δεν καταλήγουν όλες οι έρευνες σε αποτελέσματα στα οποία υπάρχει θετική συσχέτιση της γυμναστικής και της εργασιακής επίδοσης. Η μελέτη του Sharifzadeh (2013) κατέδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της παραγωγικότητας όσων γυμνάζονται και έχουν υγιή Δείκτη Μάζας Σώματος και εκείνων που δεν γυμνάζονται και έχουν Δείκτη Μάζας Σώματος χαμηλότερο ή υψηλότερο από το κανονικό. Παρ' όλα αυτά, δεν μπορεί να αμφισβητήσει κάποιος τον θετικό αντίκτυπο της γυμναστικής στην απόδοση των εργαζομένων, στη βάση των όσων προαναφέρθηκαν.

Μια μελέτη σε εργαζομένους της General Motors βρήκε ότι η μέτρια φυσική δραστηριότητα (άσκηση 1 με 2 φορές την εβδομάδα) και η πολύ δραστήρια (άσκηση φορές περισσότερες από τρεις φορές την εβδομάδα) από μέρους των εργαζομένων οδήγησε σε περίπου 250 δολάρια χαμηλότερο ετήσιο καταβληθέν κόστος αναφορικά με την υγειονομική περίθαλψη των ανενεργών εργαζομένων, ανεξάρτητα από το βάρος ή το ΔΜΣ τους. Όταν οι ερευνητές εξέτασαν το παχύσαρκο πληθυσμό της εταιρείας, βρέθηκε ότι αυτή η εξοικονόμηση ανήλθε σε 450 δολάρια. Οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι μέχρι το 1,5% του συνολικού κόστους της υγειονομικής περίθαλψης θα μπορούσε να εξοικονομηθεί εάν όλοι οι παχύσαρκοι καθιστικοί εργαζόμενοι γινόντουσαν σωματικά δραστήριοι (The Institute for Health and Productivity Studies, Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health, 2016).

Το 2011, η O’Neal Industries, που αποτελείται από οικογενειακά κέντρα εξυπηρέτησης μετάλλων με έδρα το Birmingham, εισήγαγε το πρόγραμμα ONI LIVESMART. Το πρόγραμμα αυτό είχε μια σειρά από διαφορετικά στοιχεία, συμπεριλαμβανομένων των εκστρατειών βελτίωσης της υγείας, προπονητές για την υγεία, και, σε επιλεγμένα σημεία, γυμναστήρια εντός του εργασιακού χώρου. Μια ανάλυση το 2014 διαπίστωσε ότι πάνω από 400 από τους συνολικά 3.000 εργαζομένους της εταιρείας είχαν ξεκινήσει να βελτιώνουν, ή είχαν ήδη βελτιωθεί, τα επίπεδα άσκησής τους, συμβάλλοντας στη συνολική εξοικονόμηση καθαρού κόστους 556.100 δολαρίων για την επιχείρηση και στην απόδοση της επένδυσης της τάξης του 1,52 δολαρίων για κάθε δολάριο που δαπανάται για την υγειονομική περίθαλψη των εργαζομένων (The Institute for Health and Productivity Studies, Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health, 2016).

Τέλος, η AMERICAN Cast Iron Pipe Company εισήγαγε τη δεκαετία του 1990 το πρόγραμμα WellBody για τους εργαζομένους. Το πρόγραμμα αυτό παρείχε ολοκληρωμένη υποστήριξη χώρου ευεξίας, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε ένα γυμναστήριο εντός του χώρου εργασίας, ατομικές συνεδρίες προπόνησης, καθώς και εκπαιδευτές άσκησης. Τα υψηλά επίπεδα σωματικής δραστηριότητας από μέρους των εργαζομένων έχουν συμβάλει στη συνολική μείωση των κινδύνων για την υγεία κατά 9%, ενώ εκτιμάται ότι η απόδοση των επενδύσεων αντιστοιχεί σε 1,70 δολάρια για κάθε δολάριο που δαπανάται στο πρόγραμμα (The Institute for Health and Productivity Studies, Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health, 2016).

## **1.4 Παραδείγματα προώθησης προγραμμάτων συμμετοχής των εργαζομένων σε σωματική άσκηση**

### **Arkansas Healthy Employee Lifestyle Program**

Το 2005 το Arkansas εισήγαγε νομοθεσία που επέτρεψε τους υπαλλήλους των κρατικών φορέων να κερδίσουν έως και 3 ημέρες άδεια μετ' αποδοχών σε ετήσια βάση, προκειμένου να συμμετάσχουν σε δωρεάν προγράμματα ευεξίας εντός του εργασιακού χώρου. Το πρόγραμμα 'Arkansas Healthy Employee Lifestyle Program (AHELP)' δημιουργήθηκε στο πλαίσιο της εν λόγω νομοθεσίας. Το AHELP είναι ένα πρόγραμμα ευεξίας εντός του εργασιακού χώρου, διαθέσιμο σε όλους τους κρατικούς οργανισμούς, συμβούλια και επιτροπές στο Αρκάνσας. Μπορεί να προσαρμοστεί για να ανταποκριθεί στις ανάγκες 35 κρατικών φορέων (περίπου 500 χώροι ευεξίας εντός του περιβάλλοντος εργασίας και 13.000 πλήρους απασχόλησης κρατικοί υπάλληλοι) που καλύπτει. Η συμμετοχή στο AHELP έγκειται στη διακριτική ευχέρεια του διευθυντή του κάθε οργανισμού (National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, χ.χ.).

Στο πρόγραμμα προωθείται και η εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων σχετικά με τα οφέλη της σωματικής άσκησης στην υγεία των εργαζομένων, καθώς μπορεί να οδηγήσει σε συγκεκριμένα και μετρήσιμα ποσοστά μείωσης των ασθενειών στο χώρο εργασίας. Επίσης, υπάρχουν και εκπαιδευτικά προγράμματα και συνέδρια, σε συνεργασία με άλλους φορείς, για την πρόληψη της παχυσαρκίας. Το 2007 δημιουργήθηκε ένα Web-based σύστημα παρακολούθησης που επιτρέπει στους εργαζόμενους των κρατικών φορέων που συμμετέχουν στο πρόγραμμα AHELP να παρακολουθούν τις αλλαγές της συμπεριφοράς τους που σχετίζονται με την υγιεινή διατροφή και τον ενεργό τρόπο



ζωής. Επίσης, δημιουργήθηκε μία Worksite Health Scorecard για τους οργανισμούς που συμμετέχουν στο συγκεκριμένο πρόγραμμα (National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, χ.χ.).

### **Healthiest Maryland Businesses Program**

Το Healthiest Maryland Businesses Program (HMB) είναι μία πρωτοβουλία του κράτους προκειμένου να υποστηρίξει υγιείς χώρους εργασίας. Από τον Απρίλιο του 2016, συνολικά 457 επιχειρήσεις με 341.022 υπαλλήλους συμμετείχαν σε αυτό. Ένας εθνικός συντονιστής που εργάζεται στο τμήμα της Υγείας και Ψυχικής Υγιεινής παρέχει ολοκληρωμένη καθοδήγηση και υποστήριξη σε έξι περιφερειακούς συντονιστές. Αυτοί οι περιφερειακές συντονιστές συνεργάζονται άμεσα με τις συμμετέχουσες επιχειρήσεις, ενθαρρύνοντας τη χρήση του CDC Worksite Health ScoreCard ως ετήσιο εργαλείο σχεδιασμού και αυτό-αξιολόγησης. Οι περιφερειακές συντονιστές υποστηρίζουν επίσης προγράμματα εντός του χώρου της εργασίας για την προαγωγή της υγείας με την παροχή τεχνικής βοήθειας, για να βοηθήσουν τους εργοδότες να εφαρμόσουν πρότυπα και πολιτικές που υποστηρίζουν την καθημερινή σωματική δραστηριότητα και την υγιεινή διατροφή, μέσα από τη φιλοξενία εκδηλώσεων εκπαίδευσης και συντήρησης δικτύων επικοινωνίας για την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών με άλλους φορείς, όπως είναι το Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health (National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, χ.χ.).

### **Kyhealthnow Initiative**

Ο κυβερνήτης του Kentucky εισήγαγε τη συγκεκριμένη πρωτοβουλία το Φεβρουάριο του 2014, με στόχους έως το 2019. Η εν λόγω πρωτοβουλία περιλαμβάνει επτά στόχους για την υγεία και συναφείς στρατηγικές. Οι

στόχοι βρίσκονται προς την κατεύθυνση της αντιμετώπισης ζητημάτων όπως η ασφαλιστική κάλυψη, οι θάνατοι από καρκίνο, η μη θεραπεία της τερηδόνας και το κάπνισμα. Η πρόθεση του μοντέλου του κυβερνήτη είναι να παρασχεθούν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικά με πηγές για βασικά θέματα υγείας και να προσδιορίσει τις στρατηγικές που μπορούν να εφαρμοστούν μέσω εκτελεστικών και νομοθετικών δράσεων, δημόσιου και ιδιωτικού τομέα και με την αύξηση της κάλυψης της υγειονομικής περίθαλψης για όλους τους πολίτες του Kentucky. Επίσης, οι εργαζόμενοι μπορούν να καταθέτουν τις προτάσεις τους, με βάση την εμπειρία τους, στους εργοδότες άλλων οργανισμών, με την ελπίδα εφαρμογής παρόμοιων πρωτοβουλιών (National Network of Public Health Institutes, 2015).

Η προώθηση της σωματικής δραστηριότητας στο χώρο εργασίας υποστηρίζεται μέσα από δύο στόχους: α) μείωση του ποσοστού παχυσαρκίας μεταξύ των πολιτών του Kentucky κατά 10% και β) μείωση των καρδιαγγειακών θανάτων επίσης κατά 10%. Η επιτροπή εποπτείας εντόπισε τις ακόλουθες στρατηγικές για την αντιμετώπιση αυτών των στόχων: α) διασφάλιση της πρόσβασης για όλους τους κρατικούς υπαλλήλους στο Πρόγραμμα Πρόληψης Διαβήτη, β) συνεργασία με δημόσιους και ιδιωτικούς χώρους εργασίας, γ) ανάπτυξη πρωτοβουλιών για να αναγνωρίσουν και να τιμήσουν τις επιχειρήσεις που παρέχουν μεγαλύτερες ευκαιρίες για σωματική δραστηριότητα στους εργαζομένους (National Network of Public Health Institutes, 2015).

### **1.5 Περίληψη και συμπεράσματα**

Από την προηγούμενη ανάλυση διαπιστώθηκε καταρχήν ότι οι παράγοντες που εμπλέκονται στην ικανοποίηση των χρηστών από τις υπηρεσίες γυμναστηρίου εμπίπτουν κυρίως στις κατηγορίες του

εξοπλισμού, του συνολικού περιβάλλοντος, αλλά και της συμπεριφοράς των εργαζομένων. Επίσης, μέσα από την ανάλυση αυτή καταδείχθηκε και η θετική επίδραση της γυμναστικής στην απόδοση των εργαζομένων, μέσα από τα υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, αλλά και τα χαμηλότερα επίπεδα στρες και απουσίας από την εργασία. Το γεγονός ότι η γυμναστική είναι σημαντική για την σωματική, πνευματική και ψυχολογική ευημερία και ευεξία των εργαζομένων, διαπιστώθηκε τόσο μέσα από τη βιβλιογραφία, όσο και μέσα από την αναφορά σε διάφορα παραδείγματα από τον εργασιακό χώρο που προωθούν προγράμματα εκγύμνασης των εργαζομένων.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ**

### **2.1 Εισαγωγή**

Το κεφάλαιο αυτό περιγράφει τη μεθοδολογία της έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, αρχικά παρουσιάζεται η μέθοδος της έρευνας, που είναι η ποσοτική και το μεθοδολογικό εργαλείο της έρευνας, δηλαδή το ερωτηματολόγιο, παραθέτοντας τους λόγους που οδήγησαν στην επιλογή αυτών. Στη συνέχεια γίνεται αναφορά στον τρόπο επιλογής του δείγματος, αλλά και στο δείγμα των εργαζομένων που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα. Κατόπιν, δίνονται οι απαραίτητες πληροφορίες που αφορούν τον τρόπο ανάλυσης των δεδομένων που συλλέχθηκαν στην έρευνα αυτή. Τέλος, γίνεται αναφορά στη δεοντολογία της έρευνας, δηλαδή στις ηθικές κατευθυντήριες γραμμές που ακολουθήθηκαν για την εκπόνηση της παρούσας έρευνας.

### **2.2 Μέθοδος της έρευνας**

Για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική έρευνα, καθώς δίνει τη δυνατότητα στον ερευνητή να ποσοτικοποιήσει τις απόψεις των ερωτηθέντων και να διερευνήσει, με αυτόν τον τρόπο, τις τάσεις αυτών των απόψεων (Gray et al., 2007; Sibanda, 2009; Dawson, 2009). Η ποσοτική έρευνα είναι κατάλληλη στην περίπτωση που ο ερευνητής επιθυμεί να μετρήσει τις απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα, όπως στην προκειμένη περίπτωση (Gray et al., 2007). Επιπρόσθετα, η ποσοτική έρευνα δίνει τη δυνατότητα στον ερευνητή να προβεί στη διερεύνηση συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών, ούτως ώστε να εξετάσει τάσεις και επιδράσεις της μίας μεταβλητής στην άλλη (Dawson, 2009). Κατά συνέπεια, μέσα από τη χρήση της ποσοτικής έρευνας ο ερευνητής είχε τη δυνατότητα να διερευνήσει κατά πόσο η

ικανοποίηση των εργαζομένων από το γυμναστήριο και τη γυμναστική επιδρά στην εργασιακή τους απόδοση.

### **2.3 Μέσα συλλογής δεδομένων**

Το εργαλείο συλλογής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε είναι το ερωτηματολόγιο. Δύο λόγοι συνηγορούν υπέρ της χρησιμοποίησης αυτού του μέσου για τη συλλογή των δεδομένων. Ο πρώτος είναι ότι αποτελεί το καλύτερο εργαλείο για να μετρηθούν οι απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα και οι εμπειρίες τους και κατά συνέπεια ο βαθμός ικανοποίησής τους από συγκεκριμένες υπηρεσίες βάσει αυτών των εμπειριών (Tharenou et al. 2007; Harris και Brown, 2010). Ο δεύτερος είναι ότι το ερωτηματολόγιο μπορεί να συμπληρωθεί την ίδια χρονική στιγμή από πολλούς ερωτηθέντες, χωρίς να είναι απαραίτητη η φυσική παρουσία του ερευνητή στο χώρο διεξαγωγής της έρευνας (Dawson, 2009; Harris και Brown, 2010). Επίσης, το ερωτηματολόγιο έχει χρησιμοποιηθεί σε άλλες έρευνες (π.χ. Afsanepurak et al., 2012; Salamat et al., 2013; Βκαιοραdhyaay, 2016) που μελέτησαν την ικανοποίηση χρηστών από τις υπηρεσίες γυμναστηρίων.

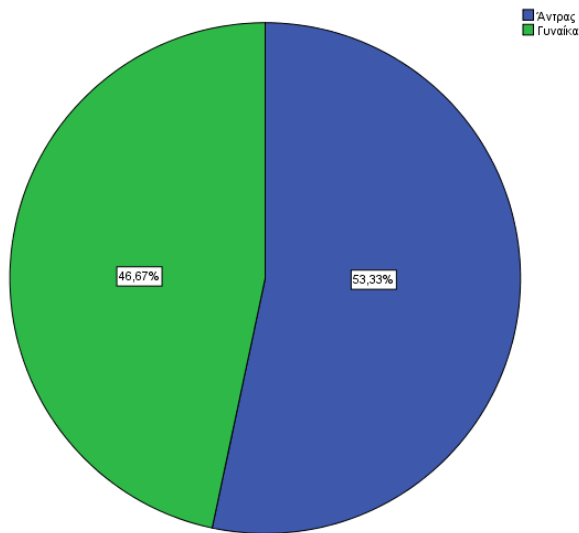
Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από κλειστές ερωτήσεις, καθώς «εξαιρετικά δομημένες, κλειστές ερωτήσεις είναι χρήσιμες, καθώς μπορούν να παράγουν συχνότητες απαντήσεων που επιδέχονται στατιστικούς χειρισμούς και ανάλυση. Επίσης, δίνουν τη δυνατότητα συγκρίσεων μεταξύ ομάδων του δείγματος» (Cohen et al., 2007, σελ. 178). Επίσης, χρησιμοποιείται η κλίμακα Likert για τη μέτρηση της ικανοποίησης των ερωτηθέντων και της εργασιακής τους επίδοσης, δεδομένου ότι αυτή η κλίμακα είναι ένα κατάλληλο μέσο μέτρησης των απόψεων των συμμετεχόντων στην έρευνα (Robson, 2006). Οι ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν προέρχονται από τις έρευνες των Mokaya και

Gitari (2012) και Sharifzadeh (2013). Το ερωτηματολόγιο αυτής της έρευνας παρατίθεται στο παράρτημα της εργασίας.

## 2.4 Δείγμα

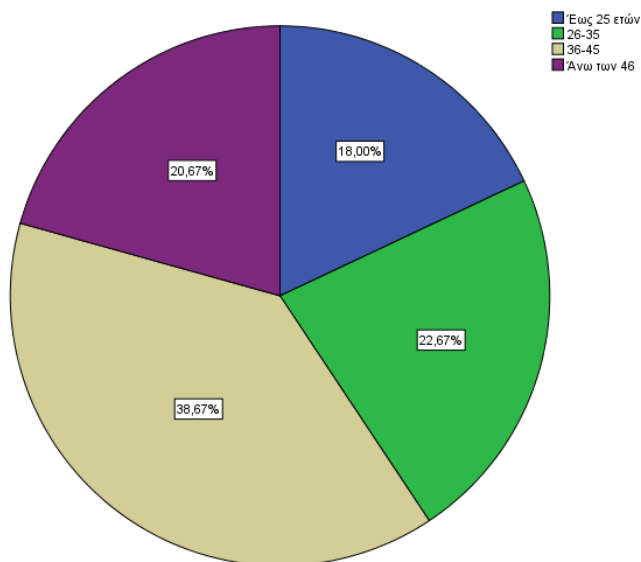
Σύμφωνα με τον Creswell (2011, σελ. 179), το δείγμα «είναι μια υποομάδα του πληθυσμού-στόχου που ο ερευνητής σχεδιάζει να μελετήσει για να κάνει γενικεύσεις που θα αφορούν με τον πληθυσμό-στόχο». Το δείγμα καθορίζεται στη βάση του σκοπού της έρευνας (Cohen et al., 2007). Αναφορικά με το δείγμα, θα πρέπει επίσης να καθοριστεί και το μέγεθός του (Cohen et al., 2007). Κάποιοι ερευνητές (π.χ. Cohen et al., 2007; Sibkai, 2009) αναφέρουν πως δεν υπάρχει κάποιος προκαθορισμένος αριθμός ερωτηθέντων σε μία ποσοτική έρευνα, αλλά αντίθετα, πως αυτός ο αριθμός εξαρτάται τόσο από το σκοπό της έρευνας, όσο και από τη διαθεσιμότητα των συμμετεχόντων. Από την άλλη πλευρά, άλλοι ερευνητές (π.χ. Javeau, 2000; Delice, 2010) τονίζουν πως στην ποσοτική έρευνα το δείγμα θα πρέπει να αποτελείται πάνω από 30 συμμετέχοντες, χωρίς, ωστόσο και πάλι να δίνεται ένας συγκεκριμένος αριθμός.

Με βάση τα παραπάνω, για τους σκοπούς αυτής της εργασίας, το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτελείται από 150 εργαζομένους και στελέχη του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης. Στα παρακάτω δύο γραφήματα απεικονίζονται τα κύρια δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα, δηλαδή το φύλο και η ηλικία αυτών. Όπως παρατηρούμε, η πλειοψηφία των στελεχών του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης αποτελείται ως επί το πλείστον από άντρες εργαζομένους (N=80, 53,3%), με τις γυναίκες να είναι λιγότερες (N=70, 46,7%).



**Γράφημα 6.** Κατανομή Φύλου δείγματος

Αναφορικά με την ηλικία των συμμετεχόντων στην έρευνα, οι περισσότεροι είναι 36-45 ετών (N=58, 38,7%), ενώ ακολουθούν όσοι είναι 26-35 ετών (N=34, 22,7%), άνω των 46 ετών (N=31, 20,7%) και τέλος όσοι είναι έως 25 ετών (N=27, 18%).



**Γράφημα 7.** Κατανομή ηλικίας δείγματος

## 2.5 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS 21.0 for windows. Πριν από την έναρξη ανάλυσης των δεδομένων διεξήχθη έλεγχος εσωτερικής αξιοπιστίας των δεδομένων, χρησιμοποιώντας το δείκτη Cronbach's  $\alpha$  (Gliem & Gliem, 2003). Τα αποτελέσματα εμφανίζονται στον πιο κάτω πίνακα. Όπως παρατηρούμε, τα δεδομένα που συλλέχθηκαν χαρακτηρίζονται από υψηλό βαθμό εσωτερικής αξιοπιστίας και ως εκ τούτου είναι κατάλληλα για τη στατιστική ανάλυση.

**Πίνακας 1.** Ανάλυση Cronbach's alpha για την Ικανοποίηση αθλούμενων από το γυμναστήριο του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης

	<b>Δείκτης Cronbach's Alpha</b>
Ικανοποίηση αθλούμενων από το γυμναστήριο του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης	.70
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Η άσκηση σε αυτό το γυμναστήριο μου δίνει την ευκαιρία να είμαι κοινωνικός</li> <li>• Η άσκηση σε αυτό το γυμναστήριο μου δίνει την ευκαιρία να γνωρίσω νέα άτομα</li> <li>• Έχω μία φιλική σχέση με άλλους αθλούμενους στο γυμναστήριο</li> <li>• Υπάρχει μία καλή κοινωνική ατμόσφαιρα στο γυμναστήριο</li> <li>• Η άσκηση σε αυτό το γυμναστήριο μού μειώνει το άγχος</li> <li>• Η άσκηση σε αυτό το γυμναστήριο με βοηθάει να χαλαρώσω</li> <li>• Η άσκηση σε αυτό το γυμναστήριο έχει επηρεάσει θετικά την υγεία αι τη φόρμα μου</li> <li>• Τα προγράμματα άσκησης σε αυτό το γυμναστήριο με βοηθούν να κρατηθώ σε φόρμα</li> </ul>	



- Υπάρχει μοντέρνος και καινούργιος εξοπλισμός στο γυμναστήριο
  - Ο εξοπλισμός είναι πολύ καλά κατανομημένος στο γυμναστήριο
  - Οι χώροι άσκησης και αποδυτηρίων είναι καθαροί
  - Η θερμοκρασία στο χώρο άσκησης και αποδυτηρίων είναι κατάλληλη
  - Η επισκευή / αντικατάσταση οργάνων στο γυμναστήριο διεξάγεται εντός εύλογου χρονικού διαστήματος
  - Τα αποδυτήρια είναι άνετα και κατάλληλα
  - Η μουσική είναι κατάλληλη για άσκηση
  - Οι γυμναστές είναι πολύ βοηθητικοί
  - Οι οδηγίες που δίνονται στους αθλούμενους είναι καλές και φιλικές
  - Οι γυμναστές δίνουν χρήσιμες και επαρκείς οδηγίες ως προς τη χρησιμοποίηση των οργάνων
  - Οι γυμναστές ενδιαφέρονται για την πρόοδο των αθλουμένων
  - Οι γυμναστές και το προσωπικό είναι πρόθυμοι να βοηθήσουν τους αθλούμενους
  - Οι γυμναστές λαμβάνουν υπόψη τους τη γνώμη των αθλουμένων κατά την κατάρτιση των προγραμμάτων εκγύμνασης
  - Οι γυμναστές και το προσωπικό λαμβάνουν υπόψη τις απαιτήσεις των αθλουμένων
  - Οι γυμναστές και το προσωπικό σέβονται τους αθλούμενους
-

**Πίνακας 2.** Ανάλυση Cronbach's alpha για την Επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση των στελεχών των ενόπλων δυνάμεων

	<b>Δείκτης Cronbach's Alpha</b>
Επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση των στελεχών των ενόπλων δυνάμεων	.72
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Θεωρώ τη γυμναστική ως μία μορφή εσωτερικής παρακίνησης, που παρέχει ένα μέσο απόλαυσης και ευχαρίστησης</li> <li>• Θεωρώ τη γυμναστική ως μία μορφή παρακίνησης προς τους εργαζομένους από μέρους του οργανισμού</li> <li>• Η γυμναστική είναι χρήσιμη στη διαχείριση της ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής</li> <li>• Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία ανατροφοδότησης προσωπικής και οργανωσιακής απόδοσης</li> <li>• Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία για αναγνώριση των επιτευγμάτων των εργαζομένων</li> <li>• Η γυμναστική επηρεάζει τις φιλοδοξίες των εργαζομένων να αποτελέσουν μέρος του οργανισμού</li> <li>• Η γυμναστική συμβάλλει στην αυτό-ανάπτυξη των εργαζομένων</li> <li>• Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία κοινωνικοποίησης και ενίσχυσης των δεσμών μεταξύ των εργαζομένων</li> <li>• Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία αύξησης και βελτίωσης της επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων</li> <li>• Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία ανάπτυξης ικανοτήτων των εργαζομένων, όπως ηγεσία, αλληλοεπίδραση και επικοινωνία</li> <li>• Η γυμναστική συμβάλλει στην εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τους στόχους, την αποστολή και το όραμα του</li> </ul>	

---

οργανισμού μέσα από διάφορες δραστηριότητες

- Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία για δημιουργικότητα και καινοτομία στην εργασία μου
- Η γυμναστική συμβάλλει στη μείωση των απουσιών από την εργασία μου
- Η γυμναστική συμβάλλει στη μείωση του αριθμού επισκέψεων σε ιατρούς
- Η γυμναστική συμβάλλει σημαντικά στη σωματική και ψυχολογική μου ευημερία
- Μπορώ να περνώ περισσότερο χρόνο στην εργασία μου εξαιτίας της ευκαιρίας για γυμναστική που έχω στο χώρο εργασίας μου
- Έχω υψηλότερα επίπεδα αυτοσυγκέντρωσης στην εργασία μου εξαιτίας της γυμναστικής

---

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε τόσο η περιγραφική, όσο και η επαγωγική στατιστική (Arguous, 2011). Η περιγραφική στατιστική θα χρησιμοποιηθεί για την απεικόνιση του προφίλ των συμμετεχόντων στην έρευνα, τη μέτρηση της ικανοποίησής τους από το γυμναστήριο του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης, τη συχνότητα άθλησής τους, αλλά και τη μέτρηση της εργασιακής τους επίδοσης. Για το σκοπό αυτό θα χρησιμοποιηθούν πίνακες συχνοτήτων και ποσοστών, αλλά και περιγραφικών μέτρων (μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις). Προκειμένου να διερευνηθεί αν η γυμναστική έχει επίδραση στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων και των στελεχών του Υπουργείου, θα χρησιμοποιηθεί η επαγωγική στατιστική και πιο συγκεκριμένα η διεξαγωγή συσχετίσεων.

Προκειμένου να διεξαχθούν οι συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών, για παράδειγμα να μελετηθεί η επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή

επίδοση των εργαζομένων, διεξήχθη έλεγχος κανονικότητας των δεδομένων με το τεστ Kolmogorov-Smirnov. Αν τα δεδομένα ακολουθούν την κανονική κατανομή ( $p > 0.05$ ), τότε θα χρησιμοποιηθούν παραμετρικά τεστ (one-way Anova, independent samples t-test). Αντίθετα, αν τα δεδομένα δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή ( $p < 0.05$ ), τότε θα χρησιμοποιηθούν μη παραμετρικά τεστ (Mann-Whitney, Kruskal-Wallis).

Οι ανεξάρτητες μεταβλητές της έρευνας είναι το αν οι εργαζόμενοι αθλούνται, η συχνότητα γυμναστικής και η συνολική τους ικανοποίηση από το γυμναστήριο του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης, ενώ οι εξαρτημένες είναι η εργασιακή απόδοση των εργαζομένων.

## **2.6 Δεοντολογικά ζητήματα**

Πριν από τη διεξαγωγή της έρευνας, ο ερευνητής διασφάλισε την ενήμερη συγκατάθεση των συμμετεχόντων, η οποία αφορά την εμπιστευτικότητα των δεδομένων που θα συλλεχθούν, τη διασφάλιση ότι τα δεδομένα αυτά θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς αυτής της έρευνας, την τήρηση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων, καθώς επίσης και το ότι ο ερευνητής δε διέπεται από σύγκρουση συμφερόντων και θα είναι αντικειμενικός κατά την ανάλυση και ερμηνεία των δεδομένων που θα συλλεχθούν (Dawson, 2009). Επιπρόσθετα, ο ερευνητής ενημέρωσε τους συμμετέχοντες στην έρευνα σχετικά με το σκοπό αυτής, ενώ παράλληλα δεν θα αποκρύψει στοιχεία της ταυτότητάς τους και του πανεπιστημιακού ιδρύματος στα πλαίσια του οποίου διεξάγεται αυτή η έρευνα. Επιπρόσθετα στοιχεία που αναφέρθηκαν στους συμμετέχοντες στην έρευνα είναι ο εθελοντικός χαρακτήρας συμμετοχής τους, ο εκτιμώμενος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, καθώς επίσης και η δυνατότητα διακοπής της

συμμετοχής των ερωτηθέντων ακόμα και αν έχει ξεκινήσει η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Όλα τα παραπάνω αναγράφονται σε συνοδευτική του ερωτηματολογίου επιστολή.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

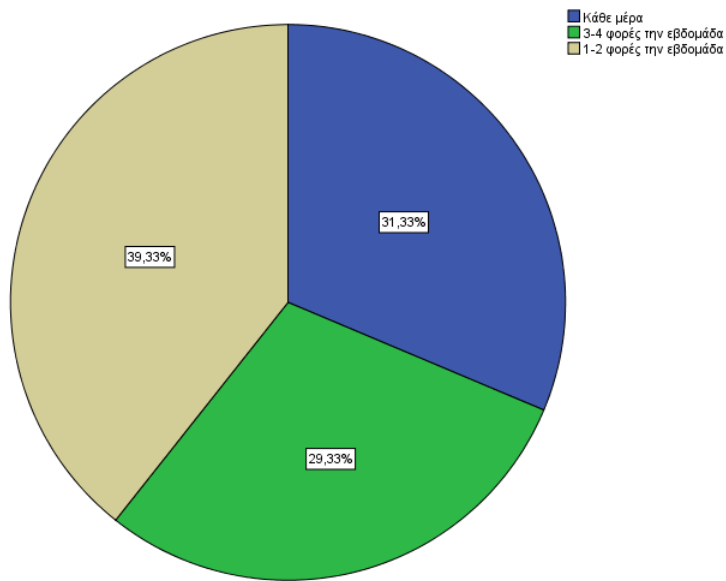
### **3.1 Εισαγωγή**

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Τα αποτελέσματα αυτά παρουσιάζονται στη βάση των ερευνητικών ερωτημάτων και διακρίνονται στην περιγραφική και την επαγωγική στατιστική.

### **3.2 Περιγραφική στατιστική**

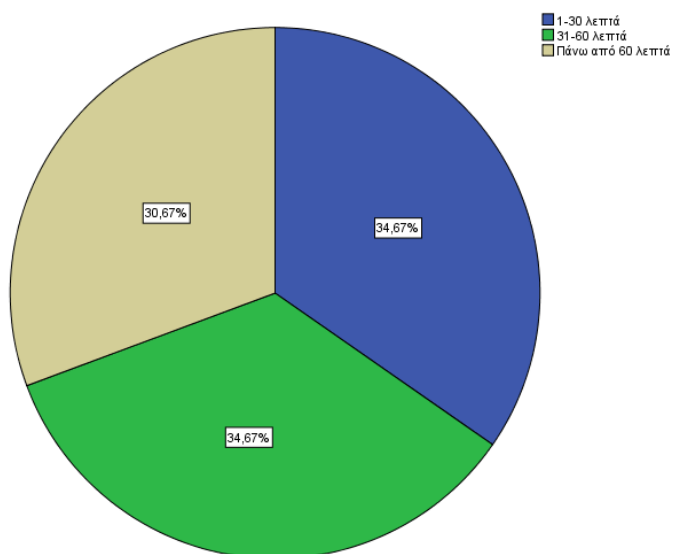
#### **Αθλητικές συνήθειες των στελεχών του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης**

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα σε ποσοστό 39,3% (N=59) επισκέπτονται το γυμναστήριο του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης 1-2 φορές την εβδομάδα. Ένα σχετικά υψηλό ποσοστό (N=47, 31,3%) το επισκέπτεται κάθε ημέρα, ενώ τέλος οι λιγότεροι (N=44, 29,3%) ανέφεραν ότι επισκέπτονται το γυμναστήριο 3-4 φορές την εβδομάδα.



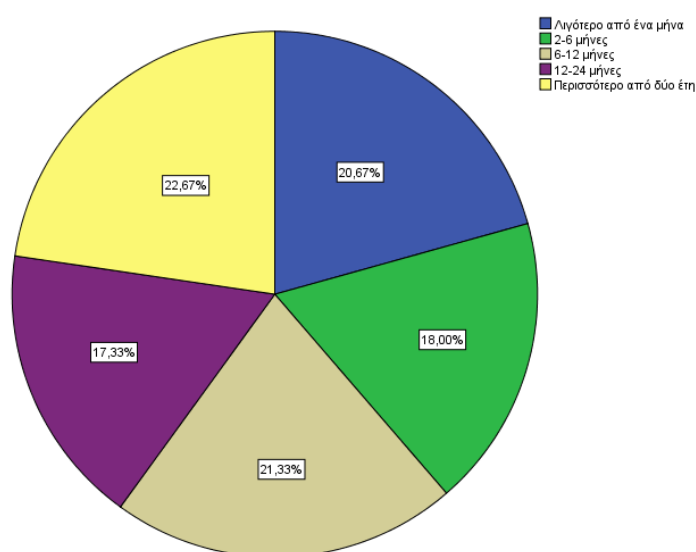
**Γράφημα 8.** Συχνότητα εβδομαδιαίας επίσκεψης των ερωτηθέντων στο γυμναστήριο του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης

Αναφορικά με τη διάρκεια επίσκεψης στο γυμναστήριο, το ίδιο ποσοστό των ερωτηθέντων που δήλωσε ότι γυμνάζεται έως μισή ώρα (N=52, 34,7%) δήλωσε επίσης ότι γυμνάζεται και έως μία ώρα (N=52, 34,7%). Ένα ποσοστό της τάξης του 30,7% (N=46) γυμνάζεται για πάνω από μία ώρα.



**Γράφημα 9.** Διάρκεια εκγύμνασης των ερωτηθέντων

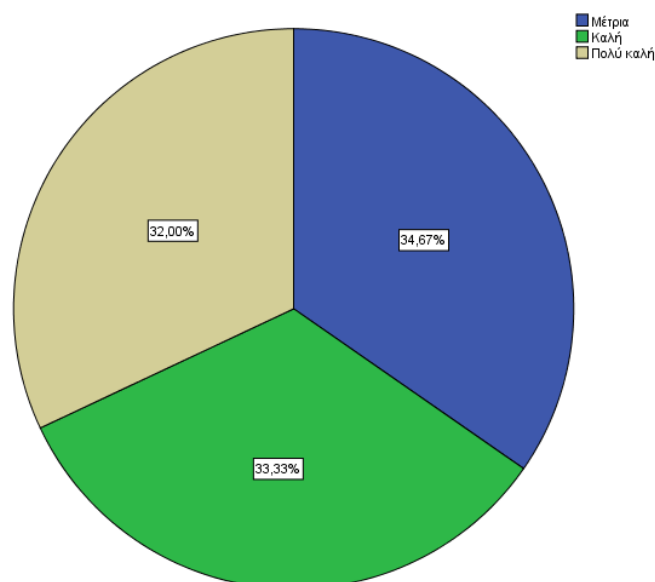
Όσον αφορά στη διάρκεια επίσκεψης στο γυμναστήριο του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης, οι περισσότεροι ερωτηθέντες (N=34, 22,7%) επισκέπτονται το γυμναστήριο για περισσότερο από δύο έτη, ενώ το 21,3% (N=32) επισκέπτεται το γυμναστήριο 6-12 μήνες. Σχετικά ίδιο είναι και το ποσοστό όσων το επισκέπτονται λιγότερο από ένα μήνα (N=31, 20,7%).



**Γράφημα 10.** Διάρκεια επίσκεψης στο γυμναστήριο από μέρους των ερωτηθέντων

Στη συνέχεια, ζητήθηκε από τους ερωτηθέντες να αξιολογήσουν το επίπεδο της υγείας τους. Βάσει των απαντήσεών τους, οι περισσότεροι (N=52, 34,7%) δήλωσαν ότι το επίπεδο της υγείας τους κρίνεται ως μέτριο. Ακολουθούν όσοι δήλωσαν ότι το επίπεδο της υγείας τους είναι καλό (N=50, 33,3%) και τέλος όσοι δήλωσαν ότι το επίπεδο υγείας τους

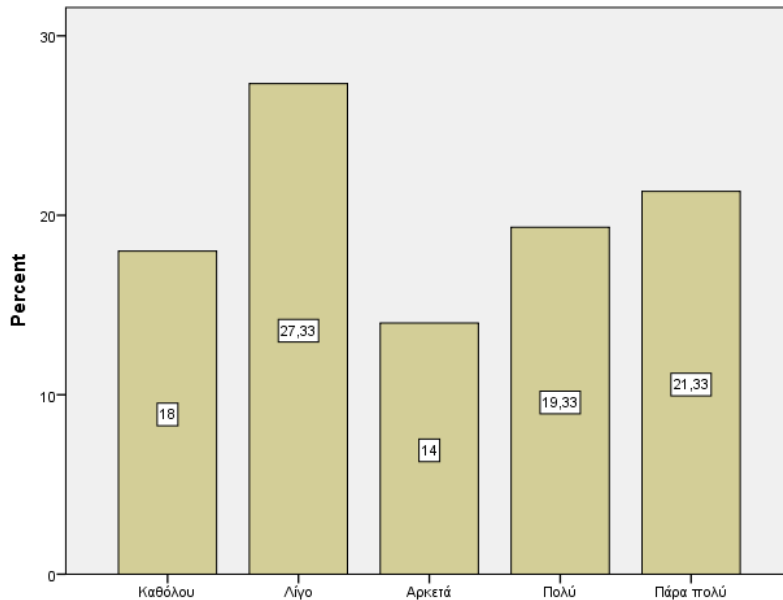
είναι πάρα πολύ καλό (N=48, 32%). Κανένας από τους συμμετέχοντες στην έρευνα δεν ανέφερε ότι το επίπεδο της υγείας τους είναι κακό.



**Γράφημα 11.** Επίπεδο υγείας των ερωτηθέντων

Τέλος, οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να απαντήσουν κατά πόσο το υφιστάμενο επίπεδο υγείας τους επηρεάζει την εργασιακή τους απόδοση. Όπως φαίνεται από το πιο κάτω γράφημα, σε μικρό βαθμό δήλωσε η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (N=41, 27,3%), ενώ ακολουθούν όσοι δήλωσαν σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό (N=32, 21,3%). Επίσης, ένα σχετικά υψηλό ποσοστό δήλωσε πως επηρεάζεται σε πολύ μεγάλο βαθμό η εργασιακή τους απόδοση από το υφιστάμενο επίπεδο υγείας (N=29, 19,3%), αλλά και ότι δεν επηρεάζεται καθόλου (N=21, 14%). Το μικρότερο ποσοστό ήταν εκείνων που δήλωσαν ότι το επίπεδο υγείας τους επηρεάζει σε αρκετά μεγάλο βαθμό την εργασιακή τους απόδοση (N=21, 14%).





**Γράφημα 12.** Βαθμός στον οποίον το υφιστάμενο επίπεδο υγείας επηρεάζει την εργασιακή τους απόδοση

### **Ικανοποίηση των στελεχών του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης από το γυμναστήριο**

Στον πιο κάτω πίνακα απεικονίζονται οι απόψεις των εργαζομένων στο Υπουργείο Εθνικής Αμύνης σχετικά με την ικανοποίησή τους από το γυμναστήριο του οργανισμού. Για την ποσοτικοποίηση και απεικόνιση των απόψεών τους χρησιμοποιήθηκαν τα περιγραφικά μέτρα της μέσης τιμής και της τυπικής απόκλισης. Αυτό που καταρχήν παρατηρείται από τον πιο κάτω πίνακα είναι ότι σε όλες τις απαντήσεις τους, οι συμμετέχοντες στην έρευνα τείνουν να συμφωνούν με τις προτάσεις που διατυπώνονται, καθώς κινούνται μεταξύ των εξής απαντήσεων: ‘ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ’ και ‘συμφωνώ’.

Συνολικά, υψηλότερη ικανοποίηση δηλώνουν οι εργαζόμενοι από το ότι η άσκηση σε αυτό το γυμναστήριο έχει επηρεάσει θετικά την υγεία και τη φόρμα τους (M=3,59, TA=1,176). Αντίθετα, μικρότερη ικανοποίηση δήλωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το ότι ο εξοπλισμός είναι πολύ καλά κατανομημένος στο γυμναστήριο (M=3,31, TA=1,112). Πιο αναλυτικά, αναφορικά με τον τομέα της κοινωνικής ικανοποίησης, οι ερωτηθέντες τείνουν να συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό με το ότι άσκηση σε αυτό το γυμναστήριο τους δίνει την ευκαιρία να είναι κοινωνικοί (M=3,57, TA=1,126), και σε μικρότερο με το ότι υπάρχει μία καλή κοινωνική ατμόσφαιρα στο γυμναστήριο (M=3,44, TA=1,161). Αναφορικά με τον τομέα της υγείας, οι ερωτηθέντες εμφανίζουν υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από το ότι η άσκηση σε αυτό το γυμναστήριο έχει επηρεάσει θετικά την υγεία και τη φόρμα τους (M=3,59, TA=1,176) και χαμηλότερο από το ότι τα προγράμματα άσκησης σε αυτό το γυμναστήριο τους βοηθούν να κρατηθούν σε φόρμα (M=3,42, TA=1,131).

Όσον αφορά στην ικανοποίηση από τον εξοπλισμό και το περιβάλλον του γυμναστηρίου, υψηλότερος βαθμός ικανοποίησης αναφέρθηκε από το ότι οι χώροι άσκησης και αποδυτηρίων είναι καθαροί (M=3,57, TA=1,095) και χαμηλότερος από το ότι ο εξοπλισμός είναι πολύ καλά κατανομημένος στο γυμναστήριο (M=3,31, TA=1,112). Αναφορικά με τους εργαζομένους στο γυμναστήριο, υψηλότερος βαθμός ικανοποίησης σημειώθηκε στο ότι οι γυμναστές λαμβάνουν υπόψη τους τη γνώμη των αθλουμένων κατά την κατάρτιση των προγραμμάτων εκγύμνασης (M=3,51, TA=1,104), ενώ χαμηλότερος από το ότι οι γυμναστές είναι πολύ βοηθητικοί (M=3,39, TA=1,186). Τέλος, όσον αφορά στο πρόγραμμα εκγύμνασης, υψηλότερος βαθμός ικανοποίησης δηλώθηκε από το ότι τα προγράμματα εκγύμνασης ποικίλουν σε αυτό το

γυμναστήριο (M=3,58, TA=1,088) και χαμηλότερος από το ότι τα προγράμματα εκγύμνασης χαρακτηρίζονται από δημιουργικότητα και καινοτομία (M=3,31, TA=1,073).

**Πίνακας 3.** Ικανοποίηση των στελεχών του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης από το γυμναστήριο του οργανισμού

	N	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
<b>Κοινωνική ικανοποίηση</b>			
Η άσκηση σε αυτό το γυμναστήριο μου δίνει την ευκαιρία να είμαι κοινωνικός	150	3,57	1,13
Η άσκηση σε αυτό το γυμναστήριο μου δίνει την ευκαιρία να γνωρίσω νέα άτομα	150	3,47	1,13
Έχω μία φιλική σχέση με άλλους αθλούμενους στο γυμναστήριο	150	3,47	1,09
Υπάρχει μία καλή κοινωνική ατμόσφαιρα στο γυμναστήριο	150	3,44	1,16
<b>Ικανοποίηση στον τομέα της υγείας</b>			
Η άσκηση σε αυτό το γυμναστήριο μού μειώνει το άγχος	150	3,56	1,10
Η άσκηση σε αυτό το γυμναστήριο με βοηθάει να χαλαρώσω	150	3,48	1,06
Η άσκηση σε αυτό το γυμναστήριο έχει επηρεάσει θετικά την υγεία και τη φόρμα μου	150	3,59	1,17
Τα προγράμματα άσκησης σε αυτό το γυμναστήριο με βοηθούν να κρατηθώ σε φόρμα	150	3,42	1,13

---

**Ικανοποίηση από τον εξοπλισμό και το περιβάλλον του γυμναστηρίου**

---

Υπάρχει μοντέρνος και καινούργιος εξοπλισμός στο γυμναστήριο	150	3,45	1,12
Ο εξοπλισμός είναι πολύ καλά κατανομημένος στο γυμναστήριο	150	3,31	1,11
Οι χώροι άσκησης και αποδυτηρίων είναι καθαροί	150	3,57	1,09
Η θερμοκρασία στο χώρο άσκησης και αποδυτηρίων είναι κατάλληλη	150	3,47	1,09
Η επισκευή / αντικατάσταση οργάνων στο γυμναστήριο διεξάγεται εντός εύλογου χρονικού διαστήματος	150	3,51	1,13
Τα αποδυτήρια είναι άνετα και κατάλληλα	150	3,44	1,09
Η μουσική είναι κατάλληλη για άσκηση	150	3,49	1,17

---

**Ικανοποίηση από τους εργαζόμενους στο γυμναστήριο**

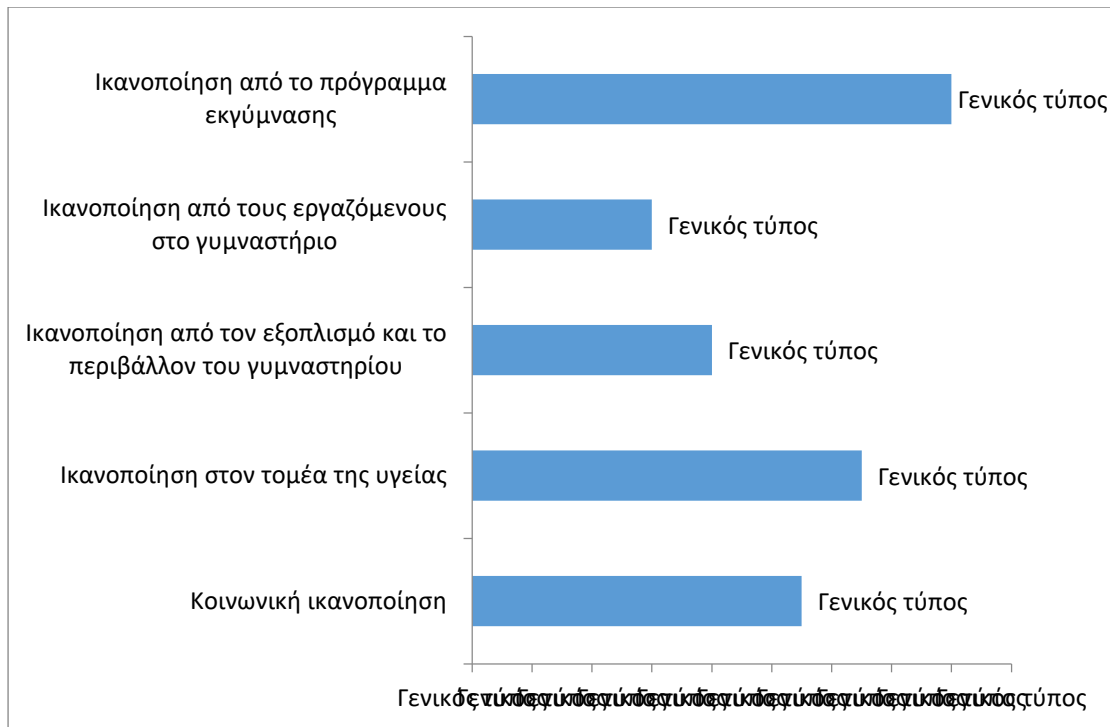
---

Οι γυμναστές είναι πολύ βοηθητικοί	150	3,39	1,19
Οι οδηγίες που δίνονται στους αθλούμενους είναι καλές και φιλικές	150	3,50	1,12
Οι γυμναστές δίνουν χρήσιμες και επαρκείς οδηγίες ως προς τη χρησιμοποίηση των οργάνων	150	3,43	1,10
Οι γυμναστές ενδιαφέρονται για την πρόοδο των αθλουμένων	150	3,48	1,15
Οι γυμναστές και το προσωπικό είναι πρόθυμοι να βοηθήσουν τους αθλούμενους	150	3,37	1,14
Οι γυμναστές λαμβάνουν υπόψη τους τη γνώμη των αθλουμένων κατά την κατάρτιση των προγραμμάτων εκγύμνασης	150	3,51	1,10

---

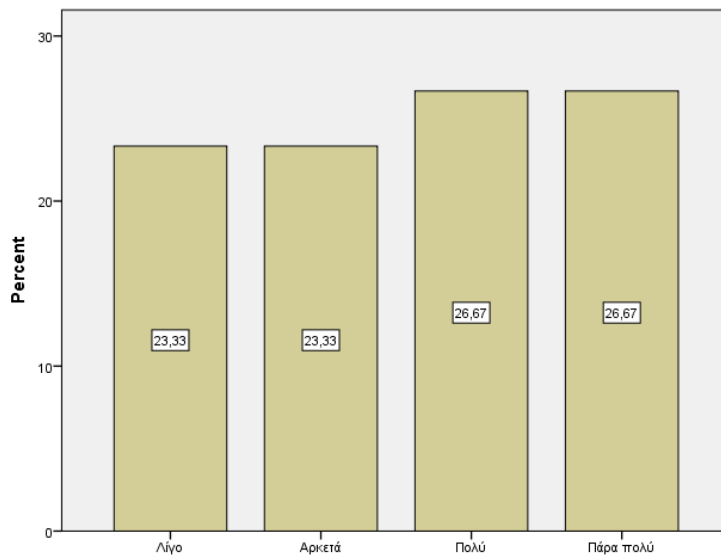
Οι γυμναστές και το προσωπικό λαμβάνουν υπόψη τις απαιτήσεις των αθλουμένων	150	3,40	1,13
Οι γυμναστές και το προσωπικό σέβονται τους αθλούμενους	150	3,45	1,13
<b>Ικανοποίηση από το πρόγραμμα εκγύμνασης</b>			
Τα προγράμματα εκγύμνασης ποικίλουν σε αυτό το γυμναστήριο	150	3,58	1,09
Τα προγράμματα εκγύμνασης χαρακτηρίζονται από δημιουργικότητα και καινοτομία	150	3,51	1,07
Τα προγράμματα εκγύμνασης χαρακτηρίζονται από συνεχή εξέλιξη (βελτίωση)	150	3,53	1,09
Λαμβάνω εξατομικευμένο πρόγραμμα εκγύμνασης, στην περίπτωση που χρειάζεται	150	3,53	1,15

Όπως φαίνεται από το πιο κάτω γράφημα, η ικανοποίηση των ερωτηθέντων είναι μεγαλύτερη από το πρόγραμμα εκγύμνασης και στη συνέχεια από τον τομέα της υγείας. Ακολουθούν οι κοινωνική ικανοποίηση, η ικανοποίηση από τον εξοπλισμό και το περιβάλλον του γυμναστηρίου και τέλος η ικανοποίηση από τους εργαζομένους στο γυμναστήριο.



**Γράφημα 13.** Ικανοποίηση ερωτηθέντων από το γυμναστήριο του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης

Συνολικά, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσε ότι είναι σε πολύ (N=40, 26,7%) και πάρα πολύ μεγάλο βαθμό (N=40, 26,7%) ικανοποιημένη από το γυμναστήριο του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης. Ωστόσο, ένα αρκετά υψηλό ποσοστό δήλωσαν ότι είναι σε μικρό (N=35, 23,3%) και αρκετά μεγάλο βαθμό (N=35, 23,3%) ικανοποιημένοι.



**Γράφημα 14.** Ικανοποίηση των ερωτηθέντων από το γυμναστήριο του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης

### **Επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση των στελεχών των ενόπλων δυνάμεων**

Στον πιο κάτω πίνακα απεικονίζονται οι απόψεις των εργαζομένων στο Υπουργείο Εθνικής Αμύνης σχετικά με την επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση των στελεχών του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης. Για την ποσοτικοποίηση και απεικόνιση των απόψεών τους χρησιμοποιήθηκαν τα περιγραφικά μέτρα της μέσης τιμής και της τυπικής απόκλισης. Αυτό που καταρχήν παρατηρείται από τον πιο κάτω πίνακα είναι ότι σε όλες τις απαντήσεις τους, οι συμμετέχοντες στην έρευνα τείνουν να συμφωνούν με τις προτάσεις που διατυπώνονται, καθώς κινούνται μεταξύ των εξής απαντήσεων: ‘ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ’ και ‘συμφωνώ’. Όπως παρατηρούμε, σε μεγαλύτερο βαθμό, οι ερωτηθέντες τείνουν να συμφωνούν με τα παρακάτω:

- Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία κοινωνικοποίησης και ενίσχυσης των δεσμών μεταξύ των εργαζομένων ( $M = 3,79$ ,  $TA = 1,10$ )

- Η γυμναστική είναι χρήσιμη στη διαχείριση της ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής ( $M = 3,65, TA = 1,04$ )
- Η γυμναστική συμβάλλει στην αυτό-ανάπτυξη των εργαζομένων ( $M = 3,63, TA = 1,14$ )
- Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία για αναγνώριση των επιτευγμάτων των εργαζομένων ( $M = 3,63, TA = 1,12$ )

Αντίθετα, χαμηλότερο βαθμός συμφωνίας υπήρξε με τις πιο κάτω προτάσεις:

- Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία αύξησης και βελτίωσης της επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων ( $M = 3,38, TA = 1,168$ )
- Μπορώ να περνώ περισσότερο χρόνο στην εργασία μου εξαιτίας της ευκαιρίας για γυμναστική που έχω στο χώρο εργασίας μου ( $M = 3,40, TA = 1,13$ )
- Θεωρώ τη γυμναστική ως μία μορφή παρακίνησης προς τους εργαζομένους από μέρους του οργανισμού ( $M = 3,41, TA = 1,12$ )
- Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία ανατροφοδότησης προσωπικής και οργανωσιακής απόδοσης ( $M = 3,41, TA = 1,106$ )

**Πίνακας 4.** Απόψεις εργαζομένων σχετικά με την επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοσή τους

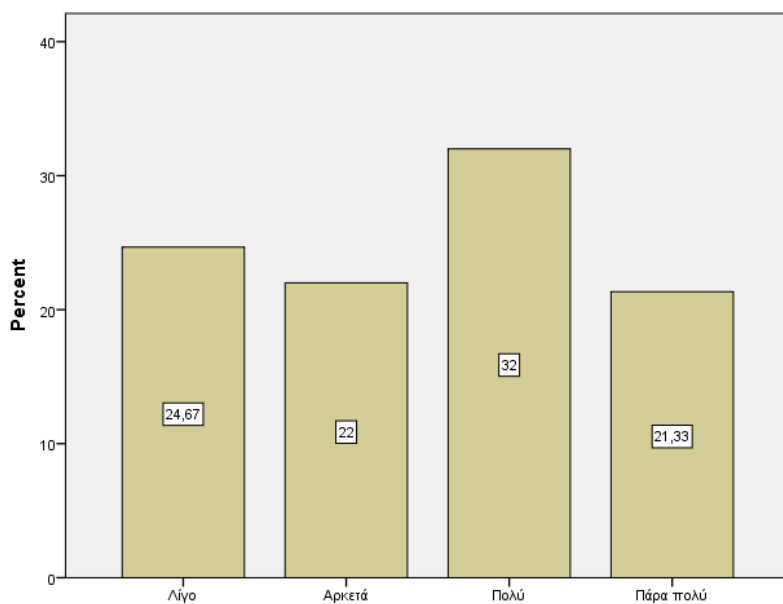
	N	Μέσ η τιμή	Τυπική απόκλι ση
Θεωρώ τη γυμναστική ως μία μορφή εσωτερικής παρακίνησης, που παρέχει ένα μέσο απόλαυσης και ευχαρίστησης	150	3,57	1,17
Θεωρώ τη γυμναστική ως μία μορφή παρακίνησης προς τους εργαζομένους από μέρους του οργανισμού	150	3,41	1,12



Η γυμναστική είναι χρήσιμη στη διαχείριση της ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής	150	3,65	1,04
Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία ανατροφοδότησης προσωπικής και οργανωσιακής απόδοσης	150	3,41	1,11
Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία για αναγνώριση των επιτευγμάτων των εργαζομένων	150	3,63	1,12
Η γυμναστική επηρεάζει τις φιλοδοξίες των εργαζομένων να αποτελέσουν μέρος του οργανισμού	150	3,59	1,18
Η γυμναστική συμβάλλει στην αυτό-ανάπτυξη των εργαζομένων	150	3,63	1,14
Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία κοινωνικοποίησης και ενίσχυσης των δεσμών μεταξύ των εργαζομένων	150	3,79	1,10
Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία αύξησης και βελτίωσης της επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων	150	3,38	1,17
Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία ανάπτυξης ικανοτήτων των εργαζομένων, όπως ηγεσία, αλληλοεπίδραση και επικοινωνία	150	3,46	1,15
Η γυμναστική συμβάλλει στην εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τους στόχους, την αποστολή και το όραμα του οργανισμού μέσα από διάφορες δραστηριότητες	150	3,44	1,21
Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία για δημιουργικότητα και καινοτομία στην εργασία μου	150	3,36	1,11

Η γυμναστική συμβάλλει στη μείωση των απουσιών από την εργασία μου	150	3,59	1,14
Η γυμναστική συμβάλλει στη μείωση του αριθμού επισκέψεων σε ιατρούς	150	3,50	1,12
Η γυμναστική συμβάλλει σημαντικά στη σωματική και ψυχολογική μου ευημερία	150	3,47	1,13
Μπορώ να περνάω περισσότερο χρόνο στην εργασία μου εξαιτίας της ευκαιρίας για γυμναστική που έχω στο χώρο εργασίας μου	150	3,40	1,13
Έχω υψηλότερα επίπεδα αυτοσυγκέντρωσης στην εργασία μου εξαιτίας της γυμναστικής	150	3,56	1,15

Συνολικά, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα (N = 48, 32%) δήλωσε πως η γυμναστική επιδρά σε πολύ μεγάλο βαθμό στην εργασιακή τους απόδοση. Ένα ποσοστό της τάξης του 24,7% (N = 37) δήλωσε πως μόνο σε μικρό βαθμό η γυμναστική ασκεί επίδραση στην εργασιακή απόδοσή τους, το 22% (N = 33) πως υπάρχει επίδραση σε μεγάλο βαθμό, ενώ το 21,3% (N = 32) ότι υπάρχει επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή τους απόδοση σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό.



**Γράφημα 15.** Βαθμός στον οποίον η γυμναστική επιδρά στην εργασιακή απόδοση των ερωτηθέντων

### 3.3 Επαγωγική στατιστική

Στην ενότητα αυτή θα εξεταστεί η συσχέτιση μεταξύ των διαφόρων μεταβλητών. Αρχικά διερευνήθηκε η κανονικότητα των δεδομένων, ούτως ώστε να προσδιοριστεί αν θα χρησιμοποιηθούν παραμετρικά ή μη τεστ. Ο έλεγχος αυτός διεξήχθη με το τεστ Kolmogorov-Smirnov. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι τα δεδομένα δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή και άρα θα χρησιμοποιηθούν μη παραμετρικά τεστ.

Αρχικά εξετάζεται η συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων στο Υπουργείο Εθνικής Αμύνης από το γυμναστήριο με το κατά πόσο η γυμναστική επιδρά στην εργασιακή τους απόδοση (ερ. 9 και ερ. 11). Για τον έλεγχο αυτό χρησιμοποιήθηκε το μη παραμετρικό τεστ Spearman correlation (αντίστοιχο μη παραμετρικό του Pearson correlation). Όπως παρατηρούμε, δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών, δηλαδή το επίπεδο της συνολικής ικανοποίησης των εργαζομένων από το γυμναστήριο δεν επηρεάζει τις απόψεις των

συμμετεχόντων σχετικά με το ότι η γυμναστική επιδρά στην εργασιακή τους απόδοση.

**Πίνακας 5.** Συσχέτιση της συνολικής ικανοποίησης των ερωτηθέντων στην εργασιακή τους απόδοση

	Επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση
Συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων από το γυμναστήριο	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N
	,016 ,848 150

Στη συνέχεια εξετάζεται κατά πόσο η ικανοποίηση των ερωτηθέντων από τους επιμέρους τομείς επηρεάζει τις απόψεις τους σχετικά με τη συνολική επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων (ερ. 8 και ερ. 11). Για τον έλεγχο αυτό χρησιμοποιήθηκε το μη παραμετρικό τεστ Kruskal Wallis (αντίστοιχο μη παραμετρικό του one-way Anova). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πιο κάτω πίνακα. Όπως παρατηρούμε, μόνο δύο τομείς της ικανοποίησης των ερωτηθέντων από το γυμναστήριο σχετίζεται με την επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή τους απόδοση.

**Πίνακας 6.** Συσχέτιση μεταξύ των επιμέρους τομέων της ικανοποίησης και της συνολικής επίδρασης της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων

	Επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση	N	Mean Rank	p-value
Η άσκηση σε αυτό το γυμναστήριο μου δίνει την ευκαιρία να είμαι κοινωνικός	Λίγο	37	85,54	0,353
	Αρκετά	33	73,53	
	Πολύ	48	69,20	
	Πάρα πολύ	32	75,38	
	Total	150		
Η άσκηση σε αυτό το γυμναστήριο μου δίνει την ευκαιρία να γνωρίσω νέα άτομα	Λίγο	37	76,38	0,749
	Αρκετά	33	69,33	
	Πολύ	48	79,69	
	Πάρα πολύ	32	74,56	
	Total	150		
Έχω μία φιλική σχέση με άλλους αθλούμενους στο γυμναστήριο	Λίγο	37	80,22	0,374
	Αρκετά	33	67,83	
	Πολύ	48	81,19	
	Πάρα πολύ	32	69,42	
	Total	150		
Υπάρχει μία καλή κοινωνική ατμόσφαιρα στο γυμναστήριο	Λίγο	37	74,26	0,708
	Αρκετά	33	69,50	
	Πολύ	48	80,50	
	Πάρα πολύ	32	75,63	
	Total	150		
Η άσκηση σε αυτό το γυμναστήριο μου μειώνει το άγχος	Λίγο	37	71,73	0,216
	Αρκετά	33	65,55	
	Πολύ	48	78,00	
	Πάρα πολύ	32	86,38	
	Total	150		

	Total	150		
	Λίγο	37	86,09	0,221
Η άσκηση σε αυτό το	Αρκετά	33	69,77	
γυμναστήριο με	Πολύ	48	77,04	
βοηθάει να χαλαρώσω	Πάρα πολύ	32	66,84	
	Total	150		
	Λίγο	37	71,85	0,740
Η άσκηση σε αυτό το	Αρκετά	33	82,47	
γυμναστήριο έχει	Πολύ	48	74,18	
επηρεάσει θετικά την	Πάρα πολύ	32	74,52	
υγεία αι τη φόρμα μου	Total	150		
	Λίγο	37	78,66	0,856
Τα προγράμματα	Αρκετά	33	70,14	
άσκησης σε αυτό το	Πολύ	48	76,27	
γυμναστήριο με	Πάρα πολύ	32	76,22	
βοηθούν να κρατηθώ	Total	150		
σε φόρμα	Λίγο	37	67,95	0,413
	Αρκετά	33	72,30	
Υπάρχει μοντέρνος και	Πολύ	48	82,74	
καινούργιος εξοπλισμός	Πάρα πολύ	32	76,67	
στο γυμναστήριο	Total	150		
	Λίγο	37	61,24	<b>0,041</b>
Ο εξοπλισμός είναι	Αρκετά	33	89,38	
πολύ καλά	Πολύ	48	78,60	
κατανεμημένος στο	Πάρα πολύ	32	73,02	
γυμναστήριο	Total	150		
	Λίγο	37	70,01	0,731
Οι χώροι άσκησης και	Αρκετά	33	73,27	
αποδυτηρίων είναι				

καθαροί	Πολύ	48	78,32	
	Πάρα πολύ	32	79,91	
	Total	150		
Η θερμοκρασία στο χώρο άσκησης και αποδυτηρίων είναι κατάλληλη	Λίγο	37	73,03	0,833
	Αρκετά	33	72,97	
	Πολύ	48	75,27	
	Πάρα πολύ	32	81,31	
	Total	150		
Η επισκευή / αντικατάσταση οργάνων στο γυμναστήριο διεξάγεται εντός εύλογου χρονικού διαστήματος	Λίγο	37	73,55	0,399
	Αρκετά	33	86,00	
	Πολύ	48	70,11	
	Πάρα πολύ	32	75,00	
	Total	150		
Τα αποδυτήρια είναι άνετα και κατάλληλα	Λίγο	37	75,47	0,354
	Αρκετά	33	84,32	
	Πολύ	48	76,08	
	Πάρα πολύ	32	65,56	
	Total	150		
Η μουσική είναι κατάλληλη για άσκηση	Λίγο	37	68,65	0,696
	Αρκετά	33	76,55	
	Πολύ	48	77,04	
	Πάρα πολύ	32	80,03	
	Total	150		
Οι γυμναστές είναι πολύ βοηθητικοί	Λίγο	37	71,57	0,712
	Αρκετά	33	74,52	
	Πολύ	48	81,15	
	Πάρα πολύ	32	72,59	

	Total	150		
	Λίγο	37	79,07	0,831
Οι οδηγίες που δίνονται	Αρκετά	33	70,27	
στους αθλούμενους	Πολύ	48	77,16	
είναι καλές και φιλικές	Πάρα πολύ	32	74,28	
	Total	150		
Οι γυμναστές δίνουν	Λίγο	37	78,64	0,877
χρήσιμες και επαρκείς	Αρκετά	33	71,95	
οδηγίες ως προς τη	Πολύ	48	73,63	
χρησιμοποίηση των	Πάρα πολύ	32	78,34	
οργάνων	Total	150		
	Λίγο	37	72,80	0,518
Οι γυμναστές	Αρκετά	33	67,83	
ενδιαφέρονται για την	Πολύ	48	78,48	
πρόοδο των	Πάρα πολύ	32	82,06	
αθλουμένων	Total	150		
Οι γυμναστές και το	Λίγο	37	70,59	0,701
προσωπικό είναι	Αρκετά	33	80,91	
πρόθυμοι να	Πολύ	48	77,86	
βοηθήσουν τους	Πάρα πολύ	32	72,05	
αθλούμενους	Total	150		
Οι γυμναστές	Λίγο	37	74,55	0,633
λαμβάνουν υπόψη τους	Αρκετά	33	80,23	
τη γνώμη των	Πολύ	48	78,16	
αθλουμένων κατά την	Πάρα πολύ	32	67,73	
κατάρτιση των	Total	150		
προγραμμάτων	Total	150		
εκγύμνασης				



Οι γυμναστές και το προσωπικό λαμβάνουν υπόψη τις απαιτήσεις των αθλουμένων	Λίγο	37	81,69	0,571
	Αρκετά	33	71,68	
	Πολύ	48	70,67	
	Πάρα πολύ	32	79,53	
	Total	150		
Οι γυμναστές και το προσωπικό σέβονται τους αθλούμενους	Λίγο	37	74,99	0,432
	Αρκετά	33	82,53	
	Πολύ	48	68,14	
	Πάρα πολύ	32	79,89	
	Total	150		
Τα προγράμματα εκγύμνασης ποικίλουν σε αυτό το γυμναστήριο	Λίγο	37	76,08	0,938
	Αρκετά	33	78,86	
	Πολύ	48	74,84	
	Πάρα πολύ	32	72,34	
	Total	150		
Τα προγράμματα εκγύμνασης χαρακτηρίζονται από δημιουργικότητα και καινοτομία	Λίγο	37	66,15	<b>0,042</b>
	Αρκετά	33	83,18	
	Πολύ	48	67,89	
	Πάρα πολύ	32	89,81	
	Total	150		
Τα προγράμματα εκγύμνασης χαρακτηρίζονται από συνεχή εξέλιξη (βελτίωση)	Λίγο	37	73,95	0,990
	Αρκετά	33	76,14	
	Πολύ	48	76,81	
	Πάρα πολύ	32	74,67	
	Total	150		
Λαμβάνω εξατομικευμένο πρόγραμμα	Λίγο	37	78,84	0,495
	Αρκετά	33	82,62	
	Πολύ	48	68,91	

εκγύμνασης, στην	Πάρα πολύ	32	74,19
περίπτωση που χρειάζεται	Total	150	

**Πίνακας 7.** Συσχέτιση μεταξύ της συνολικής ικανοποίησης και της επίδρασης της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων

	Συνολική ικανοποίησ η	N	Mean Rank	p-value
Θεωρώ τη γυμναστική ως μία μορφή εσωτερικής παρακίνησης, που παρέχει ένα μέσο απόλαυσης και ευχαρίστησης	Λίγο	35	75,51	0,459
	Αρκετά	35	82,67	
	Πολύ	40	67,38	
	Πάρα πολύ	40	77,34	
	Total	150		
Θεωρώ τη γυμναστική ως μία μορφή παρακίνησης προς τους εργαζομένους από μέρους του οργανισμού	Λίγο	35	74,16	0,848
	Αρκετά	35	79,60	
	Πολύ	40	71,43	
	Πάρα πολύ	40	77,16	
	Total	150		
Η γυμναστική είναι χρήσιμη στη διαχείριση της ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής	Λίγο	35	72,87	0,554
	Αρκετά	35	77,19	
	Πολύ	40	82,35	
	Πάρα πολύ	40	69,48	
	Total	150		
Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία ανατροφοδότησης προσωπικής και	Λίγο	35	73,10	0,661
	Αρκετά	35	82,91	
	Πολύ	40	75,21	

οργανωσιακής απόδοσης	Πάρα πολύ	40	71,40	
	Total	150		
Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία για αναγνώριση των επιτευγμάτων των εργαζομένων	Λίγο	35	80,29	0,103
	Αρκετά	35	80,67	
	Πολύ	40	61,36	
	Πάρα πολύ	40	80,93	
	Total	150		
Η γυμναστική επηρεάζει τις φιλοδοξίες των εργαζομένων να αποτελέσουν μέρος του οργανισμού	Λίγο	35	74,87	0,770
	Αρκετά	35	75,70	
	Πολύ	40	70,73	
	Πάρα πολύ	40	80,65	
	Total	150		
Η γυμναστική συμβάλλει στην αυτό-ανάπτυξη των εργαζομένων	Λίγο	35	73,16	0,891
	Αρκετά	35	77,43	
	Πολύ	40	78,79	
	Πάρα πολύ	40	72,58	
	Total	150		
Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία κοινωνικοποίησης και ενίσχυσης των δεσμών μεταξύ των εργαζομένων	Λίγο	35	65,97	0,427
	Αρκετά	35	80,26	
	Πολύ	40	75,03	
	Πάρα πολύ	40	80,15	
	Total	150		
Η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία αύξησης και βελτίωσης της επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων	Λίγο	35	75,17	0,589
	Αρκετά	35	67,57	
	Πολύ	40	77,84	
	Πάρα πολύ	40	80,39	
	Total	150		
Η γυμναστική παρέχει μία	Λίγο	35	75,16	0,894

ευκαιρία ανάπτυξης	Αρκετά	35	75,03	
ικανοτήτων των	Πολύ	40	79,48	
εργαζομένων, όπως ηγεσία,	Πάρα πολύ	40	72,24	
αλληλοεπίδραση και				
επικοινωνία	Total	150		
Η γυμναστική συμβάλλει	Λίγο	35	90,14	0,087
στην εκπαίδευση των	Αρκετά	35	76,23	
εργαζομένων σχετικά με τους	Πολύ	40	70,90	
στόχους, την αποστολή και το	Πάρα πολύ	40	66,65	
όραμα του οργανισμού μέσα				
από διάφορες δραστηριότητες	Total	150		
Η γυμναστική παρέχει μία	Λίγο	35	78,41	0,664
ευκαιρία για δημιουργικότητα	Αρκετά	35	81,33	
και καινοτομία στην εργασία	Πολύ	40	72,95	
μου	Πάρα πολύ	40	70,40	
	Total	150		
Η γυμναστική συμβάλλει στη	Λίγο	35	71,64	0,599
μείωση των απουσιών από	Αρκετά	35	72,63	
την εργασία μου	Πολύ	40	83,20	
	Πάρα πολύ	40	73,69	
	Total	150		
Η γυμναστική συμβάλλει στη	Λίγο	35	76,03	0,696
μείωση του αριθμού	Αρκετά	35	82,41	
επισκέψεων σε ιατρούς	Πολύ	40	71,78	
	Πάρα πολύ	40	72,71	
	Total	150		
Η γυμναστική συμβάλλει	Λίγο	35	74,89	0,535
σημαντικά στη σωματική και	Αρκετά	35	83,43	

ψυχολογική μου ευημερία	Πολύ	40	69,09	
	Πάρα πολύ	40	75,51	
	Total	150		
Μπορώ να περνώ περισσότερο χρόνο στην εργασία μου εξαιτίας της ευκαιρίας για γυμναστική που έχω στο χώρο εργασίας μου	Λίγο	35	52,01	<b>0,001</b>
	Αρκετά	35	85,67	
	Πολύ	40	87,51	
	Πάρα πολύ	40	75,14	
	Total	150		
	Total	150		
Έχω υψηλότερα επίπεδα αυτοσυγκέντρωσης στην εργασία μου εξαιτίας της γυμναστικής	Λίγο	35	75,79	0,774
	Αρκετά	35	70,50	
	Πολύ	40	80,63	
	Πάρα πολύ	40	74,50	
	Total	150		
	Total	150		

**Πίνακας 8.** Επίδραση του φύλου στη συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων και της συνολικής επίδρασης της γυμναστικής στην εργασιακή τους απόδοση

	Φύλο	N	Mean Rank	p-value
Συνολική ικανοποίηση	Άντρας	80	67,28	<b>0,010</b>
	Γυναίκα	70	84,89	
	Total	150		
Συνολική επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή επίδοση	Άντρας	80	75,08	0,894
	Γυναίκα	70	75,99	
	Total	150		

Με τη χρήση του Kruskal-Wallis εξετάζεται η επίδραση της ηλικίας. Τα αποτελέσματα απεικονίζονται στον πιο κάτω πίνακα και δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι ηλικίας άνω των 46ετών δηλώνουν ότι η γυμναστική έχει υψηλότερη επίδραση στην εργασιακή τους επίδοση από ότι οι άλλες ηλικιακές ομάδες.

**Πίνακας 9.** Επίδραση της ηλικίας στη συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων και της συνολικής επίδρασης της γυμναστικής στην εργασιακή τους απόδοση

	Ηλικία	N	Mean Rank	p-value
Συνολική ικανοποίηση	Έως 25 ετών	27	79,11	0,719
	26-35	34	75,35	
	36-45	58	71,06	
	Άνω των 46	31	80,82	
	Total	150		
Συνολική επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή επίδοση	Έως 25 ετών	27	72,02	<b>0,002</b>
	26-35	34	70,12	
	36-45	58	66,72	
	Άνω των 46	31	100,87	
	Total	150		

Στη συνέχεια, με τη χρήση του Kruskal-Wallis εξετάζεται η επίδραση της συχνότητας εβδομαδιαίας επίσκεψης στο γυμναστήριο. Τα αποτελέσματα

απεικονίζονται στον πιο κάτω πίνακα και φαίνεται ότι δεν υπάρχει κάποια συσχέτιση μεταξύ των εξεταζόμενων μεταβλητών.

**Πίνακας 10.** Επίδραση της συχνότητας εβδομαδιαίας επίσκεψης στη συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων και της συνολικής επίδρασης της γυμναστικής στην εργασιακή τους απόδοση

	Συχνότητα	N	Mean Rank	p-value
Συνολική ικανοποίηση	Κάθε μέρα	47	70,34	0.379
	3-4 φορές την εβδομάδα	44	82,43	
	1-2 φορές την εβδομάδα	59	74,44	
	Total	150		
Συνολική επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή επίδοση	Κάθε μέρα	47	71,46	0.308
	3-4 φορές την εβδομάδα	44	71,07	
	1-2 φορές την εβδομάδα	59	82,03	
	Total	150		

Στη συνέχεια, με τη χρήση του Kruskal-Wallis εξετάζεται η επίδραση της διάρκειας εκγύμνασης στο γυμναστήριο. Τα αποτελέσματα απεικονίζονται στον πιο κάτω πίνακα και φαίνεται ότι δεν υπάρχει κάποια συσχέτιση μεταξύ των εξεταζόμενων μεταβλητών.

**Πίνακας 11.** Επίδραση της διάρκειας εκγύμνασης στη συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων και της συνολικής επίδρασης της γυμναστικής στην εργασιακή τους απόδοση

	Διάρκεια εκγύμνασης	N	Mean Rank	p-value
Συνολική ικανοποίηση	1-30 λεπτά	52	73,10	0,662
	31-60 λεπτά	52	73,77	
	Πάνω από 60 λεπτά	46	80,17	
	Total	150		
Συνολική επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή επίδοση	1-30 λεπτά	52	75,32	0,764
	31-60 λεπτά	52	78,52	
	Πάνω από 60 λεπτά	46	72,29	
	Total	150		

Εν συνεχεία, και πάλι με τη χρήση του Kruskal-Wallis, εξετάζεται η επίδραση της διάρκειας επίσκεψης στο γυμναστήριο. Τα αποτελέσματα απεικονίζονται στον πιο κάτω πίνακα και φαίνεται ότι όσοι επισκέπτονται το γυμναστήριο λιγότερο από μήνα, εκφράζουν υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από τους υπόλοιπους εργαζομένους στο υπουργείο.

**Πίνακας 12.** Επίδραση της διάρκειας επίσκεψης στη συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων και της συνολικής επίδρασης της γυμναστικής στην εργασιακή τους απόδοση

	Διάρκεια επίσκεψης	N	Mean Rank	p-value
Συνολική ικανοποίηση	Λιγότερο από ένα μήνα	31	87,76	<b>0,013</b>
	2-6 μήνες	27	75,31	



	6-12 μήνες	32	75,50	
	12-24 μήνες	26	87,52	
	Περισσότερο από δύο έτη	34	55,28	
	Total	150		
	Λιγότερο από ένα μήνα	31	75,24	0,552
Συνολική επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή επίδοση	2-6 μήνες	27	73,54	
	6-12 μήνες	32	86,38	
	12-24 μήνες	26	69,40	
	Περισσότερο από δύο έτη	34	71,72	
	Total	150		

Τέλος, χρησιμοποιήθηκε το Kruskal-Wallis προκειμένου να εξεταστεί η επίδραση από το επίπεδο υγείας των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα απεικονίζονται στον πιο κάτω πίνακα και φαίνεται ότι δεν υπάρχει κάποια συσχέτιση μεταξύ αυτών των μεταβλητών.

**Πίνακας 13.** Επίδραση του επιπέδου υγείας των εργαζομένων και της συνολικής επίδρασης της γυμναστικής στην εργασιακή τους απόδοση

	Επίπεδο υγείας	N	Mean Rank	p-value
Συνολική ικανοποίηση	Μέτρια	52	75,64	0,684
	Καλή	50	79,05	
	Πολύ καλή	48	71,65	
	Total	150		
Συνολική επίδραση της	Μέτρια	52	79,09	0,388

---

γυμναστικής στην	Καλή	50	68,84
εργασιακή επίδοση	Πολύ καλή	48	78,55
	Total	150	

---

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η παρούσα εργασία εξετάζει το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων στο Υπουργείο Εθνικής Αμύνης από το γυμναστήριο που υπάρχει στο χώρο εργασίας, καθώς και τη σχέση μεταξύ της γυμναστικής και της εργασιακής τους απόδοσης. Έχοντας ολοκληρώσει τη θεωρητική ανασκόπηση, έχοντας παρουσιάσει τη μεθοδολογία της έρευνας και έχοντας εξάγει τα αποτελέσματα αυτής, στο κεφάλαιο αυτό συνοψίζονται τα κυριότερα συμπεράσματα της μελέτης. Τα συμπεράσματα αυτά παρουσιάζονται στη βάση των ερευνητικών ερωτημάτων που έχουν τεθεί και συγκρίνονται με τη βιβλιογραφία, δηλαδή τα ευρήματα άλλων μελετών, προκειμένου να διαπιστωθούν τυχόν ομοιότητες και διαφορές. Επιπλέον, σε αυτό το κεφάλαιο κατατίθενται ορισμένες προτάσεις πρακτικής εφαρμογής στους οργανισμούς, προκειμένου να αυξήσουν το ποσοστό των εργαζομένων που εμπλέκονται σε δραστηριότητες σωματικής άσκησης. Τέλος, κατατίθενται προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

### **4.1 Συμπεράσματα της έρευνας**

Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα αυτής της έρευνας αναφερόταν στη διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων στο Υπουργείο Εθνικής Αμύνης από το γυμναστήριο που βρίσκεται εντός του συγκεκριμένου δημοσίου οργανισμού. Μέσα από την έρευνα διαπιστώθηκε πως οι εργαζόμενοι στο συγκεκριμένο υπουργείο τείνουν να συμφωνούν με το ότι άσκηση τούς δίνει την ευκαιρία να είναι κοινωνικοί, δηλαδή ότι η χρησιμοποίηση του γυμναστηρίου συμβάλλει στην κοινωνικοποίησή τους, όπως υποστηρίζεται και από τους Afsanepurak et al. (2012). Επίσης, συμφωνούν με το ότι η άσκηση στο γυμναστήριο έχει επηρεάσει θετικά την υγεία και τη φόρμα τους, όπως αναφέρεται και από άλλες έρευνες (Abdullah & Leeb, 2012; Mokaya & Gitari, 2012; Sharifzadeh, 2013).

Τα παραπάνω ευρήματα βρίσκονται σε συμφωνία με τα ευρήματα άλλων μελετητών (Afsanepurak et al., 2012; Yee et al., 2013; Salamat et al., 2013) σχετικά με τους παράγοντες που οδηγούν σε ικανοποίηση τους εργαζομένους από ένα γυμναστήριο. Ένα ενδιαφέρον εύρημα αυτής της έρευνας είναι ότι σημειώθηκε υψηλότερη ικανοποίηση στον τομέα του προγράμματος εκγύμνασης, και χαμηλότερη στον τομέα των εργαζομένων στο γυμναστήριο. Συνολικά, ωστόσο, εκφράστηκε ένας υψηλός βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων από το γυμναστήριο. Ιδιαίτερα οι γυναίκες, αλλά και όσοι επισκέπτονται το γυμναστήριο λιγότερο από μήνα εξέφρασαν ένα υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από το γυμναστήριο.

Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα της έρευνας αυτής εξέταζε την επίδραση της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση των στελεχών των ενόπλων δυνάμεων. Πιο συγκεκριμένα, με βάση τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης, βρέθηκε ότι η γυμναστική παρέχει μία ευκαιρία κοινωνικοποίησης και ενίσχυσης των δεσμών μεταξύ των εργαζομένων,

όπως υποστηρίζεται και από άλλους ερευνητές (Afsanepurak et al., 2012). Επίσης, βρέθηκε πως η γυμναστική είναι χρήσιμη στη διαχείριση της ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Ένα ακόμη εύρημα αυτής της μελέτης είναι ότι η γυμναστική συμβάλλει στην αυτό-ανάπτυξη των εργαζομένων, καθώς και ότι παρέχει μία ευκαιρία για αναγνώριση των επιτευγμάτων των εργαζομένων. Ωστόσο, σε μικρότερο βαθμό βρέθηκε ότι η γυμναστική είναι μία μορφή παρακίνησης προς τους εργαζομένους από μέρους του οργανισμού, καθώς και ότι παρέχει μία ευκαιρία ανατροφοδότησης προσωπικής και οργανωσιακής απόδοσης. Συνολικά, όμως, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα ανέφερε πως η γυμναστική επιδρά σε πολύ μεγάλο βαθμό στην εργασιακή τους απόδοση, ιδίως οι εργαζόμενοι ηλικίας 46-55 ετών. Το γεγονός ότι η γυμναστική επηρεάζει θετικά την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων έχει βρεθεί από αρκετές έρευνες που έχουν διεξαχθεί στο παρελθόν (Parks και Steelman, 2008; Abdullah και Leeb, 2012; Mokaya και Gitari, 2012; Sharifzadeh, 2013; Hafner et al., 2015).

Με βάση τα προαναφερθέντα, μπορούμε να εξάγουμε τα τελικά συμπεράσματα σχετικά με την επιβεβαίωση ή μη των δύο ερευνητικών υποθέσεων. Μέσα από την παρούσα έρευνα βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι συνολικά είναι σε υψηλό βαθμό ικανοποιημένοι από το γυμναστήριο, αν και σε επιμέρους τομείς φάνηκε ένα αρκετά υψηλό επίπεδο ικανοποίησης. Ωστόσο, τα αποτελέσματα αυτά οδηγούν στην επιβεβαίωση της πρώτης ερευνητής υπόθεσης. Επίσης, διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι εκτιμούν θετικά τον αντίκτυπο της γυμναστικής στην εργασιακή τους απόδοση. Κατά συνέπεια, επιβεβαιώνεται και η δεύτερη ερευνητική υπόθεση.

## 4.2 Προτάσεις πρακτικής εφαρμογής

Η ικανοποίηση των πελατών ενός γυμναστηρίου εξαρτάται από παράγοντες όπως το περιβάλλον του και οι εργαζόμενοι σε αυτό. Για το λόγο αυτό προτείνεται η επιλογή εργαζομένων στα γυμναστήρια που θα έχουν αυξημένο επίπεδο γνώσεων, θα είναι προσανατολισμένοι προς τον πελάτη, θα προσφέρουν ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών υψηλής ποιότητας. Παράλληλα, το γυμναστήριο θα πρέπει να διαθέτει ένα ελκυστικό περιβάλλον, έτσι ώστε να αυξηθεί η ικανοποίηση των πελατών (Yee et al., 2013). Επιπρόσθετα, είναι σημαντικό για ένα γυμναστήριο να γνωρίζει τις ανάγκες και τις επιθυμίες όσων αθλούνται σε αυτό, προκειμένου να προσφέρει τις αντίστοιχες υπηρεσίες (Bandyopadhyay, 2013). Για το λόγο αυτό, προτείνεται η διεξαγωγή περιστασιακών ερευνών στους εργαζομένους των χώρων γυμναστηρίων, προκειμένου να διερευνηθεί το επίπεδο της ικανοποίησής τους, αλλά και να προσδιοριστούν τομείς που χρίζουν βελτίωσης.

Σε συνολικό επίπεδο, από τη διεθνή βιβλιογραφία που έλαβε χώρα πιο πάνω, αναφέρεται πως η σωματική δραστηριότητα σε επίπεδο εργασιακού περιβάλλοντος περιλαμβάνει τα κάτωθι οφέλη (Health and Wellbeing at work, χ.χ.):

1. Αυξημένη υποκίνηση των εργαζομένων και ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον, οδηγώντας σε μεγαλύτερη ευελιξία και καλύτερη επικοινωνία
2. Μείωση των απουσιών από μέρους των εργαζομένων για θέματα που σχετίζονται με την υγεία τους και μείωση της πρόθεσης αποχώρησης από τον οργανισμό

3. Βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων και των υπηρεσιών που παρέχονται από τον οργανισμό, περισσότερη καινοτομία και τη δημιουργικότητα, καθώς και αύξηση της παραγωγικότητας
4. Οι εργαζόμενοι που είναι σωματικά δραστήριοι εκτίθενται λιγότερο σε ασθένειες και αναρρώνουν γρηγορότερα από τις ασθένειες
5. Οι εργαζόμενοι που είναι σωματικά δραστήριοι χαρακτηρίζονται από υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία τους, βελτιωμένα επίπεδα συγκέντρωσης και πνευματικής εγρήγορσης, καθώς και βελτιωμένη συνεργασία με συναδέλφους και προϊσταμένους
6. Καλύτερη διαχείριση του άγχους που σχετίζεται με την εργασία

Τα προαναφερθέντα οφέλη αιτιολογούν την αναγκαιότητα εισαγωγής πρωτοβουλιών και πολιτικών προς την κατεύθυνση της ενθάρρυνσης των εργοδοτών να επενδύσουν σε προγράμματα υγείας και ευεξίας των εργαζομένων, αλλά και της υποστήριξης και παρότρυνσης των εργαζομένων να λάβουν μέρος σε τέτοια προγράμματα, τα οποία προωθούνται από τον εργασιακό τους χώρο.

Μια αλλαγή στην εταιρική φιλοσοφία που θα προωθεί και θα προβάλλει την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων αποτελεί τη βάση για την επιτυχία ενός προγράμματος που θα παρακινεί τους εργαζομένους να ασκούνται. Μια τέτοια φιλοσοφία υπογραμμίζεται από τις ακόλουθες αρχές (A Guide to Promoting Health and Wellbeing in the Workplace, χ.χ.):

- Ο πολυτιμότερος πόρος ενός οργανισμού είναι το ανθρώπινο δυναμικό του
- Η ανησυχία και η φροντίδα για την υγεία των ανθρώπων αποτελεί το κλειδί για την επιτυχία των επιχειρήσεων

- Η υγεία των εργαζομένων αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της επιχειρηματικής επιτυχίας και βασίζεται στην πεποίθηση ότι όλοι οι τραυματισμοί και οι περισσότερες ασθένειες μπορούν να προληφθούν
- Οι υγιείς εργαζόμενοι συνεισφέρουν σημαντικά στην ανταγωνιστικότητα ενός οργανισμού
- Ένας οργανισμός με υγιείς εργαζόμενους θα έχει θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία και τους πελάτες του
- Η βέλτιστη υγεία των εργαζομένων συνάδει με την επιχειρηματική αριστεία
- Οι εργαζόμενοι υιοθετούν αξίες που τονίζονται από τους ηγέτες του οργανισμού
- Κάθε εργαζόμενος, σε κάθε επίπεδο, έχει την ευθύνη για τη δημιουργία ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας και την προώθηση ενός υγιεινού τρόπου ζωής

Επιπρόσθετα, οι οργανισμοί, στην προσπάθειά τους να υποκινήσουν περισσότερο τους εργαζομένους να ασκούνται, μπορούν να υιοθετήσουν ένα πρόγραμμα, το οποίο θα περιέχει μία ή περισσότερες από τις ακόλουθες στρατηγικές (A Guide to Promoting Health and Wellbeing in the Workplace, χ.χ.):

- Παροχή εκπαιδευτικού υλικού και άλλων πληροφοριών στους εργαζομένους σχετικά με θέματα υγείας και ευεξίας
- Υποδοχής επί τόπου επισκέψεων από οργανισμούς και συλλόγους που σχετίζονται με θέματα υγείας, προκειμένου να παράσχουν σχετική πληροφόρηση στους εργαζομένους
- Παροχή πληροφοριών σχετικά με διαδρομές πεζοπορίας και ποδηλασίας ώστε να ενθαρρύνουν τους εργαζομένους να περπατήσουν, ή να χρησιμοποιήσουν τα μέσα μεταφοράς που

περιλαμβάνουν εν μέρει σωματική δραστηριότητα για τη διαδρομή από και προς το χώρο εργασίας

- Ενθάρρυνση εργαζομένων να κάνουν επιλογές ενεργειών που σχετίζονται με τη σωματική δραστηριότητα, όπου είναι δυνατόν, με τη διανομή γραπτών πληροφοριών και τη χρήση διαφημιστικών και αφισών σε στρατηγικά σημεία. Για παράδειγμα, μπορούν να ενθαρρύνουν τη χρήση σκάλας αντί του ανελκυστήρα
- Ενθάρρυνση εργαζομένων να κάνουν σύντομους περιπάτους κατά τα διαλείμματα της εργασίας
- Δημιουργία μιας ομάδας π.χ. πεζοπορίας
- Ενθάρρυνση εργαζομένων να ολοκληρώσουν απλές ασκήσεις stretching κατά τη διάρκεια της ημέρας
- Ενθάρρυνση εργαζομένων να κάνουν συχνά διαλείμματα
- Παροχή τροφίμων υψηλής διατροφικής αξίας στην περίπτωση catering (π.χ. σε συναντήσεις, εκδηλώσεις)
- Παροχή υγιεινών τροφίμων σε μηχανήματα αυτόματης πώλησης
- Πρόσβαση εργαζομένων σε ειδικό χώρο για φαγητό που είναι καθαρός, άνετος και φιλόξενος, για να ενθαρρυνθούν να μην τρώνε στο γραφείο τους

Από μέρος των εργοδοτών, προτείνονται τα ακόλουθα (The Institute for Health and Productivity Studies, Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health, 2016):

1. Δημιουργία μίας κουλτούρας που θα τονίζει τα οφέλη της σωματικής άσκησης για την υγεία
2. Οι ηγέτες θα πρέπει να παρέχουν ισχυρή, ενεργή και ορατή στήριξη
3. Ανάπτυξη συνεργασιών και κοινωνικής στήριξης
4. Η χρήση των υφιστάμενων πόρων



5. Δημιουργία μιας εκπαιδευτικής εκστρατεία σε όλη την κοινότητα εντός της οποίας δραστηριοποιείται ο οργανισμός
6. Προσαρμογή του προγράμματος στις ανάγκες και τις επιθυμίες των εργαζομένων
7. Στόχευση σε πολλαπλούς παράγοντες για τη μεγιστοποίηση της επιτυχίας
8. Αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών για την ενίσχυση της δέσμευσης των εργαζομένων στη σωματική άσκηση
9. Θέσπιση ρεαλιστικών στόχων και παρακολούθηση της προόδου προς την κατεύθυνση αυτών των στόχων

Συνολικά, επομένως, προκειμένου να μεγιστοποιηθεί η συμμετοχή των εργαζομένων σε προγράμματα σωματικής άσκησης που προωθούνται από τον οργανισμό στον οποίον εργάζονται, είναι πολύ σημαντικό να υπάρχουν προγράμματα που θα βασίζονται στις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των εργαζομένων, όπως ενθάρρυνση και των υπολοίπων μελών της οικογένειας να αθληθούν, ή η έμφαση στα κοινωνικά οφέλη των δραστηριοτήτων σωματικής άσκησης. Είναι επίσης χρήσιμο να διασφαλίσει ο οργανισμός ότι τα προγράμματα έχουν σχέση με τον εργαζόμενο και είναι κατάλληλη για την υπάρχουσα οργανωσιακή κουλτούρα.

Άλλοι τρόποι για την ενίσχυση της δέσμευσης από μέρους των εργαζομένων σε προγράμματα άσκησης μπορεί να περιλαμβάνουν τη χρήση της τεχνολογίας, όπως wearables ή εφαρμογές, και την ενθάρρυνση της ενεργού μεταφοράς από και προς την εργασία (π.χ. μείωση της χρήσης του αυτοκινήτου). Τέλος, οι στόχοι που τίθενται, τόσο για τους εργαζομένους, όσο και τον ίδιο τον οργανισμό, θα πρέπει να λογικοί και να μπορούν να επιτευχθούν εντός λογικών χρονικών

ορίων. Μόλις τεθούν οι στόχοι αυτοί, οι οργανισμοί θα πρέπει ενεργά να παρακολουθούν και να αξιολογούν την πρόοδο προς την κατεύθυνση των στόχων αυτών (The Institute for Health and Productivity Studies, Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health, 2016).

Ως εκ τούτου, είναι πολύ σημαντικό να υιοθετηθεί από τον οργανισμό μία μέθοδος αξιολόγησης του προγράμματος για την προώθηση της σωματικής δραστηριότητας και του υγιεινού τρόπου ζωής. Σε γενικές γραμμές, το πρόγραμμα αξιολόγησης θα αποσκοπεί στα παρακάτω (A Guide to Promoting Health and Wellbeing in the Workplace, χ.χ.):

- Να προσδιορίσει εάν το πρόγραμμα έχει εφαρμοστεί όπως έχει προγραμματιστεί
- Να εντοπίσει ευκαιρίες για βελτίωση του προγράμματος
- Να αξιολογήσει εάν το πρόγραμμα προσελκύει τον όγκο των συμμετεχόντων που θα έπρεπε
- Να καταγραφούν αλλαγές στη συμπεριφορά την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων
- Να αξιολογηθεί η αντιληπτή αξία του προγράμματος από τους εργαζομένους
- Να αξιολογηθεί η συνολική ικανοποίηση από μέρους των εργαζομένων
- Να προσδιορίσει τα αποτελέσματα στην υγεία του προγράμματος σύμφωνα με μετρήσιμα κριτήρια
- Να προσδιοριστεί το κόστος και το όφελος του προγράμματος
- Να προσδιοριστεί αν το πρόγραμμα έχει εκπληρώσει τα κριτήρια διασφάλισης της ποιότητας
- Να διαπιστωθεί αν υπάρχει μια συνεχής δέσμευση για το πρόγραμμα

### **4.3 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα**

Η παρούσα έρευνα διερεύνησε την ικανοποίηση των εργαζομένων στο Υπουργείο Εθνικής Αμύνης από το χώρο του γυμναστηρίου και εξέτασε τη σχέση μεταξύ της γυμναστικής και της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων. Εξαιτίας του ότι τα αποτελέσματα αυτά αφορούν μόνο το συγκεκριμένο πληθυσμό, δεν μπορεί να γίνει γενίκευση των αποτελεσμάτων. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω σχετικά με τα οφέλη της σωματικής άσκησης των εργαζομένων στην εργασιακή τους απόδοση, και κατά συνέπεια στην επίδοση των οργανισμών, καθιστούν ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα τη διεξαγωγή περαιτέρω έρευνας σε αυτό το πεδίο. Ως εκ τούτου, θα είχε σημασία η εκπόνηση μίας μελέτης σε εργαζομένους άλλων Υπουργείων που διαθέτουν χώρο άθλησης, προκειμένου να διαπιστωθεί η ευεργετική επίδραση της σωματικής άσκησης στην εργασιακή τους απόδοση.

Σε αυτό το πλαίσιο, ενδιαφέρον θα είχε και η διεξαγωγή μίας έρευνας σε Υπουργεία τα οποία δε διαθέτουν γυμναστήριο. Μία τέτοια έρευνα θα μπορούσε να οδηγήσει σε χρήσιμα αποτελέσματα σχετικά με το αν η ύπαρξη χώρου άσκησης στο εργασιακό περιβάλλον κινητοποιεί περισσότερο τους εργαζομένους να εμπλακούν σε ασκήσεις σωματικής δραστηριότητας. Ενδεχομένως η έρευνα αυτή να μπορούσε να διεξαχθεί και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Εκτός των παραπάνω, ένας σημαντικός περιορισμός της παρούσας έρευνας, όπως αναφέρθηκε στην εισαγωγή, αφορά το ότι χρησιμοποιήθηκε μόνο η ποσοτική μέθοδος έρευνας με το ερωτηματολόγιο ως μεθοδολογικό εργαλείο. Η μέθοδος αυτή, όμως, μπορεί μόνο να καταγράψει και να ποσοτικοποιήσει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα εις βάθος διερεύνησης

της συμπεριφοράς και των κινήτρων τους να εμπλακούν σε ένα πρόγραμμα γυμναστικής. Κατά συνέπεια, θα ήταν ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα και χρήσιμη παράλληλα η εκπόνηση μίας μελέτης που θα έκανε χρήση τόσο της ποσοτικής, όσο και της ποιοτικής μεθόδου, με ερωτηματολόγιο και συνεντεύξεις παράλληλα. Μία τέτοια έρευνα θα αξιοποιούσε τα πλεονεκτήματα και των δύο μεθόδων, θα επηρεαζόταν λιγότερο από τα μειονεκτήματά τους, με αποτέλεσμα να οδηγούσε σε περισσότερο αξιόπιστα συμπεράσματα, στη βάση της τριγωνοποίησης.

Τέλος, σε μία μελλοντική έρευνα θα μπορούσε επίσης να χρησιμοποιηθεί και το εργαλείο Servqual ή Servperf, προκειμένου να μετρηθεί η ικανοποίηση των εργαζομένων από τις παροχές του γυμναστηρίου που βρίσκεται στο χώρο εργασίας. Τα εργαλεία αυτά είναι ευρέως χρησιμοποιούμενα στην περίπτωση που ο ερευνητής επιθυμεί να εξετάσει το επίπεδο ικανοποίησης των πελατών από μία υπηρεσία. Παράλληλα, μπορεί να γίνει τροποποίηση αυτών των εργαλείων για την περίπτωση των γυμναστηρίων, όπως συνέβη στην έρευνα του Bandyopadhyay (2013), ο οποίος ανέπτυξε το Servgym.

Συνολικά, επομένως, το αντικείμενο της παρούσας έρευνας είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον και χρήσιμο για τους εργαζομένους, τους managers, αλλά και τα στελέχη της κεντρικής διοίκησης που χαράζουν την πολιτική διοίκησης και λειτουργίας των δημοσίων οργανισμών. Περαιτέρω έρευνα απαιτείται στον τομέα της διερεύνησης της επίδρασης της σωματικής άσκησης στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων, καθώς το ζήτημα αυτό είναι παραμελημένο από την ελληνική βιβλιογραφία.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

A Guide to Promoting Health and Wellbeing in the Workplace (χ.χ.).

Ανακτήθηκε από:

<https://www.10000stepsaustralia.com/getfile/PDFs%20Public/A%20Guide%20to%20Promoting%20HealthWellbeing%20in%20the%20Workplace.pdf>

Abdullah, D.N., & Leeb, O.Y. (2012). Effects of Wellness Programs on Job Satisfaction, Stress and Absenteeism between Two Groups of Employees (Attended and Not Attended). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65, 479-484.

Afsanepurak, S.A., Hossini, P.N.S., & Seyfari, M.K. (2012). A Comparison of Customers` Satisfaction with Aerobics and Bodybuilding in Public and Private Gyms. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(1), 522-529.

Argurous, G. (2011). *Statistics for research: with a guide to SPSS*. London: Sage.

Bandyopadhyay, N. (2016). Service Quality, satisfaction and loyalty in gymnasiums. A study from India. Ανακτήθηκε από: [http://www.marketing-trends-congress.com/archives/2016/pages/PDF/BANDYOPADHYAY\\_1.pdf](http://www.marketing-trends-congress.com/archives/2016/pages/PDF/BANDYOPADHYAY_1.pdf)

British Heart Foundation (2016). Physical activity statistics 2015. Ανακτήθηκε από: <https://www.bhf.org.uk/-/media/files>

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*, Αθήνα: Μεταίχμιο.

- Coulson J.C., & Field, J.M. (2009). Exercising at work: does it increase productivity?. Ανακτήθηκε από: [http://www.emeraldgrouppublishing.com/learning/management\\_thinking/articles/pdf/exercise.pdf](http://www.emeraldgrouppublishing.com/learning/management_thinking/articles/pdf/exercise.pdf)
- Curristine, T., Lonti, Z., & Joumard, I. (2007). *Improving Public Sector Efficiency: Challenges and Opportunities*. OECD. Ανακτήθηκε από: <https://www.oecd.org/gov/budgeting/43412680.pdf>
- Dawson, C. (2009). *Introduction to research methods: A Practical Guide for Anyone Undertaking a Research Project*. Oxford: How to Books.
- Delice, A. (2010). The Sampling Issues in Quantitative Research. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice*, 10(4), 2001-2018.
- Edward, M., George, B.P., & Sarkar, S.K. (2010). The Impact of Switching Costs Upon the Service Quality–Perceived Value–Customer Satisfaction–Service Loyalty Chain: A Study in the Context of Cellular Services in India. *Services Marketing Quarterly*, 31(2), 151-173.
- Exercise & Sports Science Australia (2016). Physical activity in the workplace. A guide. Ανακτήθηκε από: [http://exerciseismedicine.com.au/wp-content/uploads/2016/11/EIM\\_Workplace\\_PA\\_Guide.pdf](http://exerciseismedicine.com.au/wp-content/uploads/2016/11/EIM_Workplace_PA_Guide.pdf)
- Gliem, J.A., & Gliem, R.R. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach’s Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. Ανακτήθηκε από: <http://www.ssnpstudents.com/wp/wp-content/uploads/2015/02/Gliem-Gliem.pdf>
- Godolja, M., & Spaho, A. (2014). Customer satisfaction measurement practices in hotels: some evidence from Albania. 10<sup>th</sup>

- International Conference of ASECU. Ανακτήθηκε από:  
[http://www.asecu.gr/files/10th\\_conf\\_files/godolja-spaho.pdf](http://www.asecu.gr/files/10th_conf_files/godolja-spaho.pdf)
- Gounaris, S.P., Tzempelikos, N.A., & Chatzipanagiotou, K. (2007). The Relationships of Customer-Perceived Value, Satisfaction, Loyalty and Behavioral Intentions. *Journal of Relationship Marketing*, 6(1), 63-87.
- Gray, P.S., Williamson, J.B., Karp, D.A., & Dalphin, J.R. (2007). *The research imagination*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gundersen, M. G., Heide, M., & Olsson, U. H. (1996). Hotel Guest satisfaction among Business Travellers: What Are the Important Factors?. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 37(2), 72-81.
- Hafner, M., van Stolk, C., Saunders, C., Krapels, J., & Baruch, B. (2015). Health, wellbeing and productivity in the workplace. Ανακτήθηκε από:  
[http://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research\\_reports/RR1000/RR1084/RAND\\_RR1084.pdf](http://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR1000/RR1084/RAND_RR1084.pdf)
- Harris, L.R., & Brown, G.T.L. (2010). Mixing interview and questionnaire methods: Practical problems in aligning data. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 15(1), 1-19.
- Health and Wellbeing at work (χ.χ.). Promoting physical activity at work. Ανακτήθηκε από:  
[http://www.southerntrust.hscni.net/pdf/Promoting\\_physical\\_activity\\_at\\_work.pdf](http://www.southerntrust.hscni.net/pdf/Promoting_physical_activity_at_work.pdf)
- Holjevac, I.A., Marković, S., & Raspor, S. (2010). Customer Satisfaction Measurement In Hotel Industry: Content Analysis Study. *University of Rijeka*, 12(1), 31-40.
- Javeau, C. (2000). *Η έρευνα με ερωτηματολόγιο*. Αθήνα: Τυπωθήτω.

- Kabumba, I. (2005), The enabling state and the role of the public service in wealth creation: problems and strategies for development in Africa. 26<sup>th</sup> AAPAM annual roundtable conference Whitesands hotel, Mombasa, Kenya 7th – 11th march. Ανακτήθηκε από: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/AAPAM/UNPAN025718.pdf>
- Kazmi, R., Amjad, S., & Khan, D. (2008), Occupational stress and its effect on job performance. A case study of medical house officers of district Abbottabad. *Journal of Ayub Medical College Abbottabad*, 20(3), 135-139.
- Khosa, Z.M., Rehman, Z.U., Asad, A., Bilal, M.A., & Hussain, N. (2015). The Impact of Organizational Change on the Employee's Performance in the Banking Sector of Pakistan. *Journal of Business and Management*, 17(3), 54-61.
- Maarleveld, M., de Been, I. (2011), The influence of the workplace on perceived productivity. 10<sup>th</sup> EuroFM Research Symposium, Vienna, Austria. Ανακτήθηκε από: [http://www.cfpb.nl/fileadmin/cfpb/images/publicaties/artikelen/2011/Maarleveld\\_and\\_De\\_Been\\_Paper\\_EuroFM2011.pdf](http://www.cfpb.nl/fileadmin/cfpb/images/publicaties/artikelen/2011/Maarleveld_and_De_Been_Paper_EuroFM2011.pdf)
- Mohajerani, P., & Miremadi, A. (2013). Exploring Two Main Perspectives towards Customer Satisfaction in hotel industry: Managers and Customers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 245-272.
- Mokaya, S.O., & Gitari, J.W. (2012). Effects of Workplace Recreation on Employee Performance. The Case of Kenya Utalii College. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(3), 176-183.
- National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion (χ.χ.). Current Practices in Worksite Wellness Initiatives.



Ανακτήθηκε από: <https://www.cdc.gov/nccdphp/dnpao/state-local-programs/pdf/current-practices-worksites-wellness.pdf>

National Network of Public Health Institutes (2015). Worksite Physical Activity Success Story: Kentucky Change through leadership and cross-sector collaboration. Ανακτήθηκε από: [https://nnphi.org/wp-content/uploads/2015/12/Kentucky-Success-Story\\_Final.pdf](https://nnphi.org/wp-content/uploads/2015/12/Kentucky-Success-Story_Final.pdf)

Parks, K.S., & Steelman, L.A. (2008). Organizational Wellness Programs: A Meta-Analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 58-68.

Pedragosa, V., & Correia, A. (2009). Expectations, satisfaction and loyalty in health and fitness clubs. *International Journal of Sport Management and Marketing*, 5(4), 450-463.

Perin, M.G., Sampaio, C.H., Brei, V.A. (2007). Loyalty's Antecedents: A Cross-Sector Study. *Latin American Business Review*, 8(1), 83-102.

Riadh, L. (2009). Service quality, emotional satisfaction, and behavioural intentions: A study in the hotel industry. *Managing Service Quality*, 19(3), 308-331.

Robson, C. (2006). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*. Αθήνα: Gutenberg.

Salamat, N., Farahani, A., & Salamat, F. (2013). Customer satisfaction in private and public fitness clubs in north of Iran. *African Journal of Business Management*, 7(18), 1826-1832.

Sharifzadeh, M. (2013). Does Fitness and Exercises Increase Productivity? Assessing Health, Fitness and Productivity Relationship. *American Journal of Management*, 13(1), 32-52.

- Sibanda, N. (2009). Quantitative research. Ανακτήθηκε από:  
<http://www.victoria.ac.nz/postgradlife/downloads/quantitative%20seminar18Aug09.pdf>
- Tharenou, P., Donohue, R., Cooper, B. (2007). *Management research methods*. New York: Cambridge University Press.
- The Institute for Health and Productivity Studies, Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health (2016). Physical Activity in the Workplace. A Guide for Employers. Ανακτήθηκε από:  
[http://whrn2-chaicore.vipapps.unc.edu/wp-content/uploads/2016/05/CDC-WHRN-Physical-Activity\\_Employer-Guide-FINAL.pdf](http://whrn2-chaicore.vipapps.unc.edu/wp-content/uploads/2016/05/CDC-WHRN-Physical-Activity_Employer-Guide-FINAL.pdf)
- Yee, W.M.S., Yeung, R.M.W., & Ma, L. (2013). Drivers of customer satisfaction in the fitness club industry. Ανακτήθηκε από:  
[http://marketing.conference-services.net/resources/327/3554/pdf/am2013\\_0150\\_paper.pdf](http://marketing.conference-services.net/resources/327/3554/pdf/am2013_0150_paper.pdf)

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

### Ικανοποίηση πελατών-μελών του γυμναστηρίου του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης

*Το παρακάτω ερωτηματολόγιο έχει ως στόχο να διερευνήσει το επίπεδο ικανοποίησης των μελών ως προς την ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών του γυμναστηρίου του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης. Η έρευνα αυτή διεξάγεται στα πλαίσια εκπόνησης μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας.*

*Οι απαντήσεις σας είναι εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της έρευνας.*

*Σας ευχαριστούμε πολύ!!*

Σε ένα πρόγραμμα άθλησης <b>π</b> <u>προσδοκίες</u> έχετε για τους παρακάτω παράγοντες					<b>Παρακαλώ χρησιμοποιείστε την παρακάτω κλίμακα σημειώνοντας με Χ τον βαθμό που σας εκφράζει η κάθε μια από τις ακόλουθες διατυπώσεις-παράγοντες</b>	Με βάση την συμμετοχή σας στα αθλητικά προγράμματα του γυμναστηρίου <b>π</b> ως <u>αξιολογείτε</u> τους παρακάτω παράγοντες				
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Είμαι Ουδέτερος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Είμαι Ουδέτερος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
					Η άθληση στο γυμναστήριο μου δίνει την δυνατότητα να αναπτύξω κοινωνικές σχέσεις					
					Η άθληση στο γυμναστήριο μου δίνει την δυνατότητα να γνωρίσω νέους ανθρώπους					
					Η άθληση στο γυμναστήριο μου δίνει την δυνατότητα δημιουργίας φιλικών σχέσεων					
					Στο γυμναστήριο υπάρχει φιλική ατμόσφαιρα					
					Η άθληση στο γυμναστήριο μού μειώνει το άγχος					
					Η άθληση στο γυμναστήριο με βοηθάει να χαλαρώσω					
					Η άθληση στο γυμναστήριο έχει βελτιώσει την υγεία και την φυσική κατάσταση μου					
					Τα προγράμματα άσκησης σε αυτό το γυμναστήριο με βοηθούν να διατηρώ το επίπεδο της φυσικής κατάστασής μου					
					Ο εξοπλισμός του γυμναστηρίου είναι σύγχρονος					
					Ο εξοπλισμός του γυμναστηρίου είναι σωστά κατανομημένος στο χώρο					
					Οι χώροι άθλησης και αποδυτηρίων είναι καθαροί					
					Η θερμοκρασία στο χώρο άθλησης και					

					αποδυτηρίων είναι κατάλληλη						
					Γίνεται τακτική συντήρηση και όπου χρειάζεται αντικατάσταση του εξοπλισμού άθλησης						
					Τα αποδυτήρια είναι άνετα και κατάλληλα						
					Η μουσική είναι κατάλληλη για άσκηση						
					Η καθοδήγηση των γυμναστών κατά την διάρκεια της άθλησης είναι καλή						
					Οι γυμναστές είναι φιλικοί						
					Οι γυμναστές είναι άρτια εκπαιδευμένοι στην χρήση του εξοπλισμού και στην αθλητική απόδοση						
					Οι γυμναστές ενδιαφέρονται για την πρόοδο της αθλητικής απόδοσης των ασκούμενων						
					Οι γυμναστές και το προσωπικό είναι πρόθυμοι να βοηθήσουν τους ασκούμενους						
Σε ένα πρόγραμμα άθλησης <b>τι προσδοκίες έχετε</b> για τους παρακάτω παράγοντες					<b>Παρακαλώ χρησιμοποιείστε την παρακάτω κλίμακα σημειώνοντας με X τον βαθμό που σας εκφράζει η κάθε μια από τις ακόλουθες διατυπώσεις-παράγοντες</b>	Με βάση την συμμετοχή σας στα αθλητικά προγράμματα του γυμναστηρίου <b>πώς αξιολογείτε</b> τους παρακάτω παράγοντες					
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Είμαι Ουδέτερος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Είμαι Ουδέτερος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	
						Οι γυμναστές λαμβάνουν υπόψη τους τη γνώμη των ασκούμενων στο σχεδιασμό των προγραμμάτων					
						Οι γυμναστές και το προσωπικό λαμβάνουν υπόψη τις απαιτήσεις των ασκούμενων					
						Οι γυμναστές και το προσωπικό σέβονται τους ασκούμενους					
						Το γυμναστήριο προσφέρει μεγάλη ποικιλία προγραμμάτων					
						Το γυμναστήριο παρέχει καινοτόμα προγράμματα					
						Το γυμναστήριο ανανεώνει συχνά τα προγράμματα					
					Το γυμναστήριο παρέχει εξατομικευμένα πρόγραμμα στους ασκούμενους						

**Συνολική εκτίμηση των προσφερόμενων υπηρεσιών του γυμναστηρίου (σημειώσατε με X)**

Απόλυτα ικανοποιημένος/η	Ικανοποιημένος/η	Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος/η	Δυσανεστημένος/η	Απόλυτα δυσαρεστημένος/η

**Βαθμός ικανοποίησης με τις προσφερόμενες εταιρικές δράσεις (μέρος των οποίων είναι η ύπαρξη του γυμναστηρίου)**

Παρακαλώ χρησιμοποιείστε την παρακάτω κλίμακα σημειώνοντας με X τον βαθμό που σας εκφράζει η κάθε μια από τις ακόλουθες διατυπώσεις που σχετίζονται με τις εταιρικές δράσεις που παρέχει το Υπουργείο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Είμαι Ουδέτερος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

Συμβάλουν σε αυξημένα επίπεδα ευχαρίστησης και απόλαυσης					
Συμβάλουν στην διατήρηση ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογένειας					
Αποτελούν μια μορφή επιβράβευσης των εργαζομένων					
Παρέχουν την δυνατότητα για ανατροφοδότηση σχετικά με την ατομική και επαγγελματική τους απόδοση					
Επηρεάζουν την ανάγκη για ατομική αναγνώριση μέσα στον οργανισμό					
Παρέχουν ευκαιρίες κοινωνικοποίησης και ενίσχυσης των εργασιακών σχέσεων					
Συμβάλουν στην βελτίωση της επικοινωνίας των εργαζομένων					
Παρέχουν δυνατότητες ανάπτυξης ικανοτήτων των εργαζομένων, όπως ηγεσία και επικοινωνία					
Παρέχουν δυνατότητες διάχυσης στους εργαζόμενους των στόχων, της αποστολής και του οράματος του οργανισμού					
Αποτελούν πηγές άντλησης δημιουργικότητας και καινοτομίας					
Παρέχουν ευκαιρίες επικοινωνίας των εργαζομένων έξω από το αυστηρό επαγγελματικό περιβάλλον					
Συμβάλουν στην μείωση των απουσιών από την εργασία					
Συμβάλουν στην μείωση του αριθμού επισκέψεων σε ιατρούς					
Συμβάλουν σημαντικά στη βελτίωση της σωματικής και ψυχικής ευημερίας					
Συμβάλουν στην παραμονή μου στον χώρο εργασίας για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, δίνοντας μου την δυνατότητα να αθληθώ					
Συμβάλουν σημαντικά στην βελτίωση του επιπέδου αυτοσυγκέντρωσης					

**Συνολική εκτίμηση των προσφερόμενων υπηρεσιών των εταιρικών δράσεων**  
(σημειώσατε με X)

Απόλυτα ικανοποιημένος/η	Ικανοποιημένος/η	Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος/η	Δυσανεστημένος/η	Απόλυτα δυσαρεστημένος/η

**Δημογραφικά στοιχεία ερωτώμενων μελών(σημειώσατε με X)**

<b>Φύλο</b>	Άνδρας	
	Γυναίκα	
<b>Έτος γέννησης (Π.χ. 1978)</b>		
<b>Μορφωτικό επίπεδο (επιλέξτε τον ανώτερο τίτλο)</b>	Απόφοιτος Λυκείου	
	Μεταλυκειακές σπουδές (π.χ. ΙΕΚ)	
	Απόφοιτος ΤΕΙ/ΑΕΙ	
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	
	Κάτοχος Διδακτορικού	
<b>Οικογενειακή κατάσταση</b>	Ανύπαντρος-η	
	Παντρεμένος-η	
	Παντρεμένος-η με παιδί/α	
	Άλλο (αναφέρετε)	
<b>Αυτή τη στιγμή είσαστε</b>	Φοιτητής-τρια	
	Φαντάρος	
	Εργαζόμενος	
	Άνεργος	
	Δεν εργάζομαι για προσωπικούς λόγους	
	Άλλο (αναφέρετε)	
	στο δημόσιο τομέα	

<b>Εάν εργάζεστε, σε ποιον από τους παρακάτω τομείς</b>	στον ιδιωτικό	
	σε ελεύθερο επάγγελμα	
	Καμία απάντηση	
<b>Μηνιαίο εισόδημα</b>	Καθόλου εισόδημα	
	<600€	
	601-1000€	
	1001- 2000€	
	2001-3000€	
	3001-4000€	
>4000€		

#### Προφίλ άθλησης μελών

<b>Πόσα χρόνια παρακολουθείτε τα προγράμματα του γυμναστηρίου</b>	<b>Αριθμός</b>	
<b>Πόσο συχνά επισκέπτεστε το γυμναστήριο μέσα στην εβδομάδα</b>	1-2 φορές	
	3-4 φορές	
	5-6 φορές	
	> 6 φορές	
<b>Πόση ώρα παραμένετε στο γυμναστήριο</b>	<1 ώρα	
	1-2 ώρες	
	>2 ώρες	
<b>Πώς θα αξιολογούσατε το επίπεδο υγείας σας</b>	Κακή	
	Μέτρια	
	Καλή	
	Πολύ καλή	