



Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

ΠΜΣ «Διοίκηση Αθλητισμού»

Διπλωματική Εργασία

«Εξέταση της σχέσης μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων και της οργανωσιακής επίδοσης σε επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς.»

Μιχαήλ Παπαδάκης

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Άλκηστις Παπαιωάννου

Πάτρα, Ιούνιος 2024

© Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, 2024

Η παρούσα Εργασία καθώς και τα αποτελέσματα αυτής, αποτελούν συνιδιοκτησία του ΕΑΠ και του φοιτητή, ο καθένας από τους οποίους έχει το δικαίωμα ανεξάρτητης χρήσης, αναπαραγωγής και αναδιανομής τους (στο σύνολο ή τμηματικά) για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, σε κάθε περίπτωση αναφέροντας τον τίτλο και το συγγραφέα της Εργασίας καθώς και το όνομα του ΕΑΠ όπου εκπονήθηκε.

«Εξέταση της σχέσης μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων και της οργανωσιακής επίδοσης σε επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς.»

«Μιχαήλ Παπαδάκης»

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:

Άλκηστις Παπαιωάννου

Μέλος ΣΕΠ - ΕΑΠ

Συν- Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:

Γεωργία Υφαντίδου

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια – ΤΕΦΑΑ ΔΠΘ

Πάτρα, Ιούνιος 2024

«Ευχαριστίες»

Θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες σε όλους όσους συνέβαλαν στην ολοκλήρωση αυτής της διπλωματικής εργασίας. Πρώτα απ' όλα, ευχαριστώ την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου, Άλκηστις Παπαϊωάννου, για την αδιάκοπη υποστήριξη, τις πολύτιμες συμβουλές και την καθοδήγησή της σε όλη τη διάρκεια της έρευνας. Η εμπειρία και οι γνώσεις της υπήρξαν ανεκτίμητες για την εξέλιξη αυτής της εργασίας.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους εργαζόμενους στους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς που συμμετείχαν στην έρευνα. Χωρίς τη συνεργασία και την ειλικρίνειά τους, αυτή η μελέτη δεν θα ήταν δυνατή.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους φίλους μου και την οικογένειά μου για την αδιάκοπη υποστήριξη και την υπομονή τους. Χωρίς την βοήθεια και την ενθάρρυνσή τους, η ολοκλήρωση αυτής της εργασίας δεν θα ήταν δυνατή.

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζει την πρόβλεψη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην οργανωσιακή επίδοση σε επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς. Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να εξετάσει την πρόβλεψη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην οργανωσιακή επίδοση σε επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς. Η έρευνα επικεντρώθηκε σε πέντε κύρια ερευνητικά ερωτήματα: τον βαθμό εφαρμογής της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακής επίδοσης, την πρόβλεψη των ευέλικτων ωραρίων εργασίας στην ικανοποίηση και παραγωγικότητα των εργαζομένων, τη σχέση της υποστήριξης της ψυχικής υγείας με τη μείωση του εργασιακού στρες, τον ρόλο των επιλογών εργασίας στην επίτευξη ισορροπίας και την συνολική πρόβλεψη της ισορροπίας στην οργανωσιακή επίδοση. Για την συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο που αναπτύχθηκε σε συνδυασμό με άλλα καθιερωμένα ερωτηματολόγια που έχουν χρησιμοποιηθεί σε προηγούμενες έρευνες για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την οργανωσιακή επίδοση. Η παρούσα έρευνα είναι ποσοτική και η ανάλυση δεδομένων από 265 εργαζόμενους σε επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς (Ολυμπιακές Ομοσπονδίες, ΚΑΕ και ΠΑΕ) στην Ελλάδα έδειξε ότι οι πρωτοβουλίες για ευέλικτα ωράρια εργασίας συνδέονται θετικά με την ικανοποίηση και παραγωγικότητα των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι που αξιολόγησαν θετικά τα ευέλικτα ωράρια ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας και ικανοποίησης. Επιπλέον, η υποστήριξη της ψυχικής υγείας βρέθηκε να είναι κρίσιμο στοιχείο για τη μείωση του εργασιακού στρες, αν και σημειώθηκε ανάγκη για βελτιώσεις σε αυτόν τον τομέα. Οι επιλογές εργασίας αναδείχθηκαν επίσης σημαντικές για την επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να διαχειρίζονται καλύτερα τις υποχρεώσεις τους. Η υποστήριξη από την οργάνωση και η προαγωγή μιας κουλτούρας που ενισχύει την ισορροπία συνέβαλαν σημαντικά στη μείωση του εργασιακού στρες και στη βελτίωση της οργανωσιακής επίδοσης. Συνολικά, τα αποτελέσματα της έρευνας υποδεικνύουν ότι η προβλεπτική ικανότητα ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην οργανωσιακή επίδοση ήταν θετική και σημαντική. Οι παράγοντες της ευελιξίας ωραρίων, της υποστήριξης της ψυχικής υγείας και των ευκαιριών διαφορετικών τρόπων εργασίας είναι καθοριστικοί για τη δημιουργία ενός υγιούς και παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος. Οι οργανώσεις που επιθυμούν να βελτιώσουν την απόδοσή τους πρέπει να επικεντρωθούν στην εφαρμογή και βελτίωση αυτών των πολιτικών. Προτείνεται η χρήση μακροχρόνιων μεθοδολογιών και η διερεύνηση πολιτισμικών και κοινωνικών παραμέτρων για την προσαρμογή των πολιτικών ισορροπίας στις διάφορες συνθήκες.

Λέξεις – Κλειδιά

Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οργανωσιακή επίδοση, επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί.

Abstract

This thesis examines the impact of work-life balance on organizational performance in professional sports organizations. The purpose of this thesis was to examine the effect of work-life balance on organizational performance in professional sport organizations. The research focused on five main research questions: the extent of implementation of work-life balance and organisational performance; the impact of flexible working hours on employee satisfaction and productivity; the relationship between mental health support and reduction of work stress; the role of work choices in achieving balance; and the overall impact of balance on organisational performance. A questionnaire developed in conjunction with other established questionnaires that have been used in previous research on work-life balance and organizational performance was used to collect data. This research is quantitative and the analysis of data from 265 employees in professional sports organizations (Olympic Federations, Professional Football Clubs, Professional Basketball Clubs) in Greece showed that flexible working hours initiatives are positively associated with employee satisfaction and productivity. Employees who positively evaluated flexible working hours reported higher levels of productivity and satisfaction. In addition, mental health support was found to be a critical element in reducing work stress, although a need for improvements in this area was noted. Work choices also emerged as important in achieving work-life balance, allowing workers to better manage their commitments. Organisational support and the promotion of a culture that fosters balance contributed significantly to reducing work stress and improving organisational performance. Overall, the survey results suggest that work-life balance has a positive impact on organizational performance. The factors of flexible working hours, mental health support and opportunities for different ways of working are key to creating a healthy and productive working environment. Organisations wishing to improve their performance should focus on implementing and improving these policies. It is suggested to use longitudinal methodologies and explore cultural and social parameters to adapt balance policies to different circumstances.

Keywords

Work-life balance, organizational performance, professional sports organizations.

Περιεχόμενα

Περίληψη	v
Abstract	vi
Περιεχόμενα	vii
Κατάλογος Σχημάτων	ix
Κατάλογος Πινάκων.....	x
Συντομογραφίες & Ακρωνύμια.....	xi
1. Εισαγωγή.....	1
1.1 Ιστορικό της μελέτης.....	1
1.2 Αιτιολόγηση/Σκεπτικό της μελέτης	2
1.3 Σκοπός της μελέτης	2
1.4 Ερευνητικά ερωτήματα/υποθέσεις	3
1.5 Πεδίο εφαρμογής και περιορισμοί της μελέτης	4
2. Βιβλιογραφική ανασκόπηση.....	5
2.1 Εννοιολογικό πλαίσιο.....	5
2.1.1 Ορισμός της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.....	5
2.1.2 Συνιστώσες της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	7
2.1.3 Σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	10
2.2 Οργανωσιακή επίδοση	13
2.2.1 Ο Ορισμός της οργανωσιακής επίδοσης και οι συνιστώσες της.	13
2.2.2 Μέτρηση της οργανωσιακής επίδοσης	15
2.3 Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή επίδοση	20
2.3.1 Θεωρητικές προοπτικές.....	20
2.3.2 Εμπειρικές μελέτες	23
2.4 Επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί	26
2.4.1 Επισκόπηση των επαγγελματικών αθλητικών οργανισμών	26
2.4.2 Μοναδικά χαρακτηριστικά και προκλήσεις	29
3. Μέθοδοι και διαδικασίες έρευνας	33
3.1 Ερευνητικός σχεδιασμός	33
3.2 Πληθυσμός και δείγμα	34
3.3 Συλλογή δεδομένων	35
3.3.1 Μέθοδοι συλλογής δεδομένων	35
3.3.2 Χρονικός προγραμματισμός	35
3.4 Σχεδιασμός ερωτηματολογίου.....	36
3.5 Διαδικασία συλλογής δεδομένων	38
3.5.1 Βήματα και διαδικασίες συλλογής δεδομένων	38
3.5.2 Δεοντολογικά ζητήματα	38
3.6 Ανάλυση δεδομένων.....	39
4. Αποτελέσματα	40
4.1 Εγκυρότητα Ερωτηματολογίου	40
4.2 Παρουσίαση και ανάλυση δεδομένων.....	40
4.3 Δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων.....	42
4.4 Ερευνητικά Ερωτήματα	45
4.4.1 Ερευνητικό Ερώτημα 1	45
4.4.2 Ερευνητικό Ερώτημα 2	49

4.4.3 Ερευνητικό Ερώτημα 3	52
4.4.4 Ερευνητικό Ερώτημα 4	55
4.4.5 Ερευνητικό Ερώτημα 5	58
5. Συζήτηση.....	61
5.1 Συζήτηση των Αποτελεσμάτων.....	61
5.1.1 Ερευνητικό Ερώτημα 1	61
5.1.2 Ερευνητικό Ερώτημα 2	62
5.1.3 Ερευνητικό Ερώτημα 3	63
5.1.4 Ερευνητικό Ερώτημα 4	64
5.1.5 Ερευνητικό Ερώτημα 5	65
5.2 Περιορισμοί της Έρευνας.....	67
5.3 Επιπτώσεις της Έρευνας.....	68
5.4 Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα	70
6. Συμπεράσματα	70
Βιβλιογραφία	73
Παράρτημα Α: «Ερωτηματολόγιο Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωή και Οργανωσιακής Επίδοσης σε Εργαζομένους Αθλητικών Οργανισμών»	81

Κατάλογος Σχημάτων

Σχήμα 1. Ηλικία	42
Σχήμα 2. Φύλο.....	43
Σχήμα 3. Επίπεδο Εκπαίδευσης	43
Σχήμα 4. Είδος Οργανισμού	44
Σχήμα 5. Διάρκεια Εργασιακής Εμπειρίας.....	44
Σχήμα 6. Πρόβλεψη των Ευέλικτων Προγραμμάτων Εργασίας στην Εργασιακή Ικανοποίηση και Παραγωγικότητα στις Ολυμπιακές Ομοσπονδίες.....	49
Σχήμα 7. Πρόβλεψη των Ευέλικτων Προγραμμάτων Εργασίας στην Εργασιακή Ικανοποίηση και Παραγωγικότητα στις Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες..	50
Σχήμα 8. Πρόβλεψη των Ευέλικτων Προγραμμάτων Εργασίας στην Εργασιακή Ικανοποίηση και Παραγωγικότητα στις Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες.	50
Σχήμα 9. Ρόλος Υποστήριξης Ψυχικής Υγείας στη Μείωση Εργασιακού Άγχους - Ολυμπιακές Ομοσπονδίες.....	52
Σχήμα 10. Ρόλος Υποστήριξης Ψυχικής Υγείας στη Μείωση Εργασιακού Άγχους - Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες.....	53
Σχήμα 11. Ρόλος Υποστήριξης Ψυχικής Υγείας στη Μείωση Εργασιακού Άγχους - Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες.....	53
Σχήμα 12. Συμβολή Επιλογών Εργασίας από το Σπίτι στην Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής - Ολυμπιακές Ομοσπονδίες	55
Σχήμα 13. Συμβολή Επιλογών Εργασίας από το Σπίτι στην Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής - Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες	56
Σχήμα 14. Συμβολή Επιλογών Εργασίας από το Σπίτι στην Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής - Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες	56

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1. Αποτελέσματα Ελέγχου Εγκυρότητας μέσω Cronbach's Alpha	40
Πίνακας 2. Οργανισμοί που συμμετείχαν στην έρευνα	42
Πίνακας 3. Περιγραφικά στοιχεία μεταβλητών ερωτηματολογίου.....	48
Πίνακας 4. Συσχέτιση Ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία με Αντίκτυπο στην οργανωσιακή επίδοση.....	51
Πίνακας 5. Συσχέτιση Οργανωσιακής υποστήριξης και κουλτούρας με την Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής	54
Πίνακας 6. . Συσχέτιση Ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία με την Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής	57
Πίνακας 7. Σύνοψη Μοντέλου και Συντελεστές για τη Συνολική Πρόβλεψη της Ισορροπίας Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής στην Οργανωσιακή Επίδοση σε Ολυμπιακές Ομοσπονδίες.....	58
Πίνακας 8. Σύνοψη Μοντέλου και Συντελεστές για τη Συνολική Πρόβλεψη της Ισορροπίας Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής στην Οργανωσιακή Επίδοση σε Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες.....	59
Πίνακας 9. Σύνοψη Μοντέλου και Συντελεστές για τη Συνολική Πρόβλεψη της Ισορροπίας Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής στην Οργανωσιακή Επίδοση σε Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες.....	60

Συντομογραφίες & Ακρωνύμια

ΚΑΕ	Καλαθοσφαιρική Ανώνυμη Εταιρεία
ΠΑΕ	Ποδοσφαιρική Ανώνυμη Εταιρεία
COR	Conservation of Resources Theory (Θεωρία Διατήρησης Πόρων)
CSR	Corporate social responsibility (Εταιρική και Κοινωνική Ευθύνη)
JD-R	Job Demands-Resources Model (Μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων-Πόρων)
KPIs	Key Performance Indicators (Βασικοί Δείκτες Απόδοσης)
NPS	Net promoter score (Δείκτης Καθαρής Προώθησης)
ROI	Return on Investment (Απόδοση Επένδυσης)
ROE	Return on equity (Απόδοση Ιδίων Κεφαλαίων)
R&D	Research and Development (Έρευνα και Ανάπτυξη)
SET	Social Exchange Theory (Θεωρία Κοινωνικής Ανταλλαγής)
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences

1. Εισαγωγή

1.1 Ιστορικό της μελέτης

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα ζωής των εργαζομένων και την αποτελεσματικότητα των οργανισμών τους. Η έννοια αυτή αφορά την ικανότητα των ατόμων να διαχειρίζονται με επιτυχία τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις και τις προσωπικές τους ανάγκες, χωρίς να επιβαρύνουν ούτε τη μία ούτε την άλλη πλευρά.

Σύμφωνα με τον Greenhaus και τον Beutell (1985), η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ορίζεται ως η απουσία συγκρούσεων μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και των προσωπικών ευθυνών. Η σημασία της ισορροπίας αυτής έχει επισημανθεί σε πλήθος ερευνών, με τις περισσότερες να καταλήγουν ότι η καλή ισορροπία οδηγεί σε υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση, μειωμένο άγχος και καλύτερη ψυχική υγεία (Kossek & Ozeki, 1998).

Η βιβλιογραφία αναφέρει επίσης ότι η ισορροπία αυτή έχει άμεσο αντίκτυπο στην οργανωσιακή επίδοση. Μελέτες έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι που βιώνουν καλή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής είναι πιο παραγωγικοί, καινοτόμοι και αφοσιωμένοι στους οργανισμούς τους (Allen et al., 2000). Από την άλλη πλευρά, η έλλειψη ισορροπίας μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη εργασιακή εξουθένωση, μειωμένη παραγωγικότητα και υψηλότερα επίπεδα αποχώρησης από την εργασία (Frone et al., 1997).

Στο πλαίσιο των επαγγελματικών αθλητικών οργανισμών, η πίεση για συνεχή επιτυχία και η δημόσια έκθεση καθιστούν την ισορροπία αυτή ακόμα πιο κρίσιμη. Οι εργαζόμενοι σε αυτούς τους οργανισμούς συχνά αντιμετωπίζουν ακανόνιστες ώρες εργασίας και υψηλές απαιτήσεις, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει την επίδοσή τους και την ψυχική τους ευημερία (Dixon & Bruening, 2007).

Με βάση τα παραπάνω, η παρούσα μελέτη σκοπεύει να εξετάσει τη σχέση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων και της οργανωσιακής επίδοσης στους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς. Η κατανόηση αυτής της σχέσης μπορεί να προσφέρει πολύτιμα στοιχεία για τη βελτίωση των πολιτικών και των πρακτικών στους οργανισμούς αυτούς.

1.2 Αιτιολόγηση/Σκεπτικό της μελέτης

Η σημασία της μελέτης αυτής έγκειται σε διάφορους παράγοντες. Πρώτον, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει αναγνωριστεί ως κρίσιμος παράγοντας για την ευημερία των εργαζομένων. Όπως επισημαίνουν οι Kossek και Ozeki (1998), η καλή ισορροπία οδηγεί σε υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση και βελτιωμένη ψυχική υγεία, ενώ η έλλειψή της μπορεί να προκαλέσει σημαντικές αρνητικές συνέπειες, όπως αυξημένο άγχος και εξουθένωση (Frone et al., 1997).

Δεύτερον, η έρευνα αυτή συνεισφέρει στη βιβλιογραφία εξετάζοντας τη συγκεκριμένη σχέση στον χώρο των επαγγελματικών αθλητικών οργανισμών. Παρόλο που υπάρχουν πολυάριθμες μελέτες για την ισορροπία εργασίας-ζωής και την οργανωσιακή επίδοση σε γενικότερους επαγγελματικούς χώρους, οι επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί παρουσιάζουν μοναδικές προκλήσεις λόγω των ακανόνιστων ωραρίων και των υψηλών απαιτήσεων (Dixon & Bruening, 2007). Η συγκεκριμένη μελέτη θα προσφέρει νέες γνώσεις για το πώς αυτές οι παράμετροι επηρεάζουν την ισορροπία και την επίδοση στον αθλητικό τομέα.

Επιπλέον, τα ευρήματα αυτής της μελέτης μπορούν να έχουν σημαντικές πρακτικές εφαρμογές. Οι διοικήσεις των επαγγελματικών αθλητικών οργανισμών μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα αποτελέσματα για να βελτιώσουν τις πολιτικές τους και να αναπτύξουν προγράμματα που ενισχύουν την ισορροπία εργασίας-ζωής. Οι Allen et al. (2000) τονίζουν ότι η υποστήριξη τέτοιων πολιτικών μπορεί να βελτιώσει την παραγωγικότητα και την αφοσίωση των εργαζομένων.

Τέλος, η παρούσα μελέτη συμβάλλει στην κατανόηση της σύνδεσης μεταξύ της ισορροπίας εργασίας-ζωής και της οργανωσιακής επίδοσης, προσφέροντας ενδείξεις για τη σημαντικότητα της ψυχικής υγείας και των ευέλικτων προγραμμάτων εργασίας. Αυτά τα ευρήματα μπορούν να υποστηρίξουν τις προσπάθειες για τη δημιουργία ενός πιο υγιούς και παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος, ιδιαίτερα σε τομείς με υψηλές απαιτήσεις όπως ο επαγγελματικός αθλητισμός.

1.3 Σκοπός της μελέτης

Ο κύριος στόχος της παρούσας μελέτης είναι να διερευνήσει τη σχέση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων και της οργανωσιακής

επίδοσης στους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς. Συγκεκριμένα, η έρευνα αυτή επιδιώκει να κατανοήσει πώς οι παράγοντες όπως τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας, η υποστήριξη ψυχικής υγείας και οι επιλογές εργασίας από το σπίτι επηρεάζουν την επίδοση των οργανισμών αυτών.

Οι συγκεκριμένοι στόχοι της έρευνας περιλαμβάνουν:

- Τον βαθμό εφαρμογής της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακής επίδοσης.
- Την αξιολόγηση του αντίκτυπου των ευέλικτων προγραμμάτων εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση και παραγωγικότητα.
- Τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της υποστήριξης ψυχικής υγείας και της μείωσης του εργασιακού άγχους.
- Την ανάλυση του ρόλου των επιλογών εργασίας από το σπίτι στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- Την εκτίμηση της συνολικής πρόβλεψης της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην οργανωσιακή επίδοση.

1.4 Ερευνητικά ερωτήματα/υποθέσεις

Τα κύρια ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας μελέτης είναι:

1. Σε τι βαθμό εφαρμόζεται η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακής επίδοσης στους εργαζομένους επαγγελματικών αθλητικών οργανισμών;
2. Πώς επηρεάζουν τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας την εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα στους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς;
3. Ποιος είναι ο ρόλος της υποστήριξης ψυχικής υγείας στη μείωση του εργασιακού άγχους των εργαζομένων;
4. Πώς οι επιλογές εργασίας από το σπίτι συμβάλλουν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;
5. Ποια είναι η συνολική πρόβλεψη της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην οργανωσιακή επίδοση;

Αυτά τα ερωτήματα θα εξεταστούν μέσω της ανάλυσης δεδομένων που θα συλλεχθούν από εργαζομένους στους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς,

χρησιμοποιώντας ερωτηματολόγια τύπου Likert για την αποτύπωση των εμπειριών και αντιλήψεών τους.

1.5 Πεδίο εφαρμογής και περιορισμοί της μελέτης

Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται στους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένων Ποδοσφαιρικών Ανώνυμων Εταιρειών (ΠΑΕ), Καλαθοσφαιρικών Ανώνυμων Εταιρειών (ΚΑΕ) και Ολυμπιακών Ομοσπονδιών. Το θεματικό πεδίο της έρευνας αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την οργανωσιακή επίδοση, με έμφαση στους παράγοντες που επηρεάζουν την ψυχική υγεία, την εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Η μελέτη αντιμετωπίζει ορισμένους περιορισμούς και δυσκολίες. Πρώτον, η γενίκευση των αποτελεσμάτων μπορεί να είναι περιορισμένη λόγω της εστίασης σε συγκεκριμένους αθλητικούς οργανισμούς στην Ελλάδα, γεγονός που ενδέχεται να μην αντιπροσωπεύει άλλους τομείς ή χώρες (Dixon & Bruening, 2007). Δεύτερον, η μέθοδος συλλογής δεδομένων μέσω ερωτηματολογίων μπορεί να επηρεαστεί από την υποκειμενικότητα των απαντήσεων και τη διάθεση των συμμετεχόντων κατά τη διάρκεια της συμπλήρωσης (Podsakoff et al., 2003). Τρίτον, οι εξωτερικοί παράγοντες, όπως η οικονομική κρίση ή οι αλλαγές στη νομοθεσία, μπορεί να επηρεάσουν τα αποτελέσματα της έρευνας και να μην αντικατοπτρίζουν πλήρως την πραγματικότητα.

Για την αντιμετώπιση αυτών των περιορισμών, θα χρησιμοποιηθούν στατιστικές τεχνικές για την ανάλυση των δεδομένων και την εξαγωγή αξιόπιστων συμπερασμάτων. Παρά τους περιορισμούς, η έρευνα αυτή μπορεί να προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες για τη βελτίωση της ισορροπίας εργασίας-ζωής στους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς.

2. Βιβλιογραφική ανασκόπηση

2.1 Εννοιολογικό πλαίσιο

2.1.1 Ορισμός της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Διάφοροι ορισμοί της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει οριστεί με διάφορους τρόπους στη βιβλιογραφία, αντανακλώντας τις διαφορετικές πτυχές της και τις επιπτώσεις της στην καθημερινή ζωή των εργαζομένων. Ο Greenhaus και ο Beutell (1985) την ορίζουν ως την απουσία συγκρούσεων μεταξύ των ρόλων που διαδραματίζουν τα άτομα στην εργασία και την προσωπική τους ζωή. Αυτή η σύγκρουση μπορεί να προκύψει όταν οι απαιτήσεις της εργασίας και της προσωπικής ζωής είναι ασυμβίβαστες, προκαλώντας ένταση και δυσκολία στη διαχείριση των δύο ρόλων.

Ο Clark (2000) προτείνει τον ορισμό της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως τη διαχείριση των ορίων μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, με στόχο τη μείωση της σύγκρουσης και την αύξηση της ευημερίας. Η θεωρία του περί οριοθέτησης (boundary theory) αναφέρει ότι η αποτελεσματική διαχείριση των ορίων μεταξύ των δύο αυτών τομέων μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερη ισορροπία και μεγαλύτερη ικανοποίηση.

Οι Kalliath και Brough (2008) προσφέρουν έναν πιο ολοκληρωμένο ορισμό, περιλαμβάνοντας την έννοια της "αρμονίας" μεταξύ των ρόλων της εργασίας και της προσωπικής ζωής. Σύμφωνα με αυτούς, η ισορροπία επιτυγχάνεται όταν τα άτομα αισθάνονται ότι οι ρόλοι τους είναι συμβατοί και ότι έχουν τον έλεγχο της ζωής τους, κάτι που ενισχύει την ψυχολογική τους ευημερία.

Άλλοι ερευνητές, όπως οι Kossek & Lautsch (2018), τονίζουν τη σημασία της υποστήριξης από τον οργανισμό στην επίτευξη της ισορροπίας. Η υποστήριξη αυτή μπορεί να περιλαμβάνει πολιτικές για ευέλικτα ωράρια εργασίας, δυνατότητες τηλεργασίας και προγράμματα υποστήριξης ψυχικής υγείας. Οι πολιτικές αυτές συμβάλλουν στη μείωση των συγκρούσεων μεταξύ των ρόλων και στην ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης.

Τέλος, οι Frone (2003) και Allen et al. (2000) τονίζουν τη σημασία της προσωπικής ικανοποίησης και της ευημερίας ως κεντρικά στοιχεία της ισορροπίας. Σύμφωνα με αυτούς, η ισορροπία δεν είναι μόνο η απουσία συγκρούσεων, αλλά και η θετική αλληλεπίδραση

μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η οποία ενισχύει την ευημερία και την ποιότητα ζωής των ατόμων.

Εξέλιξη της έννοιας της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Η έννοια της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει εξελιχθεί σημαντικά τις τελευταίες δεκαετίες, αντανakλώντας τις αλλαγές στις κοινωνικές δομές, τις εργασιακές πρακτικές και τις πολιτικές που εφαρμόζονται στους οργανισμούς. Στην αρχική της μορφή, η ισορροπία αυτή θεωρούνταν απλώς ως η απουσία σύγκρουσης μεταξύ των επαγγελματικών και προσωπικών ρόλων. Ωστόσο, με την πάροδο του χρόνου, η προσέγγιση αυτή έχει εμπλουτιστεί με νέες διαστάσεις και προοπτικές.

Στη δεκαετία του 1980, η έρευνα για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής επικεντρώθηκε κυρίως στη μελέτη των συγκρούσεων μεταξύ των δύο αυτών τομέων. Οι Greenhaus και Beutell (1985) ανέλυσαν τις πηγές των συγκρούσεων αυτών και κατέληξαν ότι οι απαιτήσεις από την εργασία και την οικογένεια μπορούν να είναι ασυμβίβαστες, οδηγώντας σε αρνητικές επιπτώσεις για την ευημερία των εργαζομένων.

Στη δεκαετία του 1990, η έννοια της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής άρχισε να ενσωματώνει και άλλες διαστάσεις, όπως η ικανοποίηση και η ευημερία των εργαζομένων. Η έρευνα της Kossek και του Ozeki (1998) υπογράμμισε τη σημασία των πολιτικών που ενισχύουν την ισορροπία αυτή, όπως τα ευέλικτα ωράρια και οι δυνατότητες τηλεργασίας. Επιπλέον, η έρευνα αναγνώρισε ότι η υποστήριξη από τον οργανισμό παίζει καθοριστικό ρόλο στην επίτευξη της ισορροπίας αυτής.

Η δεκαετία του 2000 έφερε μια νέα κατεύθυνση στην έρευνα, με την εστίαση να μετατοπίζεται προς την ολοκλήρωση των ρόλων και την ενίσχυση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων. Οι Clark (2000) και Kalliath και Brough (2008) παρουσίασαν θεωρητικά μοντέλα που αναδεικνύουν την έννοια της οριοθέτησης και της αρμονίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η θεωρία του Clark περί οριοθέτησης (boundary theory) υποστηρίζει ότι η διαχείριση των ορίων μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής ζωής μπορεί να μειώσει τις συγκρούσεις και να αυξήσει την ευημερία.

Στη σύγχρονη εποχή, η έρευνα για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει επεκταθεί περαιτέρω, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφοροποιημένες ανάγκες των εργαζομένων και τις πολιτισμικές διαφορές. Οι Kossek και Lautsch (2018) τονίζουν ότι οι αντιλήψεις και οι πρακτικές ισορροπίας μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με το επαγγελματικό

επίπεδο και το πολιτισμικό πλαίσιο. Επιπλέον, οι Frone (2003) και Allen et al. (2000) εστιάζουν στη θετική αλληλεπίδραση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, προτείνοντας ότι η καλή ισορροπία μπορεί να ενισχύσει την παραγωγικότητα και την καινοτομία στον εργασιακό χώρο.

Τέλος, η έννοια της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει επηρεαστεί και από τις τεχνολογικές εξελίξεις και την αυξανόμενη αποδοχή της τηλεργασίας. Η δυνατότητα εργασίας από το σπίτι και η χρήση ψηφιακών εργαλείων έχουν δημιουργήσει νέες ευκαιρίες, αλλά και προκλήσεις, για την επίτευξη ισορροπίας. Οι Hill et al. (2003) εξετάζουν πώς η εργασία σε διαφορετικά περιβάλλοντα, όπως το σπίτι, το γραφείο και τα εικονικά γραφεία, επηρεάζει την ισορροπία αυτή και την ικανοποίηση των εργαζομένων.

2.1.2 Συνιστώσες της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Ισορροπία χρόνου

Η ισορροπία χρόνου είναι μια από τις βασικές συνιστώσες της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η έννοια αυτή αναφέρεται στη διαχείριση του διαθέσιμου χρόνου έτσι ώστε να ανταποκρίνονται οι εργαζόμενοι τόσο στις επαγγελματικές όσο και στις προσωπικές τους υποχρεώσεις χωρίς να αισθάνονται πίεση ή σύγκρουση μεταξύ των δύο αυτών τομέων. Σύμφωνα με τους Greenhaus και Allen (2011), η ισορροπία χρόνου επιτυγχάνεται όταν οι εργαζόμενοι αφιερώνουν επαρκή και ποιοτικό χρόνο σε όλες τις σημαντικές πτυχές της ζωής τους, όπως η εργασία, η οικογένεια, οι φίλοι και οι προσωπικές δραστηριότητες.

Οι Clark (2000) και Kalliath και Brough (2008) επισημαίνουν ότι η ισορροπία χρόνου είναι κρίσιμη για την ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι δεν έχουν αρκετό χρόνο για να ανταποκριθούν στις προσωπικές τους ανάγκες, είναι πιο πιθανό να βιώσουν άγχος και εξουθένωση. Αντίθετα, όταν έχουν τον έλεγχο του χρόνου τους και μπορούν να κατανέμουν τις δραστηριότητές τους με τρόπο που τους ικανοποιεί, αισθάνονται μεγαλύτερη ικανοποίηση και ευημερία.

Η έρευνα έχει δείξει ότι οι ευέλικτες πολιτικές εργασίας, όπως τα ευέλικτα ωράρια και η δυνατότητα τηλεργασίας, μπορούν να ενισχύσουν την ισορροπία χρόνου. Οι Hill et al. (2003) υποστηρίζουν ότι η ευελιξία στο ωράριο επιτρέπει στους εργαζομένους να

προσαρμόζουν τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις στις προσωπικές τους ανάγκες, μειώνοντας τις συγκρούσεις και ενισχύοντας την εργασιακή ικανοποίηση. Επιπλέον, η δυνατότητα εργασίας από το σπίτι μπορεί να βοηθήσει στη διαχείριση του χρόνου, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να εξοικονομούν χρόνο από τις μετακινήσεις και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στις προσωπικές τους δραστηριότητες (Kossek & Lautsch, 2018).

Ωστόσο, η ισορροπία χρόνου μπορεί να επηρεαστεί και από άλλους παράγοντες, όπως η εργασιακή κουλτούρα και οι προσδοκίες του εργοδότη. Σύμφωνα με τους Masuda et al. (2012), οι οργανισμοί που ενθαρρύνουν την υπερβολική εργασία και τις υπερωρίες μπορεί να δυσκολέψουν τους εργαζόμενους να επιτύχουν ισορροπία χρόνου, ακόμη και αν προσφέρουν ευέλικτες πολιτικές.

Ισορροπία συμμετοχής

Η ισορροπία συμμετοχής αναφέρεται στην ικανότητα των ατόμων να συμμετέχουν πλήρως και ενεργά τόσο στην επαγγελματική όσο και στην προσωπική τους ζωή. Αυτή η έννοια υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να εμπλέκονται και να αφοσιώνονται σε δραστηριότητες που έχουν σημασία για αυτούς, τόσο στην εργασία όσο και στον προσωπικό τους χρόνο (Gagnano et al., 2020).

Οι Greenhaus και Beutell (1985) υποστηρίζουν ότι η ισορροπία συμμετοχής επιτυγχάνεται όταν τα άτομα μπορούν να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις και τις υποχρεώσεις των διαφόρων ρόλων τους χωρίς να θυσιάζουν την ποιότητα της συμμετοχής τους σε κάποιον από αυτούς τους ρόλους. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι δεν έχουν αρκετό χρόνο ή ενέργεια για να συμμετάσχουν σε προσωπικές δραστηριότητες, η ποιότητα της ζωής τους μπορεί να υποβαθμίζεται.

Η έννοια αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική σε επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς, όπου οι απαιτήσεις της εργασίας μπορεί να είναι έντονες και οι ώρες εργασίας ακανόνιστες. Η έρευνα των Dixon και Bruening (2007) δείχνει ότι οι προπονητές και άλλοι επαγγελματίες στον αθλητισμό συχνά αντιμετωπίζουν προκλήσεις στην επίτευξη ισορροπίας συμμετοχής λόγω των υψηλών απαιτήσεων και των πολλών ωρών εργασίας.

Οι Kalliath και Brough (2008) επισημαίνουν ότι οι οργανισμοί μπορούν να βοηθήσουν στην ενίσχυση της ισορροπίας συμμετοχής μέσω της εφαρμογής ευέλικτων πολιτικών και της προώθησης μιας κουλτούρας που υποστηρίζει την ισορροπία μεταξύ

επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι πολιτικές αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν ευέλικτα ωράρια εργασίας, δυνατότητες τηλεργασίας και προγράμματα υποστήριξης της ψυχικής υγείας.

Επιπλέον, οι Frone (2003) και Allen et al. (2000) τονίζουν τη σημασία της ενεργούς συμμετοχής σε προσωπικές και κοινωνικές δραστηριότητες για τη συνολική ευημερία των ατόμων. Όταν οι εργαζόμενοι μπορούν να εμπλέκονται πλήρως και ουσιαστικά σε δραστηριότητες εκτός εργασίας, είναι πιο πιθανό να αισθάνονται ικανοποίηση και ευημερία, γεγονός που μπορεί να έχει θετικές επιπτώσεις και στην επαγγελματική τους επίδοση.

Ισορροπία ικανοποίησης

Η ισορροπία ικανοποίησης αναφέρεται στην επίτευξη ενός ικανοποιητικού επιπέδου ευημερίας και ικανοποίησης τόσο στην επαγγελματική όσο και στην προσωπική ζωή. Αυτή η συνιστώσα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής εστιάζει στην ποιότητα της εμπειρίας και την ικανοποίηση που αντλούν τα άτομα από τους διάφορους ρόλους τους (Haar et al., 2014).

Οι Greenhaus και Allen (2011) υποστηρίζουν ότι η ισορροπία ικανοποίησης επιτυγχάνεται όταν οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι και ευτυχισμένοι τόσο στην εργασία τους όσο και στην προσωπική τους ζωή. Η ισορροπία αυτή είναι σημαντική καθώς η εργασιακή ικανοποίηση και η προσωπική ευημερία είναι αλληλένδετες και αλληλοεπηρεάζονται.

Έρευνες έχουν δείξει ότι η ικανοποίηση στην εργασία συνδέεται με τη συνολική ευημερία των εργαζομένων. Οι Allen et al. (2000) αναφέρουν ότι όταν οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με τις εργασιακές τους συνθήκες, είναι πιο πιθανό να βιώσουν θετικά συναισθήματα και στην προσωπική τους ζωή. Αντίθετα, η εργασιακή δυσαρέσκεια μπορεί να οδηγήσει σε αρνητικές επιπτώσεις στην προσωπική ζωή και την ψυχική υγεία.

Η ισορροπία ικανοποίησης επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες, όπως οι πολιτικές του οργανισμού, η υποστήριξη από τους συναδέλφους και η εργασιακή κουλτούρα. Σύμφωνα με τους Kossek και Ozeki (1998), οι οργανισμοί που προάγουν μια κουλτούρα υποστήριξης και αναγνώρισης των προσωπικών αναγκών των εργαζομένων, ενισχύουν την εργασιακή ικανοποίηση και την ευημερία.

Επιπλέον, η προσωπική ικανοποίηση συμβάλλει σημαντικά στην επίτευξη της ισορροπίας ικανοποίησης. Η έρευνα των Frone (2003) επισημαίνει ότι οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ικανοποίηση από τις προσωπικές τους δραστηριότητες και σχέσεις, είναι πιο πιθανό να είναι ευτυχισμένοι και στην εργασία τους.

Η ενίσχυση της ισορροπίας ικανοποίησης μπορεί να επιτευχθεί μέσω της εφαρμογής πολιτικών που ενθαρρύνουν την ευελιξία και την υποστήριξη των εργαζομένων. Οι Hill et al. (2003) τονίζουν ότι οι ευέλικτες πολιτικές εργασίας, όπως η τηλεργασία και τα ευέλικτα ωράρια, μπορούν να συμβάλουν στην επίτευξη υψηλότερων επιπέδων ικανοποίησης και ευημερίας.

2.1.3 Σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Οφέλη της καλής ισορροπίας

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ουσιαστική για την ευημερία των εργαζομένων και την αποτελεσματικότητα των οργανισμών. Τα οφέλη της καλής ισορροπίας επεκτείνονται σε διάφορους τομείς, επηρεάζοντας θετικά τόσο την ατομική ευημερία όσο και την οργανωσιακή επίδοση (Gragnano et al., 2020).

Ένα από τα κύρια οφέλη της καλής ισορροπίας είναι η βελτίωση της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων. Σύμφωνα με τους Frone et al. (1997), η καλή ισορροπία μειώνει το εργασιακό άγχος και την εξουθένωση, συμβάλλοντας στην καλύτερη ψυχική υγεία. Οι εργαζόμενοι που επιτυγχάνουν ισορροπία μεταξύ των επαγγελματικών και προσωπικών τους υποχρεώσεων έχουν λιγότερες πιθανότητες να εμφανίσουν προβλήματα υγείας, όπως υπερκόπωση και καρδιαγγειακές παθήσεις (Allen et al., 2000).

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένα άλλο σημαντικό όφελος της καλής ισορροπίας. Όταν οι εργαζόμενοι έχουν τον έλεγχο του χρόνου τους και μπορούν να αφιερώνουν χρόνο στις προσωπικές τους ανάγκες, αισθάνονται πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Η έρευνα των Hill et al. (2003) δείχνει ότι η ευελιξία στο ωράριο εργασίας και η δυνατότητα τηλεργασίας αυξάνουν την εργασιακή ικανοποίηση και τη δέσμευση των εργαζομένων. Επιπλέον, οι Kalliath και Brough (2008) επισημαίνουν ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ενισχύει την αφοσίωση και μειώνει την πρόθεση αποχώρησης από τον οργανισμό.

Η καλή ισορροπία έχει επίσης θετική επίδραση στην παραγωγικότητα και την επίδοση των εργαζομένων. Όταν οι εργαζόμενοι δεν αντιμετωπίζουν συγκρούσεις μεταξύ των επαγγελματικών και προσωπικών τους ρόλων, είναι πιο αποδοτικοί και δημιουργικοί στην εργασία τους. Οι Greenhaus και Powell (2006) τονίζουν ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα καινοτομίας και καλύτερη επίτευξη στόχων.

Επιπλέον, η καλή ισορροπία συμβάλλει στη βελτίωση των σχέσεων τόσο στον επαγγελματικό όσο και στον προσωπικό τομέα. Οι εργαζόμενοι που επιτυγχάνουν ισορροπία είναι πιο πιθανό να έχουν καλύτερες σχέσεις με τους συναδέλφους και την οικογένειά τους. Οι Clark (2000) και Frone (2003) αναφέρουν ότι οι θετικές αλληλεπιδράσεις στον εργασιακό χώρο και στην προσωπική ζωή ενισχύουν την ικανοποίηση και την ψυχική ευημερία.

Τέλος, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει θετικές επιπτώσεις και για τους οργανισμούς. Οι οργανισμοί που υποστηρίζουν την ισορροπία αυτή είναι πιο ελκυστικοί για τους ταλαντούχους εργαζόμενους και έχουν λιγότερες αποχωρήσεις προσωπικού. Οι Kossek και Ozeki (1998) τονίζουν ότι οι πολιτικές που προωθούν την ισορροπία, όπως τα ευέλικτα ωράρια και τα προγράμματα υποστήριξης ψυχικής υγείας, μπορούν να ενισχύσουν την οργανωσιακή φήμη και την ανταγωνιστικότητα.

Αρνητικές συνέπειες της κακής ισορροπίας

Η κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να έχει σημαντικές αρνητικές συνέπειες τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους οργανισμούς. Οι συνέπειες αυτές επηρεάζουν την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων, την εργασιακή τους ικανοποίηση και την παραγωγικότητα, ενώ παράλληλα δημιουργούν προβλήματα στη λειτουργία και την επίδοση των οργανισμών.

Μία από τις κύριες αρνητικές συνέπειες της κακής ισορροπίας είναι το αυξημένο άγχος και η εξουθένωση. Οι εργαζόμενοι που δεν καταφέρνουν να διαχειριστούν αποτελεσματικά τις επαγγελματικές και προσωπικές τους υποχρεώσεις συχνά βιώνουν υψηλά επίπεδα στρες, το οποίο μπορεί να οδηγήσει σε ψυχικές διαταραχές όπως η κατάθλιψη και το άγχος (Frone, 2000). Η έρευνα των Greenhaus και Beutell (1985) δείχνει ότι οι συγκρούσεις μεταξύ εργασίας και οικογένειας αποτελούν σημαντική πηγή άγχους,

που μπορεί να επιδεινωθεί όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι δεν έχουν τον έλεγχο του χρόνου τους.

Η κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί επίσης να επηρεάσει αρνητικά τη σωματική υγεία των εργαζομένων. Οι Allen et al. (2000) αναφέρουν ότι η συνεχής πίεση και το αυξημένο άγχος μπορούν να οδηγήσουν σε προβλήματα υγείας όπως καρδιαγγειακές παθήσεις, υπέρταση και εξασθενημένο ανοσοποιητικό σύστημα. Επιπλέον, η έλλειψη χρόνου για άσκηση και υγιεινή διατροφή λόγω των αυξημένων επαγγελματικών υποχρεώσεων μπορεί να επιδεινώσει την κατάσταση της υγείας.

Η εργασιακή δυσαρέσκεια είναι μια ακόμη αρνητική συνέπεια της κακής ισορροπίας. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι οι επαγγελματικές τους υποχρεώσεις παρεμποδίζουν τις προσωπικές τους ανάγκες, είναι πιο πιθανό να εμφανίσουν χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους. Οι Hill et al. (2003) επισημαίνουν ότι η έλλειψη ευελιξίας στον εργασιακό χώρο μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη δυσαρέσκεια και μειωμένη αφοσίωση στους στόχους του οργανισμού.

Η κακή ισορροπία επηρεάζει επίσης αρνητικά την παραγωγικότητα και την επίδοση των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν συγκρούσεις μεταξύ των επαγγελματικών και προσωπικών τους ρόλων συχνά δυσκολεύονται να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις. Η έρευνα των Kalliath και Brough (2008) δείχνει ότι η κακή ισορροπία μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη παραγωγικότητα, αυξημένα λάθη και χαμηλότερη ποιότητα εργασίας.

Οι αρνητικές συνέπειες της κακής ισορροπίας δεν περιορίζονται μόνο στους εργαζομένους, αλλά επηρεάζουν και τους οργανισμούς. Οι οργανισμοί που δεν παρέχουν υποστήριξη για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να αντιμετωπίσουν αυξημένα ποσοστά απουσίας και αποχώρησης προσωπικού. Οι Kossek και Ozeki (1998) υποστηρίζουν ότι η έλλειψη ευέλικτων πολιτικών μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα ποσοστά αποχώρησης, καθώς οι εργαζόμενοι αναζητούν καλύτερες συνθήκες εργασίας σε άλλους οργανισμούς.

Τέλος, η κακή ισορροπία μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων, τόσο στον επαγγελματικό όσο και στον προσωπικό τους χώρο. Οι Frone (2000) αναφέρει ότι οι συγκρούσεις μεταξύ εργασίας και οικογένειας μπορούν να οδηγήσουν σε προβλήματα στις προσωπικές σχέσεις και στη μείωση της κοινωνικής υποστήριξης.

2.2 Οργανωσιακή επίδοση

2.2.1 Ο Ορισμός της οργανωσιακής επίδοσης και οι συνιστώσες της.

Ορισμός της οργανωσιακής επίδοσης

Η οργανωσιακή επίδοση αποτελεί έναν από τους πιο κρίσιμους δείκτες επιτυχίας και βιωσιμότητας ενός οργανισμού. Ορίζεται ως το επίπεδο στο οποίο ένας οργανισμός επιτυγχάνει τους στόχους του, ανταποκρίνεται στις προσδοκίες των μετόχων και αξιοποιεί τους πόρους του με αποτελεσματικό τρόπο. Σύμφωνα με τους Richard et al. (2009), η οργανωσιακή επίδοση περιλαμβάνει τη χρηματοοικονομική επίδοση, την αποδοτικότητα των διαδικασιών και την ικανοποίηση των ενδιαφερομένων μερών.

Η χρηματοοικονομική επίδοση είναι μια από τις πιο παραδοσιακές και μετρήσιμες διαστάσεις της οργανωσιακής επίδοσης. Περιλαμβάνει δείκτες όπως τα κέρδη, οι αποδόσεις των επενδύσεων, και τα έσοδα, τα οποία αντικατοπτρίζουν την οικονομική υγεία και τη βιωσιμότητα του οργανισμού (Kaplan & Norton, 1992). Οι χρηματοοικονομικοί δείκτες παρέχουν μια άμεση εκτίμηση της αποτελεσματικότητας της διαχείρισης και της στρατηγικής του οργανισμού.

Η αποδοτικότητα των διαδικασιών αναφέρεται στη δυνατότητα του οργανισμού να χρησιμοποιεί τους πόρους του (ανθρώπινο δυναμικό, υλικά, τεχνολογία) με τον πιο αποδοτικό τρόπο για να παράγει προϊόντα και υπηρεσίες υψηλής ποιότητας. Οι Neely et al. (1995) υποστηρίζουν ότι η αποδοτικότητα των διαδικασιών μπορεί να μετρηθεί μέσω διαφόρων δεικτών, όπως η παραγωγικότητα, η ποιότητα, και η ταχύτητα των διαδικασιών. Η βελτίωση των διαδικασιών αυτών μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένο κόστος και αυξημένη ικανοποίηση των πελατών.

Η ικανοποίηση των ενδιαφερομένων μερών, συμπεριλαμβανομένων των πελατών, των εργαζομένων και των μετόχων, είναι επίσης σημαντική για την οργανωσιακή επίδοση. Οι οργανισμοί που καταφέρνουν να ικανοποιήσουν τις ανάγκες και τις προσδοκίες αυτών των ομάδων είναι πιο πιθανό να διατηρήσουν μια σταθερή και μακροπρόθεσμη επιτυχία. Οι Kaplan και Norton (1992) προτείνουν τη χρήση του "Balanced Scorecard", το οποίο αξιολογεί την επίδοση όχι μόνο με χρηματοοικονομικούς δείκτες αλλά και με δείκτες που αφορούν την ικανοποίηση των πελατών και την εσωτερική αποδοτικότητα.

Επιπλέον, η οργανωσιακή επίδοση μπορεί να περιλαμβάνει τη διαχείριση της καινοτομίας και της ανάπτυξης. Οι οργανισμοί που επενδύουν στην έρευνα και την

ανάπτυξη (R&D) και ενθαρρύνουν την καινοτομία μπορούν να διατηρήσουν την ανταγωνιστικότητά τους στην αγορά και να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες του περιβάλλοντος. Σύμφωνα με τους Smith et al. (2008), η ικανότητα ενός οργανισμού να καινοτομεί αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία του.

Τέλος, η οργανωσιακή κουλτούρα και το ηθικό των εργαζομένων παίζουν επίσης σημαντικό ρόλο στην επίδοση. Οι Hoyer et al. (2015) και Parent & Lovelace (2018) υποστηρίζουν ότι μια θετική και υποστηρικτική οργανωσιακή κουλτούρα μπορεί να ενισχύσει την δέσμευση των εργαζομένων, να βελτιώσει την επικοινωνία και τη συνεργασία, και να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας και καινοτομίας.

Συνιστώσες της οργανωσιακής επίδοσης

Η οργανωσιακή επίδοση είναι μια πολυδιάστατη έννοια που περιλαμβάνει διάφορες συνιστώσες, οι οποίες συμβάλλουν στην επιτυχία και τη βιωσιμότητα ενός οργανισμού. Οι κύριες συνιστώσες της οργανωσιακής επίδοσης περιλαμβάνουν τη χρηματοοικονομική επίδοση, την αποδοτικότητα των διαδικασιών, την ικανοποίηση των ενδιαφερομένων μερών, την καινοτομία και την οργανωσιακή κουλτούρα (Leitão et al., 2019).

Η χρηματοοικονομική επίδοση είναι μια από τις πιο άμεσα μετρήσιμες και παραδοσιακές συνιστώσες της οργανωσιακής επίδοσης. Περιλαμβάνει δείκτες όπως τα κέρδη, οι αποδόσεις των επενδύσεων, τα έσοδα, τα καθαρά κέρδη και η ρευστότητα του οργανισμού (Kaplan & Norton, 1992). Αυτοί οι δείκτες παρέχουν μια σαφή εικόνα της οικονομικής υγείας και της ικανότητας του οργανισμού να επιβιώνει και να αναπτύσσεται. Οι χρηματοοικονομικές επιδόσεις αντικατοπτρίζουν την αποτελεσματικότητα της διαχείρισης πόρων και τη στρατηγική του οργανισμού.

Η αποδοτικότητα των διαδικασιών αναφέρεται στην ικανότητα ενός οργανισμού να χρησιμοποιεί τους πόρους του με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο για να παράγει προϊόντα και υπηρεσίες υψηλής ποιότητας. Οι δείκτες αποδοτικότητας περιλαμβάνουν τη βελτίωση της παραγωγικότητας, τη μείωση του κόστους παραγωγής, τη βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων και των υπηρεσιών και την ταχύτητα των διαδικασιών (Neely et al., 1995). Μια αποτελεσματική διαχείριση των διαδικασιών συμβάλλει στη συνολική αύξηση της αποδοτικότητας και της ανταγωνιστικότητας του οργανισμού.

Η ικανοποίηση των ενδιαφερομένων μερών περιλαμβάνει την ικανοποίηση των πελατών, των εργαζομένων, των μετόχων και της κοινωνίας γενικότερα. Οι Kaplan και Norton (1992) προτείνουν τη χρήση του "Balanced Scorecard", το οποίο αξιολογεί την επίδοση όχι μόνο με χρηματοοικονομικούς δείκτες αλλά και με δείκτες που αφορούν την ικανοποίηση των πελατών και την εσωτερική αποδοτικότητα. Οι οργανισμοί που καταφέρνουν να ικανοποιήσουν τις ανάγκες και τις προσδοκίες αυτών των ομάδων είναι πιο πιθανό να διατηρήσουν μια σταθερή και μακροπρόθεσμη επιτυχία.

Η καινοτομία και η συνεχής ανάπτυξη αποτελούν επίσης κρίσιμες συνιστώσες της οργανωσιακής επίδοσης. Οι οργανισμοί που επενδύουν στην έρευνα και την ανάπτυξη (R&D) και προωθούν την καινοτομία μπορούν να διατηρήσουν την ανταγωνιστικότητά τους στην αγορά και να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες του περιβάλλοντος (Smith et al., 2008). Η ικανότητα ενός οργανισμού να καινοτομεί και να αναπτύσσει νέα προϊόντα και υπηρεσίες είναι καθοριστική για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία του.

Η οργανωσιακή κουλτούρα και το ηθικό των εργαζομένων παίζουν επίσης σημαντικό ρόλο στην οργανωσιακή επίδοση. Οι Hoyer et al. (2015) και Parent & Lovelace (2018) υποστηρίζουν ότι μια θετική και υποστηρικτική οργανωσιακή κουλτούρα μπορεί να ενισχύσει τη δέσμευση των εργαζομένων, να βελτιώσει την επικοινωνία και τη συνεργασία και να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας και καινοτομίας. Οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι εργάζονται σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον είναι πιο πιθανό να είναι αποδοτικοί και να συμβάλλουν θετικά στην οργανωσιακή επίδοση.

2.2.2 Μέτρηση της οργανωσιακής επίδοσης

Βασικοί δείκτες απόδοσης (KPIs)

Οι βασικοί δείκτες απόδοσης (Key Performance Indicators, KPIs) αποτελούν κρίσιμα εργαλεία για την αξιολόγηση της οργανωσιακής επίδοσης. Οι KPIs είναι μετρήσιμες τιμές που αντικατοπτρίζουν την πρόοδο ενός οργανισμού προς την επίτευξη των στρατηγικών του στόχων. Οι δείκτες αυτοί βοηθούν τους οργανισμούς να παρακολουθούν την απόδοσή τους, να εντοπίζουν περιοχές που χρειάζονται βελτίωση και να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις.

Οι χρηματοοικονομικοί δείκτες είναι από τους πιο παραδοσιακούς και ευρέως χρησιμοποιούμενους KPIs. Περιλαμβάνουν δείκτες όπως τα έσοδα, τα καθαρά κέρδη, το

περιθώριο κέρδους, η απόδοση των επενδύσεων (ROI) και η ρευστότητα. Οι Kaplan και Norton (1992) υποστηρίζουν ότι οι χρηματοοικονομικοί δείκτες παρέχουν μια σαφή εικόνα της οικονομικής υγείας του οργανισμού και της ικανότητάς του να επιτυγχάνει οικονομικούς στόχους. Για παράδειγμα, το ROI μετρά την αποδοτικότητα των επενδύσεων και βοηθά τους οργανισμούς να αξιολογούν την απόδοση των κεφαλαίων τους.

Η αποδοτικότητα των διαδικασιών είναι ένας άλλος σημαντικός τομέας μέτρησης της οργανωσιακής επίδοσης. Οι δείκτες αποδοτικότητας περιλαμβάνουν τη συνολική παραγωγικότητα, τον κύκλο χρόνου παραγωγής, το ποσοστό αποβλήτων και την ποιότητα των προϊόντων ή υπηρεσιών (Neely et al., 1995). Για παράδειγμα, η συνολική παραγωγικότητα μετρά τον όγκο των παραγόμενων προϊόντων ή υπηρεσιών σε σχέση με τους πόρους που χρησιμοποιούνται. Οι οργανισμοί που βελτιώνουν την αποδοτικότητα των διαδικασιών τους μπορούν να μειώσουν το κόστος και να βελτιώσουν την ποιότητα, οδηγώντας σε υψηλότερη ανταγωνιστικότητα.

Η ικανοποίηση των πελατών είναι μια κρίσιμη διάσταση της οργανωσιακής επίδοσης, καθώς οι ικανοποιημένοι πελάτες είναι πιο πιθανό να επαναλάβουν τις αγορές τους και να προτείνουν τον οργανισμό σε άλλους. Οι Kaplan και Norton (1992) προτείνουν τη χρήση του "Balanced Scorecard" για την αξιολόγηση της ικανοποίησης των πελατών. Οι δείκτες ικανοποίησης περιλαμβάνουν τον δείκτη καθαρής προώθησης (Net Promoter Score, NPS), το ποσοστό διατήρησης πελατών και την ανάλυση των παραπόνων πελατών. Ο NPS, για παράδειγμα, μετρά την προθυμία των πελατών να προτείνουν τον οργανισμό σε άλλους, παρέχοντας μια εικόνα της συνολικής εμπειρίας των πελατών.

Η απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού είναι καθοριστική για την οργανωσιακή επιτυχία. Οι δείκτες ανθρώπινου δυναμικού περιλαμβάνουν την ικανοποίηση των εργαζομένων, την παραγωγικότητα των εργαζομένων, το ποσοστό αποχώρησης και την επαγγελματική ανάπτυξη (Becker & Huselid, 1998). Η ικανοποίηση των εργαζομένων μπορεί να μετρηθεί μέσω ερευνών και συνεντεύξεων, ενώ το ποσοστό αποχώρησης δείχνει τον βαθμό διατήρησης του προσωπικού. Οι οργανισμοί που διατηρούν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης και διατήρησης εργαζομένων είναι πιο πιθανό να επιτύχουν μακροπρόθεσμη επιτυχία.

Η καινοτομία είναι ένας σημαντικός παράγοντας για τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα και ανταγωνιστικότητα των οργανισμών. Οι δείκτες καινοτομίας περιλαμβάνουν τον αριθμό των νέων προϊόντων ή υπηρεσιών που αναπτύσσονται, το

ποσοστό των εσόδων που προέρχονται από νέα προϊόντα και τις δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη (R&D). Οι οργανισμοί που επενδύουν στην καινοτομία μπορούν να διατηρήσουν την ανταγωνιστικότητά τους και να προσαρμοστούν στις αλλαγές της αγοράς.

Η κοινωνική ευθύνη και η βιωσιμότητα είναι επίσης σημαντικές διαστάσεις της οργανωσιακής επίδοσης. Οι δείκτες κοινωνικής ευθύνης περιλαμβάνουν τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις, τη δέσμευση στην εταιρική κοινωνική ευθύνη (CSR) και τις δράσεις για την υποστήριξη της κοινότητας (Coelho et al., 2023). Οι οργανισμοί που επιδεικνύουν δέσμευση στη βιωσιμότητα και την κοινωνική ευθύνη μπορούν να βελτιώσουν τη φήμη τους και να ενισχύσουν τη σχέση τους με τους πελάτες και την κοινωνία.

Χρηματοοικονομικοί δείκτες

Οι χρηματοοικονομικοί δείκτες είναι από τους πιο παραδοσιακούς και ευρέως χρησιμοποιούμενους δείκτες για την αξιολόγηση της οργανωσιακής επίδοσης. Οι δείκτες αυτοί παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την οικονομική υγεία, την αποδοτικότητα και τη βιωσιμότητα του οργανισμού.

Τα κέρδη είναι ένας από τους πιο προφανείς και άμεσα μετρήσιμους δείκτες της χρηματοοικονομικής απόδοσης. Τα καθαρά κέρδη, τα οποία υπολογίζονται αφαιρώντας τα συνολικά έξοδα από τα συνολικά έσοδα, δίνουν μια εικόνα για την κερδοφορία του οργανισμού. Οι Kaplan και Norton (1992) υποστηρίζουν ότι τα καθαρά κέρδη αποτελούν έναν θεμελιώδη δείκτη για την αποδοτικότητα της διαχείρισης και τη συνολική οικονομική υγεία του οργανισμού.

Η απόδοση των επενδύσεων (Return on Investment, ROI) είναι ένας βασικός δείκτης που μετρά την αποδοτικότητα των κεφαλαίων που επενδύθηκαν σε ένα έργο ή μια επιχείρηση. Ο ROI υπολογίζεται διαιρώντας τα καθαρά κέρδη με το συνολικό κόστος της επένδυσης. Αυτός ο δείκτης βοηθά τους οργανισμούς να αξιολογούν την αποδοτικότητα των επενδύσεών τους και να λαμβάνουν αποφάσεις για μελλοντικές επενδύσεις (Kaplan & Norton, 1992).

Το περιθώριο κέρδους είναι ένας άλλος σημαντικός χρηματοοικονομικός δείκτης που δείχνει την ικανότητα του οργανισμού να παράγει κέρδη από τις πωλήσεις του. Υπολογίζεται διαιρώντας τα καθαρά κέρδη με τα συνολικά έσοδα και εκφράζεται ως ποσοστό. Ένα υψηλό περιθώριο κέρδους υποδηλώνει ότι ο οργανισμός έχει υψηλή αποδοτικότητα και διαχειρίζεται αποτελεσματικά τα κόστη του (Neely et al., 1995).

Η ρευστότητα είναι ένας βασικός δείκτης που μετρά την ικανότητα του οργανισμού να ανταποκρίνεται στις βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις του. Οι δείκτες ρευστότητας περιλαμβάνουν τον τρέχοντα δείκτη (current ratio) και τον γρήγορο δείκτη (quick ratio). Ο τρέχων δείκτης υπολογίζεται διαιρώντας τα κυκλοφορούντα ενεργητικά με τις βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις, ενώ ο γρήγορος δείκτης αφαιρεί τα αποθέματα από τα κυκλοφορούντα ενεργητικά πριν τον διαχωρισμό. Η ρευστότητα είναι κρίσιμη για την εξασφάλιση της οικονομικής σταθερότητας και την αποφυγή προβλημάτων ταμειακής ροής (Smith et al., 2008).

Η απόδοση ιδίων κεφαλαίων (Return on Equity, ROE) είναι ένας δείκτης που μετρά την αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων του οργανισμού. Υπολογίζεται διαιρώντας τα καθαρά κέρδη με τα ίδια κεφάλαια και εκφράζεται ως ποσοστό. Ο ROE δείχνει την ικανότητα του οργανισμού να δημιουργεί κέρδη από τα κεφάλαια που έχουν επενδυθεί από τους μετόχους. Ένας υψηλός δείκτης ROE υποδηλώνει αποτελεσματική χρήση των ιδίων κεφαλαίων και ισχυρή οικονομική απόδοση (Kaplan & Norton, 1992).

Ο κύκλος εργασιών είναι ένας δείκτης που μετρά την αποδοτικότητα της διαχείρισης των αποθεμάτων και των απαιτήσεων του οργανισμού. Υπολογίζεται διαιρώντας τα ετήσια έσοδα με τα μέσα αποθέματα ή τις μέσες απαιτήσεις. Ο υψηλός κύκλος εργασιών υποδηλώνει ότι ο οργανισμός διαχειρίζεται αποτελεσματικά τα αποθέματα και τις απαιτήσεις του, μειώνοντας τα κόστη αποθήκευσης και βελτιώνοντας την ταμειακή ροή (Neely et al., 1995).

Η χρηματοοικονομική μόχλευση μετρά την αναλογία του χρέους προς τα ίδια κεφάλαια του οργανισμού. Ένας υψηλός δείκτης μόχλευσης υποδηλώνει ότι ο οργανισμός χρησιμοποιεί σημαντικό ποσοστό δανειακών κεφαλαίων για τη χρηματοδότηση των δραστηριοτήτων του. Αν και η μόχλευση μπορεί να αυξήσει τις αποδόσεις των μετόχων, αυξάνει επίσης τον χρηματοοικονομικό κίνδυνο του οργανισμού. Οι Kaplan και Norton (1992) τονίζουν τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ της χρήσης ιδίων και δανειακών κεφαλαίων για τη διασφάλιση της χρηματοοικονομικής σταθερότητας.

Έρευνες ικανοποίησης πελατών

Οι έρευνες ικανοποίησης πελατών είναι ένα κρίσιμο εργαλείο για την αξιολόγηση της ποιότητας των προϊόντων και υπηρεσιών ενός οργανισμού. Αυτές οι έρευνες παρέχουν πολύτιμα δεδομένα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη βελτίωση της

πελατοκεντρικής στρατηγικής και της συνολικής επίδοσης του οργανισμού. Ακολουθεί μια ανάλυση των ερευνών ικανοποίησης πελατών, με έμφαση στη σημασία τους, τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται και τα οφέλη που αποκομίζονται από την εφαρμογή τους.

Οι έρευνες ικανοποίησης πελατών είναι σημαντικές για διάφορους λόγους. Πρώτον, βοηθούν τους οργανισμούς να κατανοήσουν τις ανάγκες και τις προσδοκίες των πελατών τους. Αυτό επιτρέπει στις επιχειρήσεις να προσαρμόζουν τις υπηρεσίες και τα προϊόντα τους ώστε να ανταποκρίνονται καλύτερα στις απαιτήσεις της αγοράς. Σύμφωνα με τον Reichheld (2003), οι οργανισμοί που επικεντρώνονται στην ικανοποίηση των πελατών τους έχουν υψηλότερα ποσοστά διατήρησης πελατών και μεγαλύτερη μακροπρόθεσμη επιτυχία. Δεύτερον, οι έρευνες αυτές παρέχουν δεδομένα για τη μέτρηση της απόδοσης των τμημάτων εξυπηρέτησης πελατών. Με την ανάλυση των αποτελεσμάτων των ερευνών, οι οργανισμοί μπορούν να εντοπίσουν τις αδυναμίες και να λάβουν μέτρα για τη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών τους (Parasuraman, Zeithaml, & Berry, 1988). Τρίτον, οι έρευνες ικανοποίησης πελατών συμβάλλουν στη δημιουργία μιας ισχυρής σχέσης μεταξύ του οργανισμού και των πελατών του. Οι πελάτες που αισθάνονται ότι η γνώμη τους είναι σημαντική είναι πιο πιθανό να παραμείνουν πιστοί στον οργανισμό και να τον προτείνουν σε άλλους (Hoye et al., 2015).

Υπάρχουν διάφορες μέθοδοι για τη διεξαγωγή ερευνών ικανοποίησης πελατών, κάθε μία με τα δικά της πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα. Τα ερωτηματολόγια είναι η πιο κοινή μέθοδος για τη συλλογή δεδομένων ικανοποίησης πελατών. Μπορούν να διανεμηθούν μέσω ταχυδρομείου, email ή διαδικτύου και επιτρέπουν τη συλλογή μεγάλου όγκου δεδομένων σε σύντομο χρονικό διάστημα. Τα ερωτηματολόγια μπορούν να περιλαμβάνουν κλειστές ερωτήσεις, όπως οι κλίμακες Likert, που επιτρέπουν τη ποσοτική ανάλυση των δεδομένων, καθώς και ανοιχτές ερωτήσεις για τη συλλογή ποιοτικών δεδομένων (Creswell & Creswell, 2019).

Οι συνεντεύξεις παρέχουν μια πιο σε βάθος κατανόηση των απόψεων και των συναισθημάτων των πελατών. Μπορούν να διεξαχθούν πρόσωπο με πρόσωπο ή τηλεφωνικά και επιτρέπουν στον ερευνητή να εμβαθύνει σε θέματα που ανακύπτουν κατά τη διάρκεια της συνομιλίας. Αυτή η μέθοδος είναι πιο χρονοβόρα και κοστοβόρα, αλλά παρέχει πλούσια και λεπτομερή δεδομένα. Οι ομάδες εστίασης είναι συζητήσεις μικρών ομάδων πελατών που διευθύνονται από έναν συντονιστή. Αυτές οι ομάδες επιτρέπουν τη συλλογή δεδομένων μέσω της αλληλεπίδρασης μεταξύ των μελών της ομάδας και μπορούν

να αποκαλύψουν δυναμικές απόψεις και συμπεριφορές που δεν θα ήταν εμφανείς μέσω άλλων μεθόδων (Creswell & Creswell, 2019).

Με την άνοδο της τεχνολογίας, πολλές επιχειρήσεις χρησιμοποιούν ηλεκτρονικές πλατφόρμες και κοινωνικά δίκτυα για τη συλλογή δεδομένων ικανοποίησης πελατών. Αυτές οι πλατφόρμες επιτρέπουν τη συνεχή παρακολούθηση των απόψεων των πελατών και την άμεση απάντηση σε σχόλια και παράπονα (Mangold & Faulds, 2009).

Η εφαρμογή ερευνών ικανοποίησης πελατών παρέχει πολλά οφέλη στους οργανισμούς. Πρώτον, τα δεδομένα που συλλέγονται μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων και των υπηρεσιών. Η κατανόηση των αναγκών και των προσδοκιών των πελατών επιτρέπει στους οργανισμούς να προσαρμόζουν τις προσφορές τους και να δημιουργούν προϊόντα που ανταποκρίνονται καλύτερα στις απαιτήσεις της αγοράς (Oliver, 1999).

Δεύτερον, οι έρευνες ικανοποίησης πελατών συμβάλλουν στη βελτίωση της εξυπηρέτησης πελατών. Με την ανάλυση των σχολίων των πελατών, οι οργανισμοί μπορούν να εντοπίσουν τις αδυναμίες στις διαδικασίες εξυπηρέτησης και να λάβουν μέτρα για την αντιμετώπισή τους. Αυτό οδηγεί σε βελτίωση της εμπειρίας των πελατών και αύξηση της ικανοποίησης τους (Milner & Furnham, 2017).

Τρίτον, οι έρευνες ικανοποίησης πελατών συμβάλλουν στη δημιουργία ισχυρών σχέσεων με τους πελάτες. Οι πελάτες που αισθάνονται ότι οι απόψεις τους είναι σημαντικές είναι πιο πιθανό να παραμείνουν πιστοί στον οργανισμό και να τον προτείνουν σε άλλους. Αυτό οδηγεί σε αύξηση της πελατειακής βάσης και στη δημιουργία θετικής φήμης για τον οργανισμό (Reichheld, 2003).

2.3 Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή επίδοση

2.3.1 Θεωρητικές προοπτικές

1. Μοντέλο εργασιακών απαιτήσεων-πόρων

Το μοντέλο εργασιακών απαιτήσεων-πόρων (Job Demands-Resources Model, JD-R) είναι ένα από τα πιο διαδεδομένα θεωρητικά πλαίσια για την κατανόηση της σχέσης μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας, των διαθέσιμων πόρων και της ευημερίας των

εργαζομένων. Το μοντέλο αυτό αναπτύχθηκε από τους Demerouti et al. (2001) και παρέχει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την κατανόηση των θετικών και αρνητικών επιπτώσεων της εργασιακής ζωής στην υγεία και την επίδοση των εργαζομένων.

Σύμφωνα με το JD-R μοντέλο, οι εργασιακές απαιτήσεις αναφέρονται στις φυσικές, ψυχολογικές, κοινωνικές και οργανωτικές πτυχές της εργασίας που απαιτούν συνεχή προσπάθεια και συνδέονται με φυσιολογικό και ψυχολογικό κόστος. Παραδείγματα εργασιακών απαιτήσεων περιλαμβάνουν τον υψηλό φόρτο εργασίας, τις πιέσεις χρόνου και την συναισθηματική απαίτηση της εργασίας (Demerouti et al., 2001).

Αντίθετα, οι πόροι της εργασίας περιλαμβάνουν τις φυσικές, ψυχολογικές, κοινωνικές και οργανωτικές πτυχές της εργασίας που βοηθούν στην επίτευξη των εργασιακών στόχων, μειώνουν τις εργασιακές απαιτήσεις και τις σχετικές φυσιολογικές και ψυχολογικές επιπτώσεις, και προάγουν την προσωπική ανάπτυξη και μάθηση. Οι πόροι αυτοί μπορεί να περιλαμβάνουν την υποστήριξη από τους συναδέλφους, την αυτονομία στην εργασία και τις ευκαιρίες για ανάπτυξη (Bakker & Demerouti, 2007).

Το JD-R μοντέλο υποστηρίζει ότι η ισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων και των πόρων είναι κρίσιμη για την ευημερία των εργαζομένων και την οργανωσιακή επίδοση. Όταν οι πόροι είναι επαρκείς για να αντισταθμίσουν τις απαιτήσεις της εργασίας, οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να βιώσουν υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, δέσμευσης και επίδοση. Αντίθετα, όταν οι απαιτήσεις υπερβαίνουν τους διαθέσιμους πόρους, οι εργαζόμενοι μπορεί να βιώσουν εξουθένωση και μειωμένη επίδοση (Schaufeli & Bakker, 2004).

2. Θεωρία διατήρησης πόρων

Η θεωρία διατήρησης πόρων (Conservation of Resources Theory, COR) αναπτύχθηκε από τον Hobfoll (1989) και αποτελεί ένα σημαντικό πλαίσιο για την κατανόηση του στρες, της ευημερίας και της απόδοσης των εργαζομένων. Σύμφωνα με τη θεωρία COR, οι άνθρωποι προσπαθούν να αποκτήσουν, να διατηρήσουν και να προστατεύσουν τους πόρους που θεωρούν πολύτιμους. Οι πόροι αυτοί μπορούν να είναι υλικοί (π.χ. χρήματα), κοινωνικοί (π.χ. υποστήριξη από συναδέλφους), προσωπικοί (π.χ. αυτοεκτίμηση) ή ενεργειακοί (π.χ. χρόνος, ενέργεια).

Η θεωρία COR προτείνει ότι το στρες προκύπτει όταν οι πόροι ενός ατόμου απειλούνται με απώλεια, όταν οι πόροι πραγματικά χάνονται ή όταν δεν υπάρχει επαρκής

απόδοση πόρων μετά από μια σημαντική επένδυση πόρων. Οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν απειλές για τους πόρους τους ή που έχουν ήδη χάσει πόρους είναι πιο πιθανό να βιώσουν υψηλά επίπεδα στρες και εξουθένωσης (Hobfoll, 1989).

Η θεωρία COR έχει σημαντικές εφαρμογές στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι εργαζόμενοι προσπαθούν να διατηρήσουν μια ισορροπία μεταξύ των επαγγελματικών και προσωπικών τους υποχρεώσεων για να προστατεύσουν τους πόρους τους και να αποφύγουν την απώλεια τους. Οι οργανισμοί μπορούν να χρησιμοποιήσουν τη θεωρία COR για να αναπτύξουν στρατηγικές που υποστηρίζουν τους εργαζομένους στην απόκτηση και διατήρηση των πόρων τους.

Για παράδειγμα, η παροχή ευέλικτων ωραρίων εργασίας, η υποστήριξη για την ψυχική υγεία και η δυνατότητα τηλεργασίας μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζομένους να διατηρήσουν τους πόρους τους και να μειώσουν το στρες. Οι Grandey και Cropanzano (1999) υποστηρίζουν ότι η παροχή αυτών των πόρων μπορεί να μειώσει την εργασιακή εξουθένωση και να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση.

Επιπλέον, η θεωρία COR μπορεί να εξηγήσει γιατί οι εργαζόμενοι που βιώνουν απώλεια πόρων σε έναν τομέα της ζωής τους (π.χ. εργασία) μπορεί να προσπαθήσουν να αντισταθμίσουν αυτήν την απώλεια σε άλλον τομέα (π.χ. προσωπική ζωή). Αυτή η στρατηγική μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και σε βελτίωση της συνολικής ευημερίας.

3. Θεωρία κοινωνικής ανταλλαγής

Η θεωρία κοινωνικής ανταλλαγής (Social Exchange Theory, SET) αποτελεί ένα σημαντικό θεωρητικό πλαίσιο για την κατανόηση των σχέσεων στον εργασιακό χώρο και της οργανωσιακής συμπεριφοράς. Αναπτύχθηκε από τους Blau και Homans (1958) και βασίζεται στην ιδέα ότι οι κοινωνικές σχέσεις αναπτύσσονται μέσω της αμοιβαίας ανταλλαγής πόρων, οι οποίοι μπορεί να είναι υλικοί, ψυχολογικοί ή κοινωνικοί.

Σύμφωνα με τη θεωρία κοινωνικής ανταλλαγής, οι εργαζόμενοι αναμένουν ανταπόδοση για τις προσπάθειες και τις συνεισφορές τους στον οργανισμό. Αυτή η ανταπόδοση μπορεί να λάβει τη μορφή ανταμοιβών, όπως μισθός, προαγωγές, αναγνώριση και υποστήριξη από τον εργοδότη. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι λαμβάνουν δίκαιη ανταμοιβή για τις συνεισφορές τους, είναι πιο πιθανό να αισθάνονται αφοσίωση και δέσμευση προς τον οργανισμό (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Η θεωρία κοινωνικής ανταλλαγής έχει σημαντικές εφαρμογές στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Όταν οι οργανισμοί παρέχουν πόρους και υποστήριξη που βοηθούν τους εργαζομένους να διαχειρίζονται τις επαγγελματικές και προσωπικές τους υποχρεώσεις, οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να αισθάνονται αφοσίωση και να ανταποδίδουν με αυξημένη επίδοση και δέσμευση. Για παράδειγμα, οι οργανισμοί που προσφέρουν ευέλικτα ωράρια εργασίας, δυνατότητες τηλεργασίας και προγράμματα υποστήριξης ψυχικής υγείας μπορούν να ενισχύσουν την ικανοποίηση των εργαζομένων και τη δέσμευσή τους στον οργανισμό (Eisenberger et al., 2001).

Η θεωρία κοινωνικής ανταλλαγής μπορεί επίσης να εξηγήσει πώς οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών επηρεάζουν την οργανωσιακή επίδοση. Οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι λαμβάνουν υποστήριξη και δίκαιη ανταμοιβή από τον οργανισμό είναι πιο πιθανό να επιδεικνύουν θετικές συμπεριφορές, όπως η αυξημένη παραγωγικότητα, η μείωση των απουσιών και η πρόθεση να παραμείνουν στον οργανισμό (Wayne et al., 1997).

Επιπλέον, η θεωρία κοινωνικής ανταλλαγής μπορεί να βοηθήσει στην κατανόηση των επιπτώσεων των ασύμμετρων σχέσεων στον εργασιακό χώρο. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι δεν λαμβάνουν δίκαιη ανταμοιβή για τις προσπάθειές τους, μπορεί να βιώσουν αρνητικά συναισθήματα, όπως απογοήτευση και δυσαρέσκεια, που μπορούν να οδηγήσουν σε μειωμένη επίδοση και αυξημένη πρόθεση αποχώρησης (Rhoades & Eisenberger, 2002).

2.3.2 Εμπειρικές μελέτες

Η σχέση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της οργανωσιακής επίδοσης έχει αποτελέσει αντικείμενο πολλών εμπειρικών μελετών. Οι ερευνητές έχουν εξετάσει τις θετικές, ουδέτερες και αρνητικές επιπτώσεις αυτής της ισορροπίας στην επίδοση των εργαζομένων και των οργανισμών.

Πολλές μελέτες έχουν υποστηρίξει ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της οργανωσιακής επίδοσης. Αυτές οι μελέτες τονίζουν ότι οι οργανισμοί που υποστηρίζουν την ισορροπία αυτή μπορούν να επωφεληθούν από αυξημένη παραγωγικότητα, καλύτερη δέσμευση των εργαζομένων και υψηλότερα επίπεδα καινοτομίας. Για παράδειγμα, η μελέτη των Beauregard και Henry

(2009) ανέλυσε δεδομένα από διάφορους οργανισμούς και βρήκε ότι οι πολιτικές υποστήριξης της ισορροπίας εργασίας-ζωής, όπως τα ευέλικτα ωράρια και οι άδειες για οικογενειακούς λόγους, συσχετίζονται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενοι που έχουν τη δυνατότητα να διαχειρίζονται τον χρόνο τους καλύτερα και να ανταποκρίνονται στις προσωπικές τους ανάγκες είναι πιο αφοσιωμένοι και αποδοτικοί στη δουλειά τους.

Μια άλλη μελέτη από τους Kelly et al. (2008) εξέτασε τις επιπτώσεις της εισαγωγής ενός προγράμματος ευέλικτης εργασίας σε μια μεγάλη εταιρεία. Οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι η ευέλικτη εργασία όχι μόνο μείωσε το στρες και την εξουθένωση των εργαζομένων, αλλά επίσης βελτίωσε την απόδοση και τη δέσμευσή τους στον οργανισμό. Οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στο πρόγραμμα ανέφεραν ότι αισθάνονταν πιο υποστηριγμένοι από τον εργοδότη τους και ήταν πιο πρόθυμοι να συμβάλουν στην επιτυχία του οργανισμού.

Επιπλέον, η έρευνα των Allen et al. (2013) έδειξε ότι η παροχή υποστήριξης για την ισορροπία εργασίας-ζωής μπορεί να βελτιώσει τη δημιουργικότητα και την καινοτομία. Οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι οι προσωπικές τους ανάγκες γίνονται σεβαστές από τον εργοδότη τους είναι πιο πιθανό να συμμετέχουν σε δραστηριότητες καινοτομίας και να προτείνουν νέες ιδέες.

Συνολικά, αυτές οι μελέτες δείχνουν ότι η υποστήριξη της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να έχει σημαντικά οφέλη για την οργανωσιακή επίδοση. Οι πολιτικές που προάγουν την ευελιξία, τη στήριξη της οικογένειας και την ψυχική υγεία όχι μόνο βελτιώνουν την ευημερία των εργαζομένων, αλλά επίσης ενισχύουν την παραγωγικότητα, τη δέσμευση και την καινοτομία στον οργανισμό (Beauregard & Henry, 2009; Kelly et al., 2008; Allen et al., 2013).

Ωστόσο, αν και πολλές μελέτες υποστηρίζουν τη θετική σχέση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της οργανωσιακής επίδοσης, υπάρχουν και ορισμένες έρευνες που δεν δείχνουν καμία σαφή σχέση μεταξύ των δύο αυτών παραγόντων. Αυτές οι μελέτες επισημαίνουν ότι η πρόβλεψη της ισορροπίας μπορεί να είναι πιο περίπλοκη και να εξαρτάται από άλλους παράγοντες, όπως η κουλτούρα του οργανισμού, ο τύπος εργασίας και τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων (Casper et al., 2018; Haar et al., 2014).

Για παράδειγμα, η μελέτη των Casper et al. (2018) δεν βρήκε σαφή σχέση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της οργανωσιακής επίδοσης σε

μια μεγάλη πολυεθνική εταιρεία. Παρά το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι είχαν πρόσβαση σε ευέλικτα ωράρια και προγράμματα υποστήριξης της οικογένειας, δεν υπήρξε καμία σημαντική βελτίωση στην παραγωγικότητα ή τη δέσμευση των εργαζομένων. Οι ερευνητές υποστήριξαν ότι η έλλειψη σαφούς σχέσης μπορεί να οφείλεται σε πολιτισμικούς παράγοντες και στις διαφορετικές προσδοκίες των εργαζομένων σε διαφορετικές χώρες.

Μια άλλη μελέτη από τους Richman et al. (2008) εξέτασε την επίδραση της ισορροπίας εργασίας-ζωής σε διάφορους οργανισμούς και δεν βρήκε καμία στατιστικά σημαντική σχέση με την οργανωσιακή επίδοση. Οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι, αν και οι εργαζόμενοι εκτίμησαν τις πολιτικές υποστήριξης της ισορροπίας, δεν υπήρχε καμία άμεση επίδραση στην επίδοση ή στην εργασιακή ικανοποίηση. Υποστήριξαν ότι άλλοι παράγοντες, όπως η ποιότητα της ηγεσίας και η οργανωσιακή κουλτούρα, μπορεί να έχουν μεγαλύτερη επίδραση στην επίδοση των εργαζομένων.

Επιπλέον, η έρευνα των Haar et al. (2014) έδειξε ότι η επίδραση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να είναι περιορισμένη όταν οι εργαζόμενοι έχουν υψηλές προσωπικές απαιτήσεις και προσδοκίες. Η μελέτη δεν βρήκε καμία σαφή σχέση μεταξύ της ισορροπίας και της επίδοσης σε περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι είχαν υψηλές απαιτήσεις από την εργασία και την οικογένειά τους, υποδηλώνοντας ότι η ατομική αντίληψη της ισορροπίας μπορεί να διαφέρει σημαντικά.

Τέλος, αν και πολλές μελέτες υποστηρίζουν τις θετικές επιπτώσεις της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, υπάρχουν και έρευνες που δείχνουν αρνητικές επιπτώσεις. Αυτές οι μελέτες υποδηλώνουν ότι η προσπάθεια για ισορροπία μπορεί να δημιουργήσει επιπλέον πίεση στους εργαζομένους και να επηρεάσει αρνητικά την επίδοσή τους.

Για παράδειγμα, η μελέτη των Golden και Wiens-Tuers (2006) έδειξε ότι η χρήση ευέλικτων ωραρίων εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη εργασία εκτός των καθορισμένων ωρών, γεγονός που μπορεί να αυξήσει το άγχος και την εξουθένωση των εργαζομένων. Οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενοι που εργάζονταν από το σπίτι ή χρησιμοποιούσαν ευέλικτα ωράρια συχνά βρέθηκαν να εργάζονται περισσότερες ώρες από εκείνους που είχαν σταθερά ωράρια, κάτι που επηρέασε αρνητικά την ευημερία τους.

Μια άλλη μελέτη από τους Michel et al. (2011) εξέτασε τη σχέση μεταξύ των πολιτικών ισορροπίας εργασίας-ζωής και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι οι πολιτικές που προωθούν την ισορροπία μπορούν να δημιουργήσουν

πρόσθετες προσδοκίες και πιέσεις στους εργαζομένους για να είναι παραγωγικοί τόσο στην εργασία όσο και στην προσωπική τους ζωή. Αυτή η "διπλή προσδοκία" μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο άγχος και μειωμένη ικανοποίηση, υπονομεύοντας έτσι την οργανωσιακή επίδοση.

Επιπλέον, η έρευνα των Voydanoff (2005) έδειξε ότι η προσπάθεια για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να είναι εξαντλητική και να μειώσει την ενεργητικότητα των εργαζομένων. Η μελέτη υποστήριξε ότι οι εργαζόμενοι που αισθάνονται υποχρεωμένοι να διατηρούν υψηλά επίπεδα επίδοσης και στους δύο τομείς της ζωής τους μπορεί να βιώσουν μεγαλύτερη εξουθένωση και κόπωση.

2.4 Επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί

2.4.1 Επισκόπηση των επαγγελματικών αθλητικών οργανισμών

Χαρακτηριστικά των επαγγελματικών αθλητικών οργανισμών

Οι επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί αποτελούν ένα μοναδικό είδος επιχειρηματικών οντοτήτων με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που τους διαφοροποιούν από άλλους τύπους οργανισμών. Αυτά τα χαρακτηριστικά επηρεάζουν τον τρόπο λειτουργίας τους, τη διαχείριση των πόρων τους, καθώς και τις στρατηγικές που χρησιμοποιούν για να επιτύχουν τους στόχους τους (Weinberg & McDermott, 2002).

Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά των επαγγελματικών αθλητικών οργανισμών είναι η έντονη εστίαση στην επίδοση και τα αποτελέσματα. Οι οργανισμοί αυτοί είναι συχνά υπό συνεχή πίεση για να επιτυγχάνουν υψηλές επιδόσεις τόσο σε ατομικό όσο και σε ομαδικό επίπεδο. Αυτό απαιτεί τη διατήρηση υψηλού επιπέδου ανταγωνιστικότητας και την ικανότητα να προσελκύουν και να διατηρούν ταλέντα, είτε πρόκειται για αθλητές είτε για διοικητικό προσωπικό (Smith & Stewart, 2010).

Ένα άλλο σημαντικό χαρακτηριστικό είναι η δημόσια προβολή και η κοινωνική ευθύνη. Οι επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί συχνά λειτουργούν υπό το βλέμμα του κοινού και των μέσων μαζικής ενημέρωσης, κάτι που μπορεί να επηρεάσει τη φήμη και την εμπορική τους αξία. Η δημόσια προβολή τους καθιστά αναγκαία τη διατήρηση μιας θετικής εικόνας και την ενεργή συμμετοχή σε δραστηριότητες κοινωνικής ευθύνης, προκειμένου να

ενισχύσουν την υποστήριξη από τους φιλάθλους και τους χορηγούς (Babiak & Wolfe, 2009).

Οι οικονομικές διαστάσεις των επαγγελματικών αθλητικών οργανισμών παρουσιάζουν επίσης ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Οι οργανισμοί αυτοί βασίζονται σε διάφορες πηγές εσόδων, όπως εισιτήρια, τηλεοπτικά δικαιώματα, εμπορικές συμφωνίες και χορηγίες. Η διαφοροποίηση των εσόδων είναι κρίσιμη για την οικονομική βιωσιμότητα και την αντιμετώπιση των οικονομικών αβεβαιοτήτων που σχετίζονται με τις μεταβλητές επιδόσεις και τις αγορές (Leeds et al., 2023).

Επιπλέον, οι επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί χαρακτηρίζονται από τη δυναμική της ομάδας και την εσωτερική κουλτούρα. Η επιτυχία εξαρτάται από την αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ των αθλητών, των προπονητών και του διοικητικού προσωπικού. Η δημιουργία μιας υποστηρικτικής και συνεργατικής κουλτούρας μπορεί να βελτιώσει την επίδοση και την αφοσίωση των μελών της ομάδας (Wagstaff et al., 2012).

Οι επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί επίσης διαχειρίζονται πολύπλοκα ζητήματα που αφορούν τη διαχείριση των ταλέντων και των αθλητικών εγκαταστάσεων. Η στρατηγική διαχείριση ταλέντων είναι απαραίτητη για τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας, ενώ η διαχείριση των αθλητικών εγκαταστάσεων απαιτεί σημαντικές επενδύσεις και συντήρηση για τη δημιουργία ενός ασφαλούς και επαγγελματικού περιβάλλοντος για τους αθλητές και τους θεατές (Hoye et al., 2015).

Τέλος, η τεχνολογία και η καινοτομία παίζουν έναν αυξανόμενο ρόλο στους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς. Οι τεχνολογικές εξελίξεις στην ανάλυση δεδομένων, την επικοινωνία και την ιατρική αθλητική υποστήριξη μπορούν να βελτιώσουν την επίδοση των αθλητών και να προσφέρουν νέες ευκαιρίες για εμπορική εκμετάλλευση (Ratten, 2016).

Προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί

Οι επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί αντιμετωπίζουν πολλές και πολυδιάστατες προκλήσεις, οι οποίες επηρεάζουν τη λειτουργία τους και την επίτευξη των στόχων τους. Αυτές οι προκλήσεις περιλαμβάνουν θέματα οικονομικής βιωσιμότητας, διαχείρισης ταλέντων, δημόσιας εικόνας, τεχνολογικής καινοτομίας και κοινωνικής ευθύνης (Godfrey, 2009).

Η οικονομική διαχείριση είναι μια από τις κύριες προκλήσεις για τους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς. Τα έσοδα από εισιτήρια, τηλεοπτικά δικαιώματα, χορηγίες και εμπορικές συμφωνίες είναι σημαντικά, αλλά συχνά ασταθή και ευμετάβλητα. Οι Leeds et al. (2023) επισημαίνουν ότι οι αθλητικοί οργανισμοί πρέπει να αναπτύξουν διαφοροποιημένες στρατηγικές εσόδων για να εξασφαλίσουν την οικονομική τους βιωσιμότητα. Επιπλέον, η διαχείριση των δαπανών, όπως οι αμοιβές των αθλητών και η συντήρηση των εγκαταστάσεων, απαιτεί συνεχή προσοχή και στρατηγικό σχεδιασμό.

Η στρατηγική διαχείριση ταλέντων είναι κρίσιμη για την επιτυχία των αθλητικών οργανισμών. Η προσέλκυση, ανάπτυξη και διατήρηση κορυφαίων αθλητών αποτελεί συνεχή πρόκληση. Η έλλειψη ταλέντου μπορεί να επηρεάσει την ανταγωνιστικότητα της ομάδας και, κατ' επέκταση, τα έσοδα από εισιτήρια και χορηγίες. Οι Hoyer et al. (2015) τονίζουν ότι οι οργανισμοί πρέπει να επενδύσουν σε προγράμματα ανάπτυξης ταλέντων και να δημιουργήσουν υποστηρικτικά περιβάλλοντα που ενθαρρύνουν την επίδοση και την προσωπική ανάπτυξη των αθλητών.

Οι επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί λειτουργούν υπό το βλέμμα του κοινού και των μέσων μαζικής ενημέρωσης. Η διατήρηση μιας θετικής δημόσιας εικόνας είναι απαραίτητη για την υποστήριξη των φιλάθλων και των χορηγών. Οι Babiak και Wolfe (2009) επισημαίνουν ότι η εμπλοκή σε δραστηριότητες κοινωνικής ευθύνης μπορεί να ενισχύσει την εικόνα των οργανισμών και να βελτιώσει τη σχέση τους με την κοινότητα. Ωστόσο, οποιοδήποτε σκάνδαλο ή αρνητική δημοσιότητα μπορεί να έχει σοβαρές επιπτώσεις στη φήμη και τα οικονομικά του οργανισμού.

Η τεχνολογία παίζει έναν ολοένα και πιο σημαντικό ρόλο στον αθλητισμό. Η χρήση της τεχνολογίας για την ανάλυση της επίδοσης των αθλητών, την επικοινωνία με τους φιλάθλους και την εμπορική εκμετάλλευση νέων προϊόντων και υπηρεσιών αποτελεί μια σημαντική πρόκληση. Οι Ratten (2016) αναφέρουν ότι οι αθλητικοί οργανισμοί πρέπει να είναι συνεχώς ενημερωμένοι για τις τεχνολογικές εξελίξεις και να ενσωματώνουν καινοτομίες που μπορούν να βελτιώσουν την επίδοση και την ανταγωνιστικότητά τους.

Οι επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί πρέπει να είναι προετοιμασμένοι για την αντιμετώπιση κρίσεων, όπως τραυματισμοί κορυφαίων αθλητών, οικονομικές δυσκολίες ή σκάνδαλα. Η αποτελεσματική διαχείριση κρίσεων απαιτεί γρήγορη και αποφασιστική δράση για την ελαχιστοποίηση των αρνητικών επιπτώσεων. Οι Wagstaff et al. (2012) υποστηρίζουν ότι η ύπαρξη ενός καλά σχεδιασμένου πλάνου διαχείρισης κρίσεων μπορεί

να βοηθήσει τους οργανισμούς να αντιμετωπίσουν απρόβλεπτες καταστάσεις και να διατηρήσουν τη σταθερότητά τους.

Η προώθηση της συμπερίληψης και της ποικιλομορφίας αποτελεί μια σύγχρονη πρόκληση για τους αθλητικούς οργανισμούς. Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος που σέβεται και ενθαρρύνει την ποικιλομορφία μπορεί να βελτιώσει την απόδοση και να προσελκύσει ένα ευρύτερο κοινό. Οι Cunningham (2008) σημειώνουν ότι οι οργανισμοί που επενδύουν στη συμπερίληψη και την ποικιλομορφία μπορούν να δημιουργήσουν πιο δυναμικές και καινοτόμες ομάδες.

2.4.2 Μοναδικά χαρακτηριστικά και προκλήσεις

Πίεση για νίκη

Η πίεση για νίκη αποτελεί ένα από τα πιο μοναδικά και επιτακτικά χαρακτηριστικά των επαγγελματικών αθλητικών οργανισμών. Η συνεχής επιδίωξη της νίκης δεν είναι απλώς ζήτημα περηφάνειας και αναγνώρισης, αλλά επηρεάζει άμεσα την οικονομική ευρωστία, τη φήμη και τη βιωσιμότητα των οργανισμών. Η πίεση αυτή προκύπτει από διάφορες πηγές, συμπεριλαμβανομένων των φιλάθλων, των χορηγών, των διοικητικών στελεχών και των μέσων μαζικής ενημέρωσης.

Οι φιλάθλοι αποτελούν μια σημαντική πηγή πίεσης, καθώς οι προσδοκίες τους για συνεχή επιτυχία και υψηλές επιδόσεις μπορούν να αυξήσουν την ένταση σε αθλητές και προπονητές. Σύμφωνα με τους Smith και Stewart (2010), οι προσδοκίες των φιλάθλων μπορούν να επηρεάσουν την ψυχολογία των αθλητών, οδηγώντας σε αυξημένα επίπεδα άγχους και στρες. Οι αποτυχίες και οι ήττες μπορούν να προκαλέσουν αρνητικά συναισθήματα και αντιδράσεις από τους φιλάθλους, που ενδέχεται να επηρεάσουν τη συνολική ηθική και τη δέσμευση της ομάδας.

Οι χορηγοί και οι επενδυτές αποτελούν επίσης σημαντική πηγή πίεσης για νίκη. Η επιτυχία σε αθλητικές διοργανώσεις μπορεί να αυξήσει την εμπορική αξία μιας ομάδας, ενισχύοντας τις εμπορικές συμφωνίες και τις χορηγίες. Αντίθετα, οι αποτυχίες μπορούν να μειώσουν την ελκυστικότητα της ομάδας για νέες επενδύσεις και συνεργασίες. Οι Hoye et al. (2015) υπογραμμίζουν ότι οι οικονομικές συνέπειες των αθλητικών αποδόσεων είναι άμεσες και μπορούν να επηρεάσουν τις στρατηγικές και τις αποφάσεις των διοικητικών στελεχών.

Η συνεχής προβολή από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης αυξάνει την πίεση για νίκη. Οι αθλητές και οι προπονητές βρίσκονται υπό συνεχή επιτήρηση, με κάθε απόδοση να αναλύεται και να σχολιάζεται δημόσια. Αυτό μπορεί να δημιουργήσει ένα περιβάλλον υψηλής πίεσης, όπου η αποτυχία δεν είναι απλώς απογοητευτική αλλά και δημόσια διασυρμός (Ratten, 2016).

Η πίεση για νίκη μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις στην ευημερία των αθλητών και στην οργανωσιακή κουλτούρα. Η συνεχής επιδίωξη της επιτυχίας μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένα επίπεδα άγχους, εξουθένωσης και ακόμη και σε προβλήματα υγείας για τους αθλητές. Οι Wagstaff et al. (2012) επισημαίνουν ότι η πίεση αυτή μπορεί να υπονομεύσει τη συνοχή της ομάδας και να δημιουργήσει ένα τοξικό περιβάλλον εργασίας.

Δημόσιος χαρακτήρας της εργασίας

Οι επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί λειτουργούν υπό την συνεχή επιτήρηση του κοινού και των μέσων μαζικής ενημέρωσης, κάτι που προσδίδει έναν έντονα δημόσιο χαρακτήρα στην εργασία τους. Αυτό το χαρακτηριστικό μπορεί να επηρεάσει σημαντικά τη λειτουργία των οργανισμών και την ψυχολογία των αθλητών και των διοικητικών στελεχών (Summers & Morgan, 2008).

Ο δημόσιος χαρακτήρας της εργασίας στους αθλητικούς οργανισμούς σημαίνει ότι κάθε επίδοση, επιτυχία ή αποτυχία των αθλητών και των ομάδων είναι δημόσια ορατή και υπόκειται σε έντονη κριτική. Σύμφωνα με τους Fink, Parker, Brett και Higgins (2009), οι αθλητές και οι προπονητές βρίσκονται συνεχώς υπό το μικροσκόπιο των μέσων ενημέρωσης και των φιλάθλων, κάτι που μπορεί να προσθέσει πίεση και άγχος στην καθημερινή τους εργασία.

Η συνεχής έκθεση στα μέσα μαζικής ενημέρωσης μπορεί να επηρεάσει την ψυχολογία των αθλητών και να επηρεάσει την απόδοσή τους. Οι Wagstaff et al. (2012) υποστηρίζουν ότι η διαρκής κριτική και τα υψηλά επίπεδα προσδοκιών μπορούν να οδηγήσουν σε αυξημένο άγχος και εξουθένωση. Οι αθλητές μπορεί να αισθάνονται ότι πρέπει συνεχώς να αποδεικνύουν την αξία τους, κάτι που μπορεί να υπονομεύσει την ψυχική τους υγεία και τη συνολική τους ευημερία.

Επιπλέον, η διαχείριση της δημόσιας εικόνας είναι κρίσιμη για τους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς. Οι οργανισμοί πρέπει να διατηρούν μια θετική εικόνα προκειμένου να προσελκύουν και να διατηρούν χορηγίες, επενδύσεις και

υποστήριξη από τους φιλάθλους. Οι Babiak και Wolfe (2009) επισημαίνουν ότι οι αθλητικοί οργανισμοί συχνά επενδύουν σε δραστηριότητες κοινωνικής ευθύνης και φιλανθρωπικά έργα για να ενισχύσουν τη δημόσια εικόνα τους και να βελτιώσουν τη σχέση τους με την κοινότητα.

Τέλος, ο δημόσιος χαρακτήρας της εργασίας στους αθλητικούς οργανισμούς μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη πίεση για διαφάνεια και λογοδοσία. Οι Smith και Stewart (2010) τονίζουν ότι οι αθλητικοί οργανισμοί πρέπει να λειτουργούν με διαφάνεια και να διασφαλίζουν ότι οι πρακτικές τους ανταποκρίνονται στα ηθικά και επαγγελματικά πρότυπα. Η αποτυχία σε αυτόν τον τομέα μπορεί να οδηγήσει σε αρνητική δημοσιότητα και να υπονομεύσει την αξιοπιστία του οργανισμού.

Ακανόνιστες ώρες εργασίας

Οι ακανόνιστες ώρες εργασίας είναι ένα από τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί. Οι εργαζόμενοι σε αυτούς τους οργανισμούς, συμπεριλαμβανομένων των αθλητών, των προπονητών, και του διοικητικού προσωπικού, συχνά αντιμετωπίζουν ασυνήθιστα ωράρια λόγω των προπονήσεων, των αγώνων και των ταξιδιών. Αυτή η αστάθεια στις ώρες εργασίας μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις στην προσωπική και επαγγελματική ζωή τους (Graham & Smith, 2022).

Οι αθλητικές δραστηριότητες συχνά πραγματοποιούνται τα βράδια, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες, γεγονός που διαφοροποιεί τα ωράρια εργασίας των επαγγελματικών αθλητικών οργανισμών από τα παραδοσιακά ωράρια γραφείου. Σύμφωνα με τους Kelly και Moen (2007), αυτή η ασυνέπεια μπορεί να προκαλέσει αυξημένο άγχος και κόπωση, καθώς οι εργαζόμενοι πρέπει να προσαρμόζουν συνεχώς τις προσωπικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Η συνεχής μετακίνηση για αγώνες εκτός έδρας προσθέτει ένα επιπλέον επίπεδο δυσκολίας. Τα συχνά ταξίδια μπορούν να επηρεάσουν την ποιότητα του ύπνου και να οδηγήσουν σε εξάντληση, μειώνοντας την απόδοση των αθλητών και του προσωπικού. Οι Wagstaff et al. (2012) επισημαίνουν ότι η διαχείριση του χρόνου και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ιδιαίτερα δύσκολη για τους αθλητές, λόγω των απαιτήσεων για συνεχή ετοιμότητα και απόδοση.

Επιπλέον, οι ακανόνιστες ώρες εργασίας μπορούν να επηρεάσουν την κοινωνική ζωή και τις προσωπικές σχέσεις των εργαζομένων στους αθλητικούς οργανισμούς. Η αδυναμία να παρευρίσκονται σε οικογενειακές και κοινωνικές εκδηλώσεις μπορεί να οδηγήσει σε απομόνωση και μειωμένη κοινωνική υποστήριξη. Οι Smith και Stewart (2010) αναφέρουν ότι η συνεχής πίεση για συμμόρφωση με τα απαιτητικά ωράρια μπορεί να υπονομεύσει την ψυχική και σωματική ευημερία των εργαζομένων.

Για να αντιμετωπιστούν αυτές οι προκλήσεις, οι επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί πρέπει να αναπτύξουν στρατηγικές που προάγουν την ευελιξία και την υποστήριξη των εργαζομένων. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την παροχή προγραμμάτων για τη διαχείριση του άγχους, τη βελτίωση της ποιότητας του ύπνου και την υποστήριξη των προσωπικών αναγκών των εργαζομένων.

3. Μέθοδοι και διαδικασίες έρευνας

3.1 Ερευνητικός σχεδιασμός

Ο ερευνητικός σχεδιασμός αποτελεί ένα κρίσιμο στάδιο για την υλοποίηση μιας έρευνας, καθώς καθορίζει τη συνολική προσέγγιση, τη μεθοδολογία και τα μέσα που θα χρησιμοποιηθούν για τη συλλογή και ανάλυση των δεδομένων (Creswell & Creswell, 2019). Η παρούσα έρευνα υιοθετεί μια ποσοτική προσέγγιση με τη χρήση ερωτηματολογίων, με στόχο την εξέταση της σχέσης μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων και της οργανωσιακής επίδοσης στους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς.

Ο τύπος έρευνας που επιλέγεται για αυτήν τη μελέτη είναι η περιγραφική έρευνα, η οποία επιτρέπει τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων από ένα ευρύ δείγμα για την κατανόηση της τρέχουσας κατάστασης και την εξαγωγή γενικεύσιμων συμπερασμάτων (Creswell, 2014). Η συγκεκριμένη μελέτη επικεντρώνεται στη συλλογή δεδομένων από εργαζομένους σε επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς, όπως ΠΑΕ, ΚΑΕ και Ολυμπιακές Ομοσπονδίες, με στόχο να διερευνήσει τη σχέση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της οργανωσιακής επίδοσης. Η ερευνητική μεθοδολογία που χρησιμοποιείται είναι η ποσοτική μέθοδος, βασισμένη στη χρήση ερωτηματολογίων με κλίμακα Likert. Τα ερωτηματολόγια, ως ένα από τα πιο διαδεδομένα εργαλεία για τη συλλογή ποσοτικών δεδομένων, επιτρέπουν την άντληση μεγάλου όγκου δεδομένων σε σύντομο χρονικό διάστημα και με χαμηλό κόστος (Creswell & Creswell, 2019). Η κλίμακα Likert, που χρησιμοποιείται για τη μέτρηση των αντιλήψεων και των απόψεων των ερωτηθέντων, παρέχει τη δυνατότητα συλλογής δεδομένων που μπορούν να αναλυθούν στατιστικά και να οδηγήσουν σε αντικειμενικά συμπεράσματα (Likert, 1932).

Η διαδικασία συλλογής δεδομένων περιλαμβάνει τη διανομή ερωτηματολογίων στους εργαζομένους των επιλεγμένων αθλητικών οργανισμών. Τα ερωτηματολόγια περιλαμβάνουν δημογραφικές ερωτήσεις (ηλικία, φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης), καθώς και ερωτήσεις που σχετίζονται με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την οργανωσιακή επίδοση. Οι ερωτήσεις αυτές είναι διαρθρωμένες σε θεματικές ενότητες και χρησιμοποιούν την κλίμακα Likert για τη μέτρηση του βαθμού συμφωνίας ή διαφωνίας των ερωτηθέντων με διάφορες δηλώσεις.

Μετά τη συλλογή των δεδομένων, θα ακολουθήσει η στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων με τη χρήση κατάλληλων στατιστικών εργαλείων και τεχνικών, όπως η ανάλυση συσχέτισης και η πολυμεταβλητή ανάλυση. Η ανάλυση των δεδομένων θα επιτρέψει την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τη σχέση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της οργανωσιακής επίδοσης, καθώς και την αξιολόγηση των υποθέσεων της έρευνας.

3.2 Πληθυσμός και δείγμα

Ο πληθυσμός της έρευνας περιλαμβάνει όλους τους εργαζομένους σε επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς στην Ελλάδα. Αυτοί οι οργανισμοί περιλαμβάνουν ΠΑΕ (Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες), ΚΑΕ (Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες) και Ολυμπιακές Ομοσπονδίες. Οι εργαζόμενοι σε αυτούς τους οργανισμούς μπορούν να καταλαμβάνουν διάφορες θέσεις, όπως διοικητικοί υπάλληλοι, προπονητές, αθλητές και στελέχη διοίκησης. Η ποικιλομορφία αυτή επιτρέπει τη συλλογή δεδομένων από διαφορετικές προοπτικές και επίπεδα εντός του οργανισμού, παρέχοντας μια ολοκληρωμένη εικόνα για τη σχέση που εξετάζεται.

Η επιλογή του δείγματος θα γίνει με τη μέθοδο της τυχαίας δειγματοληψίας, η οποία εξασφαλίζει ότι κάθε μέλος του πληθυσμού έχει ίση πιθανότητα να επιλεγεί για συμμετοχή στην έρευνα. Αυτή η μέθοδος μειώνει το ενδεχόμενο μεροληψίας και αυξάνει την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος (Cochran, 1977). Για να καθοριστεί το κατάλληλο μέγεθος του δείγματος, θα χρησιμοποιηθεί ο τύπος της δειγματοληψίας για μεγάλους πληθυσμούς:

$$n = \frac{Z^2 * p(1 - p)}{e^2}$$

όπου:

- n είναι το μέγεθος του δείγματος,
- Z είναι η στατιστική τιμή για το επιθυμητό επίπεδο εμπιστοσύνης (π.χ. 1.96 για επίπεδο εμπιστοσύνης 95%),
- p είναι η αναμενόμενη αναλογία του πληθυσμού που έχει το χαρακτηριστικό ενδιαφέροντος (π.χ. 0.5 για μέγιστη διαφοροποίηση),
- e είναι το αποδεκτό σφάλμα δειγματοληψίας (π.χ. 0.05).

Με βάση αυτόν τον τύπο και υποθέτοντας μια αναμενόμενη αναλογία $p = 0.5$ και επίπεδο εμπιστοσύνης 90%, το απαιτούμενο μέγεθος δείγματος είναι περίπου 268 άτομα. Για να διασφαλιστεί η επαρκής κάλυψη και η δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων, το δείγμα θα περιλαμβάνει τουλάχιστον 250 εργαζομένους από διαφορετικούς αθλητικούς οργανισμούς (Cochran, 1977).

Η δειγματοληψία θα πραγματοποιηθεί μέσω των οργανωτικών δομών των αθλητικών οργανισμών, ζητώντας τη συνεργασία των διοικήσεων για τη διανομή των ερωτηματολογίων στους εργαζομένους. Η συμμετοχή στην έρευνα θα είναι εθελοντική και ανώνυμη, διασφαλίζοντας την προστασία των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων.

3.3 Συλλογή δεδομένων

3.3.1 Μέθοδοι συλλογής δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε αποκλειστικά μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Η χρήση αυτής της μεθόδου επέτρεψε την ταχύτερη και πιο αποδοτική διανομή των ερωτηματολογίων, διευκολύνοντας τη συμμετοχή των ερωτηθέντων και διασφαλίζοντας την έγκαιρη συγκέντρωση των απαντήσεων. Η ηλεκτρονική διανομή παρέχει επίσης τη δυνατότητα για άμεση καταγραφή και ανάλυση των δεδομένων, ενισχύοντας την ακρίβεια και την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Στην πρώτη φάση της διανομής, προετοίμασα και απέστειλα τα ερωτηματολόγια στους επιλεγμένους οργανισμούς. Στην δεύτερη και τελική φάση, τα ερωτηματολόγια διατέθηκαν για τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από τους συμμετέχοντες. Καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας, διατηρήθηκε συνεχής επικοινωνία με τους εκπροσώπους και εργαζομένους των αθλητικών οργανισμών για την εξασφάλιση της ομαλής διεξαγωγής και της ενεργής συμμετοχής των εργαζομένων.

3.3.2 Χρονικός προγραμματισμός

Ο χρονικός προγραμματισμός της συλλογής δεδομένων είναι σημαντικός για τη διασφάλιση της έγκαιρης ολοκλήρωσης της έρευνας. Η διαδικασία συλλογής δεδομένων θα διαρκέσει περίπου πέντε εβδομάδες. Στην πρώτη εβδομάδα (6-12/05/2024) θα πραγματοποιηθεί η προετοιμασία και η διανομή των ερωτηματολογίων στους επιλεγμένους

οργανισμούς. Οι επόμενες περίπου τέσσερις εβδομάδες (13/05/24-07/06/24) θα διατεθούν για τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από τους συμμετέχοντες. Κατά τη διάρκεια της περιόδου συλλογής δεδομένων, θα υπάρχει συνεχής επικοινωνία με τους εκπροσώπους των αθλητικών οργανισμών για να εξασφαλιστεί η ομαλή διαδικασία και η ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων.

3.4 Σχεδιασμός ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο αναπτύχθηκε σε συνδυασμό με άλλα καθιερωμένα ερωτηματολόγια που έχουν χρησιμοποιηθεί σε προηγούμενες έρευνες για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την οργανωσιακή επίδοση (Geurts et al., 2005; Haslam et al., 2015; Smeltzer et al., 2016; Aroosiya, 2022). Η προσαρμογή και η ενσωμάτωση στοιχείων από καθιερωμένα ερωτηματολόγια διασφαλίζει την εγκυρότητα των ερωτήσεων και την αντιστοιχία τους με τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας μελέτης. Το ερωτηματολόγιο προσαρμόστηκε, αξιολογήθηκε και τροποποιήθηκε από μια ομάδα ειδικών σε θέματα αθλητικής διοίκησης και μεθοδολογίας και έρευνας για να διασφαλιστεί η εσωτερική εγκυρότητα του. Η βιβλιογραφική επισκόπηση βοήθησε στον εντοπισμό των σημαντικών θεμάτων και των κατάλληλων διατυπώσεων που χρησιμοποιούνται σε προηγούμενες έρευνες (Creswell, 2014).

Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε με χρήση της κλίμακας Likert για τη μέτρηση των αντιλήψεων σχετικά με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η κλίμακα Likert θα χρησιμοποιηθεί για τη μέτρηση των απόψεων και των αντιλήψεων των ερωτηθέντων σχετικά με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την οργανωσιακή επίδοση. Η κλίμακα αυτή επιτρέπει την ποσοτικοποίηση των απαντήσεων και διευκολύνει τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων. Η κλίμακα Likert θα αποτελείται από 5 βαθμίδες (1=Διαφωνώ Απόλυτα έως 5=Συμφωνώ Απόλυτα), όπου οι συμμετέχοντες θα δηλώνουν το επίπεδο συμφωνίας ή διαφωνίας τους με τις δηλώσεις που θα περιλαμβάνονται στο ερωτηματολόγιο (Creswell & Creswell, 2019).

Τα ερωτηματολόγια περιελάμβανε ερωτήσεις δημογραφικών στοιχείων (ερωτήσεις επιλογής και ανοιχτού τύπου), καθώς και ερωτήσεις που σχετίζονται με τις θεματικές ενότητες της έρευνας (ερωτήσεις κλειστού τύπου).

Το ερωτηματολόγιο είναι δομημένο σε έξι κύριες ενότητες, καλύπτοντας διαφορετικές πτυχές της έρευνας:

1. Δημογραφικά στοιχεία: Περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με την ηλικία, το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης, τον τύπο οργανισμού (ΠΑΕ, ΚΑΕ, Ολυμπιακή Ομοσπονδία) και τη θέση εργασίας του ερωτηθέντος. Αυτές οι πληροφορίες θα επιτρέψουν την ανάλυση των δεδομένων με βάση δημογραφικά χαρακτηριστικά (6 ερωτήσεις).
2. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία: Περιέχει ερωτήσεις που εξετάζουν τις πρακτικές ισορροπίας εργασίας-ζωής, όπως η ευελιξία στο ωράριο, η δυνατότητα τηλεργασίας και η υποστήριξη ψυχικής υγείας. Η κλίμακα Likert πέντε βαθμίδων χρησιμοποιείται για τη μέτρηση των απόψεων των ερωτηθέντων (6 ερωτήσεις).
3. Οργανωσιακή υποστήριξη και κουλτούρα: Ερωτήσεις που αξιολογούν την υποστήριξη του οργανισμού προς τους εργαζομένους, τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και την οργανωσιακή κουλτούρα που προάγει την ισορροπία εργασίας-ζωής (6 ερωτήσεις).
4. Αντίκτυπος στην οργανωσιακή επίδοση: Εστιάζει στη σχέση μεταξύ των πρακτικών ισορροπίας εργασίας-ζωής και της συνολικής επίδοσης του οργανισμού, συμπεριλαμβανομένης της παραγωγικότητας, της δημιουργικότητας και της δέσμευσης των εργαζομένων (6 ερωτήσεις).
5. Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής: Περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με την προσωπική εμπειρία των ερωτηθέντων στην προσπάθειά τους να διαχειριστούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και πώς αυτή επηρεάζει την καθημερινότητά τους και την εργασιακή τους επίδοση (5 ερωτήσεις).
6. Μελλοντικές προοπτικές και βελτιώσεις: Ερωτήσεις που διερευνούν τις απόψεις των ερωτηθέντων σχετικά με πιθανές βελτιώσεις στις πολιτικές ισορροπίας εργασίας-ζωής και την επίδρασή τους στην οργανωσιακή επίδοση (6 ερωτήσεις).

Κάθε ερώτηση σχεδιάστηκε προσεκτικά για να είναι σαφής και κατανοητή, εξασφαλίζοντας την ακρίβεια και την αξιοπιστία των απαντήσεων. Το ερωτηματολόγιο δοκιμάστηκε πιλοτικά σε μικρό δείγμα για την εξασφάλιση της σαφήνειας και της καταλληλότητάς του, πριν τη διανομή στο ευρύτερο δείγμα.

3.5 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

3.5.1 Βήματα και διαδικασίες συλλογής δεδομένων

- Προετοιμασία του ερωτηματολογίου: Το ερωτηματολόγιο αναπτύχθηκε με βάση την ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας και προσαρμόστηκε για να καλύψει τις ανάγκες της παρούσας έρευνας. Η ανάπτυξη του ερωτηματολογίου βασίστηκε σε καθιερωμένα πρότυπα και προσαρμόστηκε για να ανταποκριθεί στις συγκεκριμένες ανάγκες της μελέτης (Creswell, 2014).
- Διανομή ερωτηματολογίων: Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν αποκλειστικά ηλεκτρονικά μέσω της πλατφόρμας Google Forms. Αυτή η μέθοδος επέτρεψε τη γρήγορη και αποδοτική διανομή του ερωτηματολογίου στους εργαζομένους των επαγγελματικών αθλητικών οργανισμών, καθώς και την εύκολη συλλογή και αποθήκευση των δεδομένων.
- Συλλογή απαντήσεων: Οι συμμετέχοντες είχαν στη διάθεσή τους περίπου τέσσερις εβδομάδες για να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, στάλθηκαν υπενθυμίσεις μέσω email για να ενθαρρυνθεί η συμμετοχή και να διασφαλιστεί η επαρκής ανταπόκριση.
- Συγκέντρωση και αποθήκευση δεδομένων: Οι απαντήσεις συλλέχθηκαν αυτόματα μέσω της πλατφόρμας Google Forms και αποθηκεύτηκαν σε ασφαλή ηλεκτρονική βάση δεδομένων. Η πλατφόρμα εξασφάλισε την ακεραιότητα των δεδομένων και την εύκολη εξαγωγή τους για περαιτέρω ανάλυση.

3.5.2 Δεοντολογικά ζητήματα

Η τήρηση των δεοντολογικών κανόνων είναι απαραίτητη για τη διασφάλιση της αξιοπιστίας και της ηθικής διάστασης της έρευνας. Τα βασικά δεοντολογικά ζητήματα που αντιμετωπίστηκαν περιλαμβάνουν:

- Συναίνεση των συμμετεχόντων: Όλοι οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν πλήρως για το σκοπό της έρευνας, τις διαδικασίες και τα δικαιώματά τους πριν από τη συμμετοχή. Η συμμετοχή ήταν εθελοντική και απαιτούσε τη συναίνεση των συμμετεχόντων, η οποία εξασφαλίστηκε μέσω ενός εισαγωγικού κειμένου στο ερωτηματολόγιο (Creswell & Creswell, 2019).

- Ανωνυμία και εμπιστευτικότητα: Η ανωνυμία των συμμετεχόντων διασφαλίστηκε, και τα δεδομένα αποθηκεύτηκαν με τρόπο που να προστατεύει την εμπιστευτικότητά τους. Κανένα προσωπικό στοιχείο δεν καταγράφηκε που θα μπορούσε να ταυτοποιήσει τους συμμετέχοντες.
- Διαφάνεια και ακεραιότητα: Η έρευνα διεξήχθη με διαφάνεια, και τα αποτελέσματα θα ανακοινωθούν χωρίς καμία παραποίηση ή διαστρέβλωση των δεδομένων.

3.6 Ανάλυση δεδομένων

Η ανάλυση δεδομένων περιελάμβανε περιγραφική στατιστική ανάλυση για την παρουσίαση των βασικών χαρακτηριστικών του δείγματος. Η περιγραφική στατιστική χρησιμοποιήθηκε για την περιγραφή των δημογραφικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων, όπως η ηλικία, το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης και η διάρκεια εργασιακής εμπειρίας. Αυτή η ανάλυση θα βοηθήσει στην κατανόηση της σύνθεσης του δείγματος και στη διασφάλιση της αντιπροσωπευτικότητάς του (Creswell, 2014).

Στη συνέχεια, χρησιμοποιήθηκαν επαγωγικές στατιστικές μέθοδοι για την εξέταση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών. Η ανάλυση συσχέτισης χρησιμοποιήθηκε για να εξεταστεί η σχέση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της οργανωσιακής επίδοσης. Η Pearson συσχέτιση θα επιτρέψει την αξιολόγηση της κατεύθυνσης και της ισχύος των σχέσεων μεταξύ των συνεχών μεταβλητών (Creswell & Creswell, 2019).

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό λογισμικό SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), το οποίο είναι ευρέως αποδεκτό για την ανάλυση ποσοτικών δεδομένων. Το SPSS παρέχει μια πληθώρα εργαλείων για την περιγραφική και επαγωγική ανάλυση, επιτρέποντας την εκτέλεση σύνθετων στατιστικών δοκιμών με ακρίβεια και αξιοπιστία.

Η ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε για να εξεταστεί η αξιολόγηση της συνδυαστικής πρόβλεψης των διαφόρων παραγόντων ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην οργανωσιακή επίδοση. Η ανάλυση παλινδρόμησης θα βοηθήσει επίσης στην ταυτοποίηση των πιο σημαντικών προβλεπτικών παραγόντων (Creswell & Creswell, 2019).

4. Αποτελέσματα

4.1 Εγκυρότητα Ερωτηματολογίου

Ο έλεγχος της εγκυρότητας του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε μέσω της μέτρησης της εσωτερικής συνέπειας με τη χρήση του Cronbach's Alpha. Το Cronbach's Alpha είναι ένας ευρέως χρησιμοποιούμενος δείκτης για την εκτίμηση της αξιοπιστίας ενός ερωτηματολογίου και την εσωτερική συνέπεια των κλιμάκων που περιέχει (Tavakol & Dennick, 2011). Ο δείκτης αυτός παρέχει μια μέτρηση για το βαθμό στον οποίο τα στοιχεία ενός συνόλου είναι συνεπή μεταξύ τους, υποδεικνύοντας την ομοιογένεια των αντικειμένων που απαρτίζουν την κλίμακα.

Για τις διάφορες κατηγορίες – μεταβλητές του ερωτηματολογίου, τα αποτελέσματα του Cronbach's Alpha υποδεικνύουν υψηλή εσωτερική συνέπεια και αξιοπιστία, και παρέχουν αξιόπιστες μετρήσεις. Το συνολικό Cronbach's Alpha για όλο το ερωτηματολόγιο είναι 0,91, υποδεικνύοντας εξαιρετική εσωτερική συνέπεια. Αυτή η τιμή δείχνει ότι το ερωτηματολόγιο στο σύνολό του είναι πολύ αξιόπιστο και παρέχει συνεπείς μετρήσεις για όλες τις κατηγορίες των μεταβλητών.

Κατηγορίες – Μεταβλητές Ερωτηματολογίου	Cronbach's Alpha
1. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία	0,85
2. Οργανωσιακή Υποστήριξη και Κουλτούρα	0,83
3. Αντίκτυπος στην Οργανωσιακή Επίδοση	0,89
4. Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής	0,78
5. Μελλοντικές προοπτικές και βελτιώσεις	0,89
Συνολικό	0,91

Πίνακας 1. Αποτελέσματα Ελέγχου Εγκυρότητας μέσω Cronbach's Alpha

4.2 Παρουσίαση και ανάλυση δεδομένων

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν εργαζόμενοι σε επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς που συμμετέχουν στις κορυφαίες κατηγορίες των ελληνικών αθλητικών

πρωταθλημάτων και ολυμπιακές ομοσπονδίες για τα έτη 2023-2024. Συνολικά, στάλθηκαν περίπου 800 ερωτηματολόγια σε διοικητικά στελέχη και διοικητικό προσωπικό των οργανισμών. Από αυτά, 265 ερωτηματολόγια επιστράφηκαν συμπληρωμένα, επιτυγχάνοντας ποσοστό ανταπόκρισης 33,1%.

Οι επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί που συμμετείχαν στην έρευνα περιλαμβάνουν Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες (ΠΑΕ), Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες (ΚΑΕ) και Ολυμπιακές Ομοσπονδίες. Πιο συγκεκριμένα συμμετείχαν 88 άτομα (33,2%) από τις Ολυμπιακές Ομοσπονδίες, 98 άτομα (37%) από ΠΑΕ και 79 άτομα (29,8%) από ΚΑΕ. Οι οργανισμοί παρουσιάζονται αναλυτικά στον ακόλουθο πίνακα (Πίνακας 1)

ΟΛΥΜΠΙΑΚΕΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ (33,2%)		ΠΑΕ (37%)	
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ (Ε.Γ.Ο.)	2,6%	ΑΕΚ	4,2%
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΙΣΤΙΟΠΛΟΪΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ (Ε.Ι.Ο.)	1,5%	ΑΡΗΣ	2,3%
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΚΩΠΗΛΑΤΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΦΙΛΑΘΛΩΝ ΝΑΥΤΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ (Ε.Κ.ΟΦ.Ν.Σ.)	1,1%	ΑΣΤΕΡΑΣ ΤΡΙΠΟΛΗΣ	1,9%
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΡΣΗΣ ΒΑΡΩΝ (Ε.Ο.Α.Β.)	0,8%	ΑΤΡΟΜΗΤΟΣ	2,3%
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΙΠΠΑΣΙΑΣ (Ε.Ο.Ι.)	0,8%	ΒΟΛΟΣ	1,5%
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ (Ε.Ο.Κ.)	0,8%	ΚΗΦΗΣΙΑ	3,0%
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΑΝΟΕ-ΚΑΓΙΑΚ ΟΡΘΙΑΣ ΣΑΝΙΔΟΚΩΠΗΛΑΣΙΑΣ, ΚΥΜΑΤΟΛΙΣΘΗΣΗΣ ΜΕ ΣΑΝΙΔΑ (Ε.Ο.Κ.-Κ.)	0,8%	ΠΑΣ ΛΑΜΙΑ	1,9%
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΑΡΑΤΕ (Ε.Ο.Κ.)	6,0%	ΟΛΥΜΠΙΑΚΟΣ	2,5%
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΞΙΦΑΣΚΙΑΣ (Ε.Ο.Ξ.)	0,8%	ΟΦΗ	3,0%
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ (Ε.Ο.ΠΕ.)	2,6%	ΠΑΝΑΘΗΝΑΙΚΟΣ	3,8%
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΟΔΗΛΑΣΙΑΣ	0,4%	ΠΑΝΑΙΤΟΛΟΚΟΣ	1,9%
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΥΓΜΑΧΙΑΣ (Ε.Ο.Π.)	1,1%	ΠΑΝΣΕΡΑΙΚΟΣ	1,9%
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΑΕ ΚΒΟΝ ΝΤΟ (ΕΛ.Ο.Τ.)	0,4%	ΠΑΟΚ	3,0%
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΖΟΥΝΤΟ (Ε.Ο.Τ.)	0,4%	ΠΑΣ ΓΙΑΝΝΙΝΑ	1,9%
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΟΞΟΒΟΛΙΑΣ (Ε.Ο.Τ.)	0,4%	ΚΑΕ (29,8)	

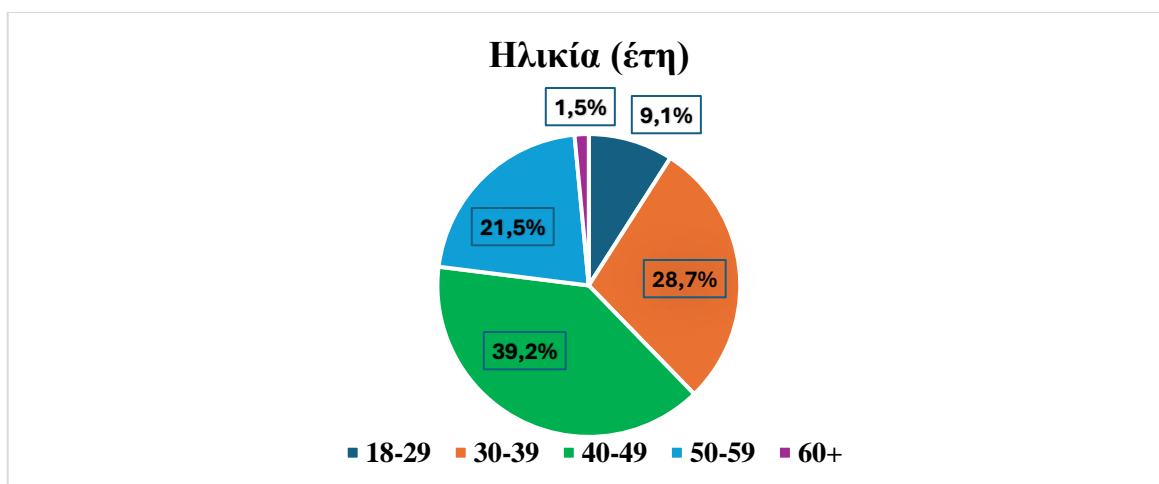
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ (Ε.Π.Ο.)	3,8%	ΑΕΚ	4,2%
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΦΙΛΑΘΛΟΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗΣ (Ε.Φ.Ο.Α.)	1,1%	ΑΠΟΛΛΩΝ ΠΑΤΡΑΣ	1,9%
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΦΙΛΑΘΛΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑΣ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗΣ (Ε.Φ.Ο.ΕΠ.Α.)	0,8%	ΑΡΗΣ	2,6%
ΚΟΛΥΜΒΗΤΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΛΛΑΔΑΣ (Κ.Ο.Ε.)	2,3%	ΙΩΝΙΚΟΣ	1,9%
ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΧΕΙΡΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ (Ο.Χ.Ε.)	2,3%	ΚΟΛΟΣΣΟΣ	2,3%
ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΩΝ ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ (Σ.Ε.ΓΑ.Σ.)	3,0%	ΛΑΡΙΣΑ	1,5%
		ΛΑΥΡΙΟ	0,40%
		ΟΛΥΜΠΙΑΚΟΣ	4,20%
		ΠΑΝΑΘΗΝΑΙΚΟΣ	4,90%
		ΠΑΟΚ	1,90%
		ΠΕΡΙΣΤΕΡΙ	1,90%
ΣΥΝΟΛΟ	100%	ΠΡΟΜΗΘΕΑΣ ΠΑΤΡΩΝ	2,30%

Πίνακας 2. Οργανισμοί που συμμετείχαν στην έρευνα

4.3 Δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων

Ηλικία

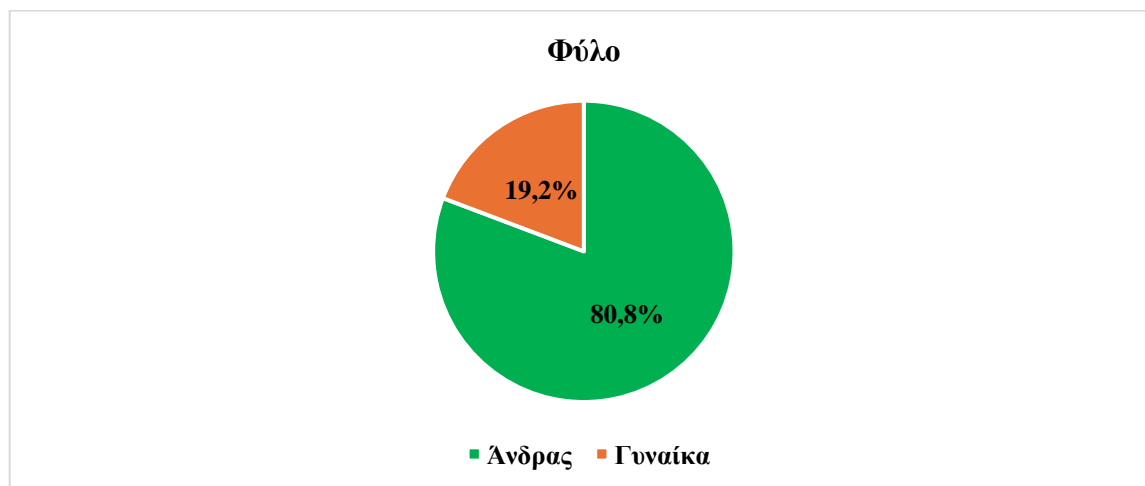
Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων ανήκει στις ηλικιακές ομάδες 30-39 (28.7%) και 40-49 (39.2%). Οι υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες αντιπροσωπεύονται ως εξής: 18-29 (9.1%), 50-59 (21.5%) και 60+ (1.5%) (Σχήμα 1).



Σχήμα 1. Ηλικία

Φύλο

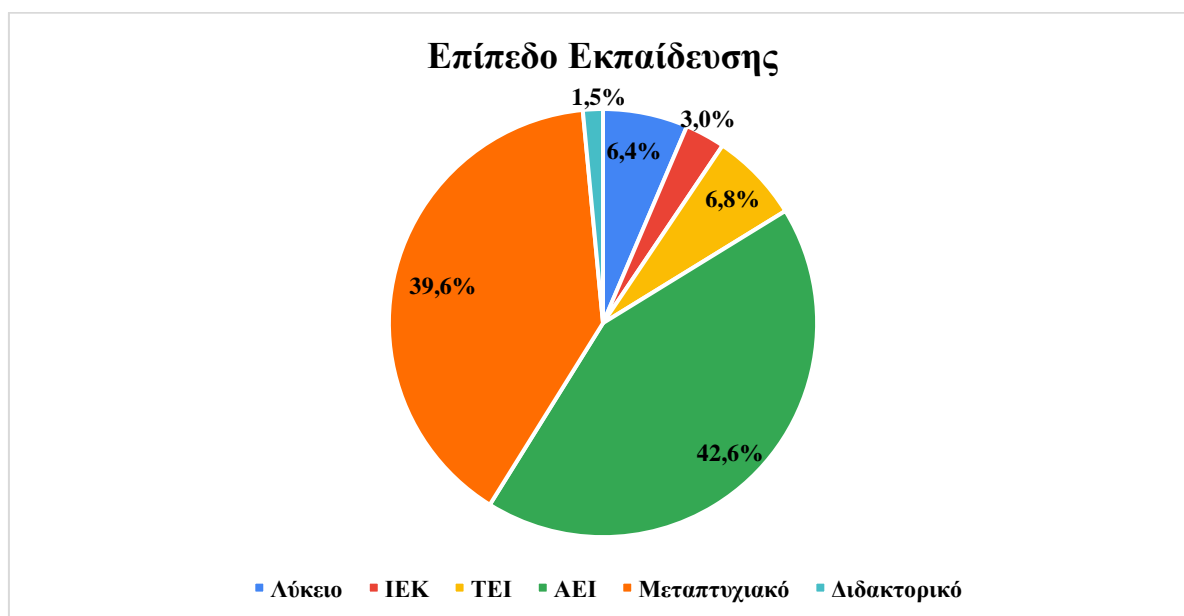
Το δείγμα αποτελείται κυρίως από άνδρες (80.8%), με τις γυναίκες να αποτελούν το 19.2% (Σχήμα 2).



Σχήμα 2. Φύλο

Επίπεδο εκπαίδευσης

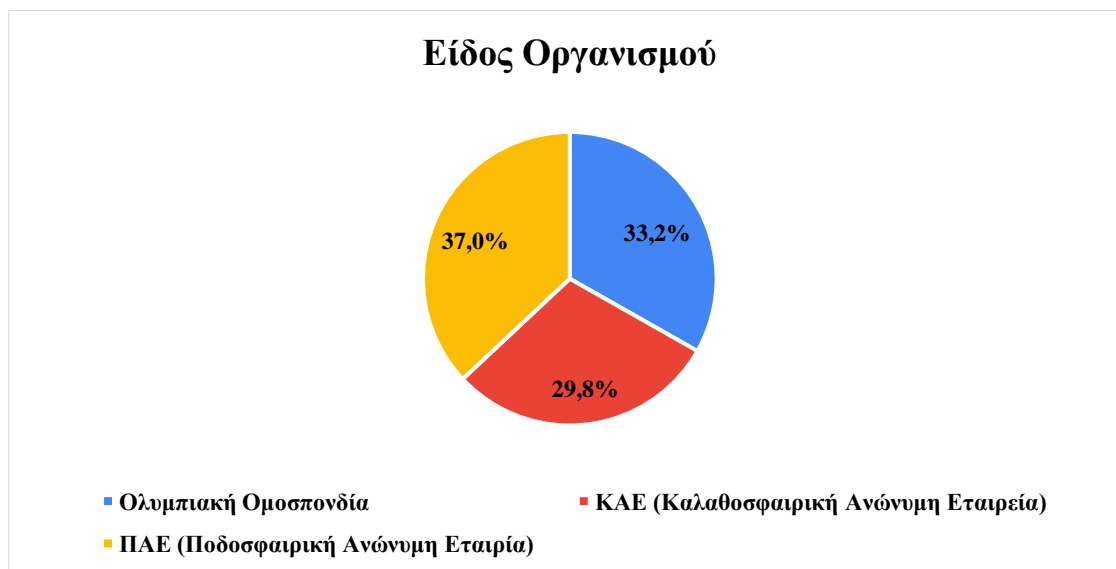
Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων έχει ανώτατη εκπαίδευση, με το 42.6% να έχει ολοκληρώσει ΑΕΙ, το 39.6% να κατέχει μεταπτυχιακό και το 1.5% διδακτορικό τίτλο. Οι υπόλοιποι έχουν ολοκληρώσει ΤΕΙ (6.8%), ΙΕΚ (3.0%) και λύκειο (6.4%) (Σχήμα 3).



Σχήμα 3. Επίπεδο Εκπαίδευσης

Είδος οργανισμού

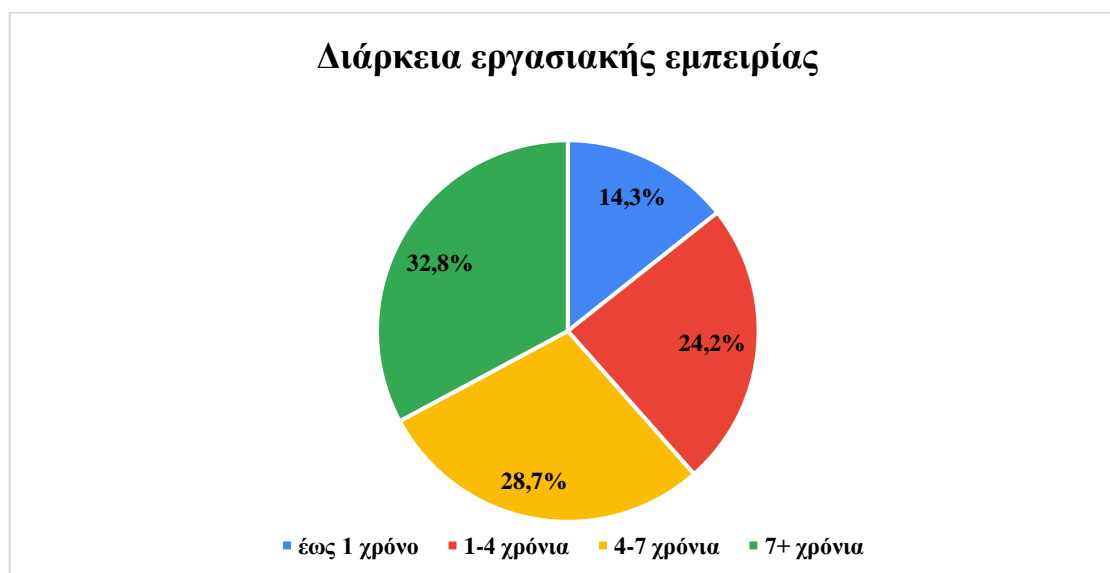
Οι ερωτηθέντες εργάζονται σε διάφορους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς: ΠΑΕ (37.0%), ΚΑΕ (29.8%) και Ολυμπιακές Ομοσπονδίες (33.2%) (Σχήμα 4).



Σχήμα 4. Είδος Οργανισμού

Διάρκεια εργασιακής εμπειρίας

Οι ερωτηθέντες κατανέμονται στις εξής κατηγορίες: έως 1 χρόνο (14.3%), 1-4 χρόνια (24.2%), 4-7 χρόνια (28.7%) και 7+ χρόνια (32.8%) (Σχήμα 5).



Σχήμα 5. Διάρκεια Εργασιακής Εμπειρίας

4.4 Ερευνητικά Ερωτήματα

1. Σε τι βαθμό εφαρμόζεται η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακής επίδοσης στους εργαζομένους επαγγελματικών αθλητικών οργανισμών;
2. Πώς επηρεάζουν τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας την εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα στους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς;
3. Ποιος είναι ο ρόλος της υποστήριξης ψυχικής υγείας στη μείωση του εργασιακού άγχους των εργαζομένων;
4. Πώς οι επιλογές εργασίας από το σπίτι συμβάλλουν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;
5. Ποια είναι η συνολική πρόβλεψη της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην οργανωσιακή επίδοση;

4.4.1 Ερευνητικό Ερώτημα 1

Σε τι βαθμό εφαρμόζεται η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακής επίδοσης στους εργαζομένους επαγγελματικών αθλητικών οργανισμών;

Η ανάλυση των δεδομένων έδειξε ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής παίζει σημαντικό ρόλο στην οργανωσιακή επίδοση. Οι εργαζόμενοι που αξιολόγησαν θετικά τις πρωτοβουλίες ευέλικτου ωραρίου ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας και ικανοποίησης. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που χρησιμοποίησαν ευέλικτες επιλογές εργασίας από το σπίτι για τη διαχείριση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής ανέφεραν μέσο όρο $3,03 \pm 1,17$. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι που είναι ικανοποιημένοι με το επίπεδο ελέγχου του προγράμματος εργασίας τους ανέφεραν μέσο όρο $3,49 \pm 1,01$, υποδεικνύοντας ότι η αυτονομία στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να βελτιώσει την εργασιακή ικανοποίηση.

Η υποστήριξη ψυχικής υγείας φαίνεται να είναι ένα κρίσιμο στοιχείο που απαιτεί περαιτέρω βελτίωση. Ο μέσος όρος $2,25 \pm 1,03$ υποδεικνύει ότι οι εργαζόμενοι δεν είναι επαρκώς ικανοποιημένοι με τις υφιστάμενες πολιτικές ψυχικής υγείας. Παράλληλα, η

συνολική ικανοποίηση από τις πρωτοβουλίες ισορροπίας εργασίας-ζωής παρουσιάζει μέσο όρο $2,93 \pm 1,00$, δείχνοντας ότι υπάρχει περιθώριο για βελτίωση.

Η οργανωσιακή κουλτούρα που υποστηρίζει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής δείχνει μέτριο βαθμό αποδοχής με μέσο όρο $2,95 \pm 0,95$. Ωστόσο, η ανοιχτή επικοινωνία σχετικά με αυτές τις ανάγκες λαμβάνει υψηλότερη αξιολόγηση, με μέσο όρο $3,47 \pm 0,90$. Αυτό δείχνει ότι οι οργανισμοί πρέπει να βελτιώσουν τις πολιτικές και τις δράσεις τους, πέρα από την απλή επικοινωνία, για να ενισχύσουν την οργανωσιακή υποστήριξη.

Οι αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με τον αντίκτυπο στην οργανωσιακή επίδοση παρουσιάζουν θετικές τάσεις. Η βελτίωση της παραγωγικότητας έχει μέσο όρο $3,20 \pm 0,93$, ενώ η σχέση μεταξύ ισορροπίας εργασίας-ζωής και δημιουργικότητας αξιολογείται με μέσο όρο $3,47 \pm 0,82$. Επιπλέον, το ηθικό των εργαζομένων, επηρεασμένο θετικά από την ισορροπία εργασίας-ζωής, έχει μέσο όρο $3,73 \pm 1,01$, ενώ η γενική επίδοση του οργανισμού αξιολογείται θετικά με μέσο όρο $3,93 \pm 1,05$.

Οι μελλοντικές προοπτικές είναι ιδιαίτερα ελπιδοφόρες, με τους εργαζόμενους να πιστεύουν ότι οι βελτιώσεις στις πολιτικές ισορροπίας εργασίας-ζωής θα ενισχύσουν την οργανωσιακή επίδοση με μέσο όρο $4,32 \pm 0,74$. Η ανάγκη για πιο ολοκληρωμένους πόρους ψυχικής υγείας έχει επίσης υποστηριχθεί, με μέσο όρο $4,34 \pm 0,61$. Η προθυμία των εργαζομένων να συμμετάσχουν σε επιπρόσθετη εκπαίδευση ή εργαστήρια (με μέσο όρο $4,31 \pm 0,98$) και η ανάγκη για βελτιωμένη ευελιξία στο είδος της εργασίας (με μέσο όρο $3,95 \pm 0,88$) δείχνουν ότι οι οργανισμοί πρέπει να συνεχίσουν να επενδύουν σε αυτές τις περιοχές για να διατηρήσουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης και επίδοσης.

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	Μέσος όρος	Τυπική Απόκλιση
1. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία		
Ο οργανισμός μου προσφέρει ευέλικτο ωράριο εργασίας που ανταποκρίνεται στις ανάγκες μου.	3,26	0,90
Χρησιμοποιώ συχνά επιλογές εργασίας από το σπίτι για να διαχειρίζομαι καλύτερα την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.	3,03	1,17
Η υποστήριξη ψυχικής υγείας που παρέχεται από τον οργανισμό μου μειώνει σημαντικά το εργασιακό μου άγχος.	2,25	1,03

Είμαι ικανοποιημένος/η με τις τρέχουσες πρωτοβουλίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής που προσφέρει ο οργανισμός μου.	2,93	1,00
Είμαι ικανοποιημένος/η με το επίπεδο ελέγχου του προγράμματος εργασίας μου.	3,49	1,01
Τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας έχουν βελτιώσει τη συνολική μου ικανοποίηση από την εργασία.	3,35	1,11
ΣΥΝΟΛΟ	3,05	0,79
2. Οργανωσιακή Υποστήριξη και Κουλτούρα		
Αισθάνομαι υποστήριξη από τον οργανισμό μου στην επαγγελματική μου εξέλιξη.	3,34	0,95
Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για βελτίωση δεξιοτήτων που σχετίζονται με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στον οργανισμό μου.	3,20	0,94
Η οργανωσιακή κουλτούρα υποστηρίζει την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	2,95	0,95
Ο οργανισμός μου ενθαρρύνει τη λήψη προσωπικού ελεύθερου χρόνου χωρίς αρνητικές συνέπειες.	3,19	1,13
Υπάρχει ανοιχτή επικοινωνία σχετικά με τις ανάγκες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στον οργανισμό μου.	3,47	0,90
Ο οργανισμός μου ανταποκρίνεται σε σχόλια σχετικά με πρωτοβουλίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	3,25	0,92
ΣΥΝΟΛΟ	3,23	0,71
3. Αντίκτυπος στη Οργανωσιακή Επίδοση		
Η παραγωγικότητα στην ομάδα μου έχει βελτιωθεί λόγω της εφαρμογής πρακτικών ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	3,20	0,93
Υπάρχει άμεση σχέση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και του επιπέδου δημιουργικότητας που παρατηρείται στον εργασιακό μου χώρο.	3,47	0,82
Η κουλτούρα ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής επηρεάζει θετικά το ηθικό των εργαζομένων.	3,73	1,01
Πιστεύω ότι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει θετικό αντίκτυπο στην επίδοση του οργανισμού.	3,93	1,05
Θα βαθμολογούσα τη συνολική επίδοση του οργανισμού μου θετικά λόγω των αποτελεσματικών πολιτικών ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	3,11	1,03
Θα συνιστούσα τον οργανισμό μου ως ένα εξαιρετικό μέρος για εργασία με βάση την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	3,19	1,02
ΣΥΝΟΛΟ	3,44	0,79
4. Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής		

Θεωρώ ότι είναι εύκολο να διαχειριστώ την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στον τρέχοντα ρόλο μου.	3,29	1,23
Χρησιμοποιώ τους πόρους ψυχικής υγείας που παρέχονται από τον οργανισμό μου.	2,17	1,09
Τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας είναι αποτελεσματικά στη μείωση του προσωπικού μου άγχους.	3,45	1,09
Οι πρωτοβουλίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής με έχουν κάνει πιο παραγωγικό εργαζόμενο/η.	3,43	1,15
Νιώθω ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής γίνεται σεβαστή από τους συναδέλφους και τους ανωτέρους μου.	2,58	1,26
ΣΥΝΟΛΟ	3,18	0,85
5. Μελλοντικές προοπτικές και βελτιώσεις		
Πιστεύω ότι περαιτέρω βελτιώσεις στις πολιτικές ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θα ενίσχυαν την επίδοση του οργανισμού.	4,32	0,74
Υπάρχουν συγκεκριμένοι τομείς στον οργανισμό μου όπου η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θα μπορούσε να βελτιωθεί.	4,20	0,89
Η επένδυση σε πιο ολοκληρωμένους πόρους ψυχικής υγείας θα ωφελούσε τη συνολική ευημερία των εργαζομένων.	4,34	0,61
Θα συμμετείχα σε πρόσθετη εκπαίδευση ή εργαστήρια ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, εάν μου προσφερόταν από τον οργανισμό μου.	4,31	0,98
Η βελτιωμένη ευελιξία στο είδος της εργασίας (π.χ. περισσότερες ευκαιρίες για εξ αποστάσεως εργασία) θα βελτίωνε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	3,95	0,88
Ο οργανισμός θα πρέπει να επανεξετάζει και να ενημερώνει τακτικά τις πολιτικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ώστε να αντικατοπτρίζει τις μεταβαλλόμενες ανάγκες των εργαζομένων.	4,39	0,70
ΣΥΝΟΛΟ	4,25	0,63
ΤΕΛΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	3,43	0,87

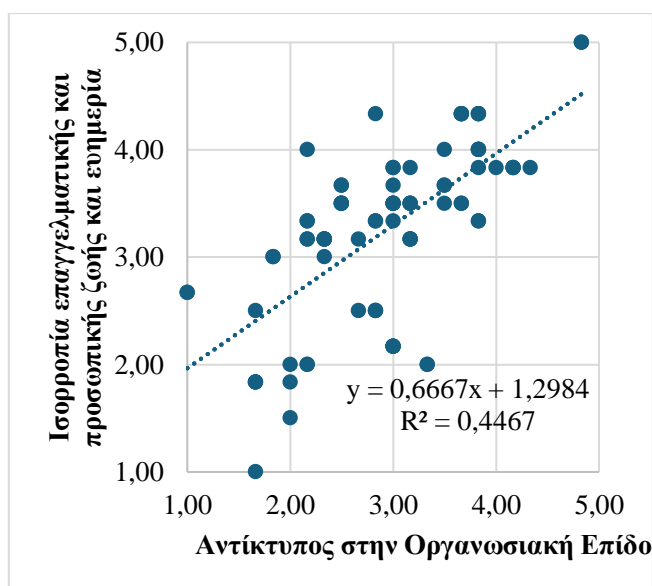
Πίνακας 3. Περιγραφικά στοιχεία μεταβλητών ερωτηματολογίου

4.4.2 Ερευνητικό Ερώτημα 2

Πώς επηρεάζουν τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας την εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα στους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς;

Ολυμπιακές Ομοσπονδίες

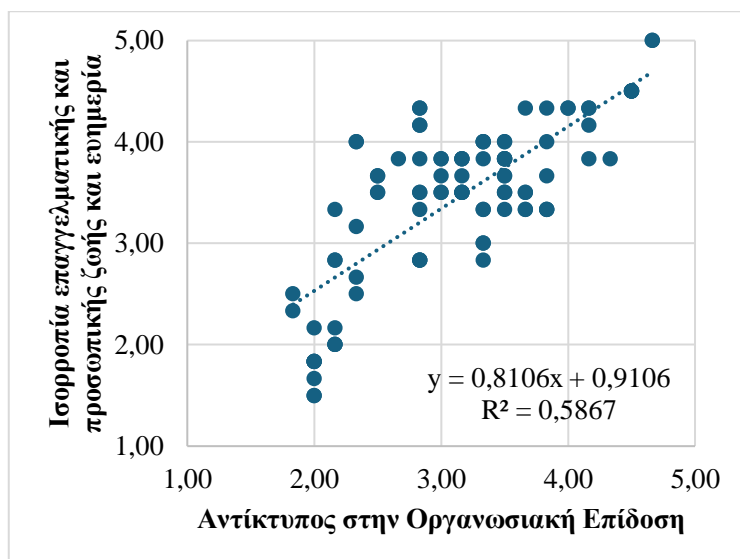
Η ανάλυση συσχέτισης δείχνει ότι υπάρχει μέτρια θετική συσχέτιση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερίας και του αντίκτυπου στην οργανωσιακή επίδοση με συντελεστή συσχέτισης $r = 0.668$ ($p < 0.001$). Αυτό υποδηλώνει ότι τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας συνεισφέρουν σημαντικά στην αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης και παραγωγικότητας (Πίνακας 4).



Σχήμα 6. Πρόβλεψη των Ευέλικτων Προγραμμάτων Εργασίας στην Εργασιακή Ικανοποίηση και Παραγωγικότητα στις Ολυμπιακές Ομοσπονδίες

ΠΑΕ (Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες)

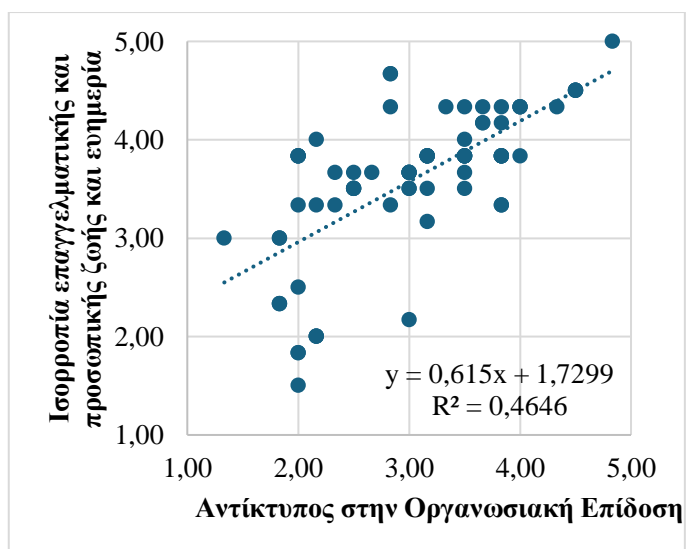
Υπάρχει ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερίας και του αντίκτυπου στην οργανωσιακή επίδοση, με συντελεστή συσχέτισης $r = 0,765$ και στατιστική σημαντικότητα ($p < 0,001$). Αυτό υποδηλώνει ότι τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας βελτιώνουν την εργασιακή ικανοποίηση και παραγωγικότητα (Πίνακας 4).



Σχήμα 7. Πρόβλεψη των Ευέλικτων Προγραμμάτων Εργασίας στην Εργασιακή Ικανοποίηση και Παραγωγικότητα στις Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες.

ΚΑΕ (Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες)

Υπάρχει μέτρια θετική συσχέτιση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και του αντίκτυπου στην οργανωσιακή επίδοση με συντελεστή συσχέτισης $r = 0.681$ και επίπεδο σημαντικότητας $p < 0.001$. Αυτό υποδηλώνει ότι οι ευέλικτες πρακτικές εργασίας συμβάλλουν σημαντικά στην εργασιακή ικανοποίηση και παραγωγικότητα (Πίνακας 4).



Σχήμα 8. Πρόβλεψη των Ευέλικτων Προγραμμάτων Εργασίας στην Εργασιακή Ικανοποίηση και Παραγωγικότητα στις Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες.

Συσχετίσεις

Ολυμπιακές Ομοσπονδίες		Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία	Αντίκτυπος στην Οργανωσιακή Επίδοση
Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
Αντίκτυπος στην Οργανωσιακή Επίδοση	Pearson Correlation	,668**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
ΠΑΕ		Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία	Αντίκτυπος στην Οργανωσιακή Επίδοση
Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
Αντίκτυπος στην Οργανωσιακή Επίδοση	Pearson Correlation	,765**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
ΚΑΕ		Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία	Αντίκτυπος στην Οργανωσιακή Επίδοση
Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
Αντίκτυπος στην Οργανωσιακή Επίδοση	Pearson Correlation	,681**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

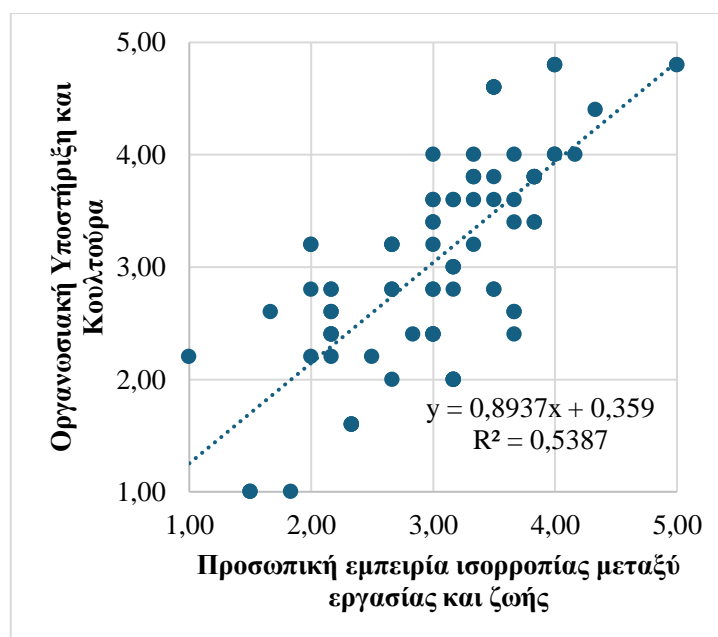
Πίνακας 4. Συσχέτιση Ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία με Αντίκτυπο στην οργανωσιακή επίδοση

4.4.3 Ερευνητικό Ερώτημα 3

Ποιος είναι ο ρόλος της υποστήριξης ψυχικής υγείας στη μείωση του εργασιακού άγχους των εργαζομένων;

Ολυμπιακές Ομοσπονδίες

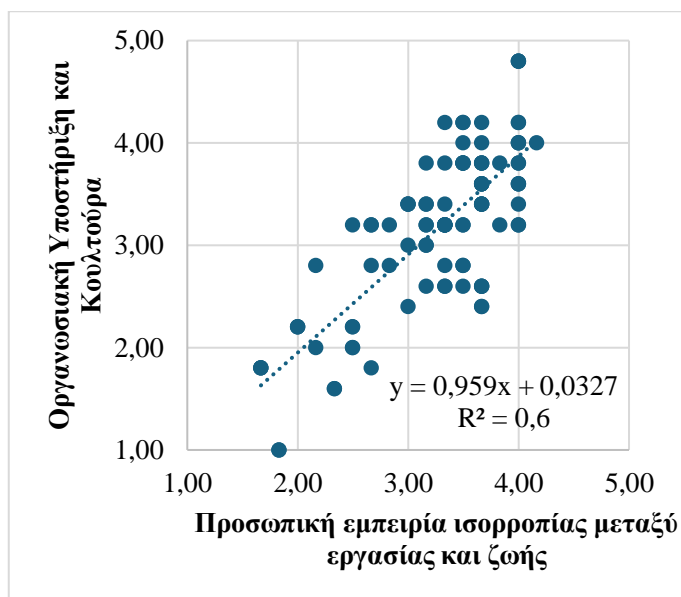
Η συσχέτιση μεταξύ της οργανωσιακής υποστήριξης και κουλτούρας και της προσωπικής εμπειρίας ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής είναι επίσης ισχυρή και θετική, με συντελεστή συσχέτισης $r = 0.734$ ($p < 0.001$). Αυτό δείχνει ότι η υποστήριξη ψυχικής υγείας από τον οργανισμό βοηθά σημαντικά στη μείωση του εργασιακού άγχους (Πίνακας 5).



Σχήμα 9. Ρόλος Υποστήριξης Ψυχικής Υγείας στη Μείωση Εργασιακού Άγχους - Ολυμπιακές Ομοσπονδίες

ΠΑΕ (Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες)

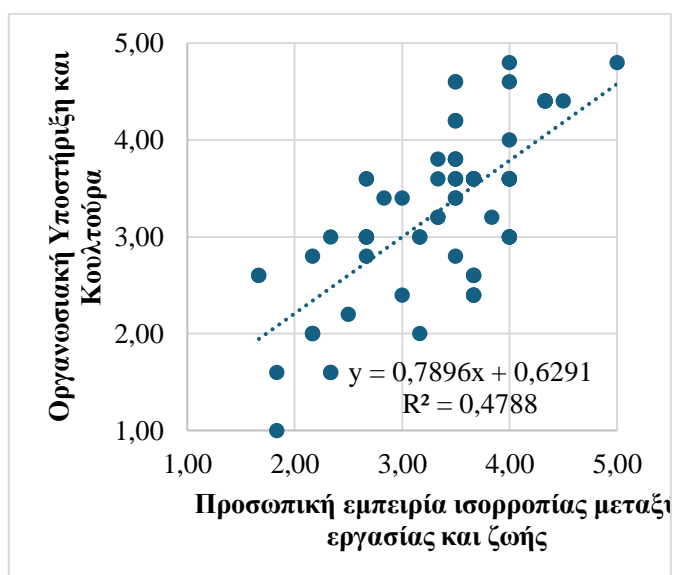
Υπάρχει ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ της οργανωσιακής υποστήριξης και κουλτούρας και της προσωπικής εμπειρίας ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής, με συντελεστή συσχέτισης $r = 0,775$ και στατιστική σημαντικότητα ($p < 0,001$). Αυτό δείχνει ότι η υποστήριξη ψυχικής υγείας από τον οργανισμό συνδέεται με τη μείωση του εργασιακού άγχους (Πίνακας 5).



Σχήμα 10. Ρόλος Υποστήριξης Ψυχικής Υγείας στη Μείωση Εργασιακού Άγχους - Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες

ΚΑΕ (Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες)

Εντοπίστηκε μέτρια θετική συσχέτιση μεταξύ της οργανωσιακής υποστήριξης και κουλτούρας και της προσωπικής εμπειρίας ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής με συντελεστή συσχέτισης $r = 0.692$ και επίπεδο σημαντικότητας $p < 0.001$. Αυτό δείχνει ότι η υποστήριξη ψυχικής υγείας από τον οργανισμό σχετίζεται σημαντικά με τη μείωση του εργασιακού άγχους (Πίνακας 5).



Σχήμα 11. Ρόλος Υποστήριξης Ψυχικής Υγείας στη Μείωση Εργασιακού Άγχους - Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες

Συσχετίσεις

Ολυμπιακές Ομοσπονδίες		Οργανωσιακή Υποστήριξη και Κουλτούρα	Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής
Οργανωσιακή Υποστήριξη και Κουλτούρα	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής	Pearson Correlation	,734**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
ΠΑΕ		Οργανωσιακή Υποστήριξη και Κουλτούρα	Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής
Οργανωσιακή Υποστήριξη και Κουλτούρα	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής	Pearson Correlation	,775**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
ΚΑΕ		Οργανωσιακή Υποστήριξη και Κουλτούρα	Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής
Οργανωσιακή Υποστήριξη και Κουλτούρα	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής	Pearson Correlation	,692**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

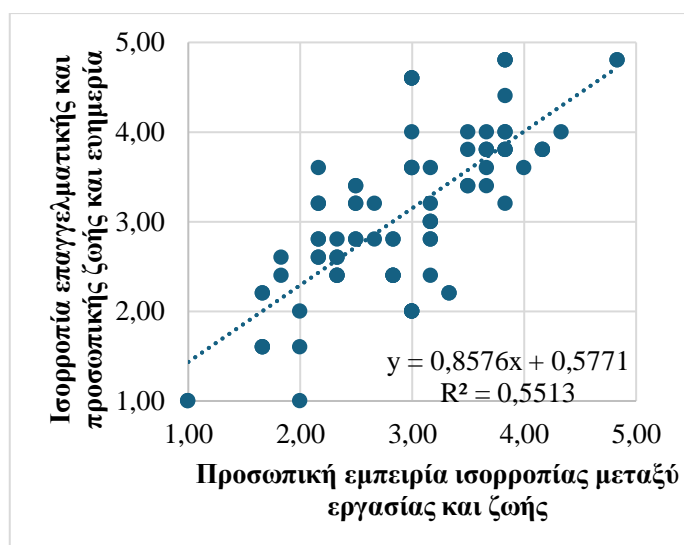
Πίνακας 5. Συσχέτιση Οργανωσιακής υποστηρίκτης και κουλτούρας με την Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής

4.4.4 Ερευνητικό Ερώτημα 4

Πώς οι επιλογές εργασίας από το σπίτι συμβάλλουν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

Ολυμπιακές Ομοσπονδίες

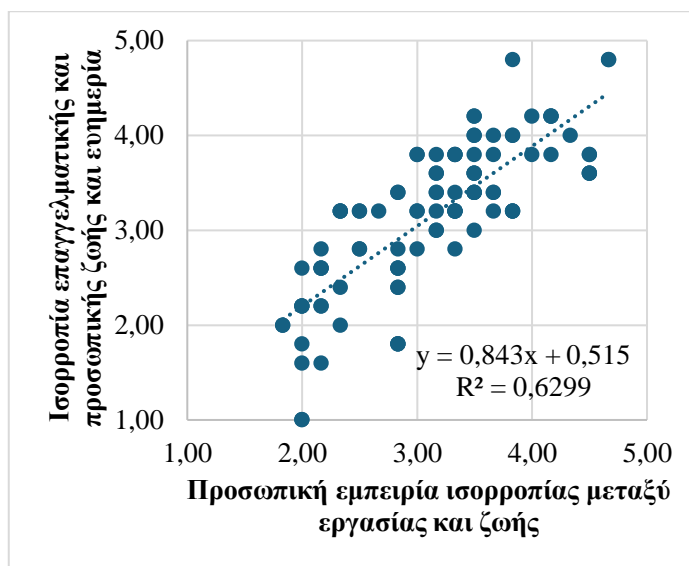
Η ανάλυση δείχνει μια ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της προσωπικής εμπειρίας ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής, με συντελεστή συσχέτισης $r = 0.743$ ($p < 0.001$). Αυτό υποδηλώνει ότι οι επιλογές εργασίας από το σπίτι παίζουν σημαντικό ρόλο στην επίτευξη αυτής της ισορροπίας (Πίνακας 6).



Σχήμα 12. Συμβολή Επιλογών Εργασίας από το Σπίτι στην Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής - Ολυμπιακές Ομοσπονδίες

ΠΑΕ (Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες)

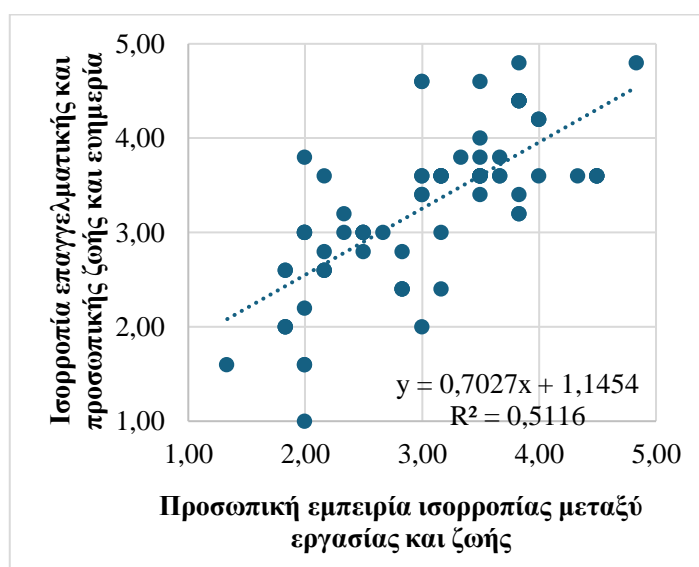
Υπάρχει ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερίας και της προσωπικής εμπειρίας ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής, με συντελεστή συσχέτισης $r = 0,794$ και στατιστική σημαντικότητα ($p < 0,001$). Αυτό δείχνει ότι οι επιλογές εργασίας από το σπίτι συμβάλλουν στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Πίνακας 6).



Σχήμα 13. Συμβολή Επιλογών Εργασίας από το Σπίτι στην Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής - Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρίες

ΚΑΕ (Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες)

Υπάρχει ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της προσωπικής εμπειρίας ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής με συντελεστή συσχέτισης $r = 0.715$ και επίπεδο σημαντικότητας $p < 0.001$. Αυτό δείχνει ότι οι επιλογές εργασίας από το σπίτι είναι σημαντικές για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής (Πίνακας 6).



Σχήμα 14. Συμβολή Επιλογών Εργασίας από το Σπίτι στην Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής - Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρίες

Συσχετίσεις

Ολυμπιακές Ομοσπονδίες

		Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία	Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής
Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής	Pearson Correlation	,743**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	

ΠΑΕ

		Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία	Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής
Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής	Pearson Correlation	,794**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	

ΚΑΕ

		Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία	Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής
Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής	Pearson Correlation	,715**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 6. . Συσχέτιση Ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία με την Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής

4.4.5 Ερευνητικό Ερώτημα 5

Ποια είναι η συνολική πρόβλεψη της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην οργανωσιακή επίδοση;

Ολυμπιακές Ομοσπονδίες

Η ανάλυση της γραμμικής πολλαπλής παλινδρόμησης έδειξε ότι οι μεταβλητές ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία (1), οργανωσιακή υποστήριξη και κουλτούρα (2), προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής (4), και μελλοντικές προοπτικές και βελτιώσεις (5) εξηγούν το 67.9% της διακύμανσης στην οργανωσιακή επίδοση με $R^2 = 0.679$ και σημαντικότητα ($p < 0.001$). Η ανάλυση ANOVA επιβεβαιώνει τη στατιστική σημαντικότητα του μοντέλου ($F(4, 83) = 43.977$, $p < 0.001$). Οι συντελεστές παλινδρόμησης για τις μεταβλητές είναι $R_1^2 = 0.054$ ($p = 0.612$), $R_2^2 = 0.185$ ($p = 0.096$), $R_4^2 = 0.557$ ($p < 0.001$), και $R_5^2 = -0.100$ ($p = 0.213$). Αυτό υποδεικνύει ότι η προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής έχει τη μεγαλύτερη και στατιστικά σημαντική πρόβλεψη στην οργανωσιακή επίδοση, ενώ οι άλλες μεταβλητές δεν έχουν στατιστικά σημαντική πρόβλεψη στο μοντέλο (Πίνακας 13).

Σύνοψη μοντέλου

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
	,824 ^a	,679	,664	,46534	,679	43,977

Συντελεστές^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,233	,394		3,131	,002
1	,054	,106	,054	,510	,612
2	,185	,110	,176	1,686	,096
4	,557	,087	,646	6,374	<,001
5	-,100	,080	-,079	-1,255	,213

a. Εξαρτημένη μεταβλητή: Αντίκτυπος στην Οργανωσιακή Επίδοση

Πίνακας 7. Σύνοψη Μοντέλου και Συντελεστές για τη Συνολική Πρόβλεψη της Ισορροπίας Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής στην Οργανωσιακή Επίδοση σε Ολυμπιακές Ομοσπονδίες

ΠΑΕ (Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες)

Η ανάλυση της γραμμικής πολλαπλής παλινδρόμησης έδειξε ότι οι μεταβλητές ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία (1), οργανωσιακή υποστήριξη και κουλτούρα (2), προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής (4), και μελλοντικές προοπτικές και βελτιώσεις (5) εξηγούν συνολικά το 73.7% της διακύμανσης στην οργανωσιακή επίδοση με $R^2 = 0.737$ και σημαντικότητα ($p < 0.001$). Η ανάλυση ANOVA επιβεβαιώνει τη στατιστική σημαντικότητα του μοντέλου ($F(4, 93) = 65.299$, $p < 0.001$). Οι συντελεστές παλινδρόμησης για τις μεταβλητές είναι $R_1^2 = 0.399$ ($p < 0.001$), $R_2^2 = 0.177$ ($p = 0.110$), $R_4^2 = 0.341$ ($p = 0.004$), και $R_5^2 = -0.280$ ($p < 0.001$). Αυτό υποδεικνύει ότι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η προσωπική εμπειρία ισορροπίας και οι μελλοντικές προοπτικές έχουν σημαντική πρόβλεψη στην οργανωσιακή επίδοση, ενώ η οργανωσιακή υποστήριξη και κουλτούρα έχει οριακή πρόβλεψη (Πίνακας 14).

Σύνοψη Μοντέλου

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
	,859 ^a	,737	,726	,41321	,737	65,299

Συντελεστές^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,739	,449		3,876	<,001
1	,399	,093	,377	4,269	<,001
2	,177	,110	,144	1,613	,110
4	,341	,115	,343	2,977	,004
5	-,280	,072	-,221	-3,897	<,001

a. Εξαρτημένη μεταβλητή: Αντίκτυπος στην Οργανωσιακή Επίδοση

Πίνακας 8. Σύνοψη Μοντέλου και Συντελεστές για τη Συνολική Πρόβλεψη της Ισορροπίας Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής στην Οργανωσιακή Επίδοση σε Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες

ΚΑΕ (Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες)

Η ανάλυση της γραμμικής πολλαπλής παλινδρόμησης έδειξε ότι οι μεταβλητές ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία (1), οργανωσιακή υποστήριξη και κουλτούρα (2), προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής (4), και μελλοντικές προοπτικές και βελτιώσεις (5) εξηγούν το 65.0% της διακύμανσης στην οργανωσιακή επίδοση με $R^2 = 0.650$ και σημαντικότητα ($p < 0.001$). Η ανάλυση ANOVA επιβεβαιώνει τη στατιστική σημαντικότητα του μοντέλου ($F(4, 74) = 34.425$, $p < 0.001$). Οι συντελεστές παλινδρόμησης για τις μεταβλητές είναι $R_1^2 = 0.273$ ($p < 0.001$), $R_2^2 = 0.056$ ($p = 0.568$), $R_4^2 = 0.470$ ($p < 0.001$), και $R_5^2 = -0.303$ ($p < 0.001$) αντίστοιχα, υποδεικνύοντας ότι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία και η προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής έχουν θετική πρόβλεψη, ενώ οι μελλοντικές προοπτικές και βελτιώσεις έχει αρνητική πρόβλεψη στην οργανωσιακή επίδοση (Πίνακας 15).

Σύνοψη Μοντέλου

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
		,650	,632	,45049	,650	34,425

Συντελεστές^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,737	,460		5,954	<,001
	1	,247	,091	,273	2,704	,008
	2	,059	,102	,056	,574	,568
	4	,432	,106	,470	4,060	<,001
	5	-,355	,083	-,303	-4,268	<,001

a. Εξαρτημένη μεταβλητή: Αντίκτυπος στην Οργανωσιακή Επίδοση

Πίνακας 9. Σύνοψη Μοντέλου και Συντελεστές για τη Συνολική Πρόβλεψη της Ισορροπίας Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής στην Οργανωσιακή Επίδοση σε Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες

5. Συζήτηση

Η παρούσα μελέτη επιδίωξε να εξετάσει τον αντίκτυπο της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε διάφορες πτυχές της οργανωσιακής επίδοσης και ευημερίας των εργαζομένων. Οι στόχοι της μελέτης περιελάμβαναν την αξιολόγηση της πρόβλεψης των ευέλικτων προγραμμάτων εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση και παραγωγικότητα, τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ υποστήριξης ψυχικής υγείας και μείωσης του εργασιακού άγχους, τον ρόλο των επιλογών εργασίας από το σπίτι στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς και την εκτίμηση της συνολικής πρόβλεψης της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην οργανωσιακή επίδοση. Στην παρούσα συζήτηση αναλύονται τα αποτελέσματα αυτών των στόχων και συγκρίνονται με την υπάρχουσα βιβλιογραφία, αναδεικνύοντας τους περιορισμούς της μελέτης και προτείνοντας κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα.

5.1 Συζήτηση των Αποτελεσμάτων

5.1.1 Ερευνητικό Ερώτημα 1

Η συγκεκριμένη έρευνα υποδηλώνει ότι ο βαθμός που εφαρμόζεται η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων είναι μέτριος στους αθλητικούς οργανισμούς, εφόσον, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι ερωτώμενοι πιστεύουν πως η συνολική ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων παρουσιάζει $M.O = 3,43 \pm 0,87$ στους αθλητικούς οργανισμούς. Αυτό αποτελεί ένα μοναδικό και πρωτότυπο εύρημα αφού δεν υπάρχει αντίστοιχη υποστηρικτική βιβλιογραφία.

Επιπλέον, τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι των αθλητικών οργανισμών αξιολόγησαν θετικά τις πρωτοβουλίες ευέλικτου ωραρίου του οργανισμού τους, με μέσο όρο $3,26 \pm 0,90$, αν και η υποστήριξη ψυχικής υγείας θεωρείται ανεπαρκής, με μέσο όρο $2,25 \pm 1,03$. Επίσης, η οργανωσιακή κουλτούρα φαίνεται να υποστηρίζει σε μέτριο βαθμό την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, με μέσο όρο $2,95 \pm 0,95$, αλλά η επικοινωνία σχετικά με αυτές τις ανάγκες είναι πιο θετική, με μέσο όρο $3,47 \pm 0,90$. Όσον αφορά τον αντίκτυπο στην οργανωσιακή επίδοση, η πλειονότητα των εργαζομένων πιστεύει ότι οι πρακτικές ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχουν βελτιώσει την

παραγωγικότητα και το ηθικό τους, με μέσους όρους $3,73 \pm 1,01$ και $3,93 \pm 1,05$ αντίστοιχα. Επιπροσθέτως, σχετικά με τις μελλοντικές προοπτικές, οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι περαιτέρω βελτιώσεις στις πολιτικές ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θα ενίσχυαν την επίδοση του οργανισμού, με μέσο όρο $4,32 \pm 0,74$, και ότι η επένδυση σε πόρους ψυχικής υγείας θα ωφελούσε τη συνολική ευημερία, με μέσο όρο $4,34 \pm 0,61$. Τέλος, οι εργαζόμενοι είναι αρκετά ικανοποιημένοι με τις υφιστάμενες πρωτοβουλίες, αλλά εντοπίζεται ανάγκη για βελτίωση στον τομέα της υποστήριξης ψυχικής υγείας και της εφαρμογής περαιτέρω βελτιώσεων στις πολιτικές ισορροπίας, με μέσο όρο $2,93 \pm 1,00$.

5.1.2 Ερευνητικό Ερώτημα 2

Η παρούσα μελέτη εξετάζει την πρόβλεψη των ευέλικτων προγραμμάτων εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση και παραγωγικότητα στους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς, περιλαμβάνοντας τις Ολυμπιακές Ομοσπονδίες, τις Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες (ΠΑΕ) και τις Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες (ΚΑΕ). Τα ευρήματα από την ανάλυση συσχέτισης αποκαλύπτουν ισχυρές θετικές συσχετίσεις μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της οργανωσιακής επίδοσης. Συγκεκριμένα, για τις Ολυμπιακές Ομοσπονδίες, υπάρχει μέτρια γραμμική συσχέτιση, $r = 0.668$ ($p < 0.001$). Για τις ΠΑΕ, υπάρχει ισχυρή γραμμική συσχέτιση, $r = 0.765$ ($p < 0.001$). Τέλος, για τις ΚΑΕ, η ανάλυση αποκαλύπτει μέτρια γραμμική συσχέτιση, $r = 0.681$ ($p < 0.001$).

Τα ευρήματα αυτών των αναλύσεων δείχνουν ότι οι ευέλικτες πρακτικές εργασίας συνεισφέρουν σημαντικά στην αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης και παραγωγικότητας. Ειδικότερα, για τις Ολυμπιακές Ομοσπονδίες, η θετική συσχέτιση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της οργανωσιακής επίδοσης υποδηλώνει ότι οι ευέλικτες πρακτικές εργασίας μπορούν να ενισχύσουν σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση και παραγωγικότητα. Τα ευρήματα αυτά ευθυγραμμίζονται με τη βιβλιογραφία που υποστηρίζει ότι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ζωτικής σημασίας για την ευημερία των εργαζομένων και την αποτελεσματικότητα των οργανισμών (Allen et al., 2013; Kossek et al., 2011).

Για τις ΠΑΕ, η ισχυρότερη θετική συσχέτιση δείχνει ότι τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας βελτιώνουν ακόμη περισσότερο την εργασιακή ικανοποίηση και παραγωγικότητα. Οι Hyman και Summers (2004) υπογραμμίζουν ότι οι οργανισμοί που προσφέρουν ευέλικτες πρακτικές εργασίας μπορούν να μειώσουν το εργασιακό άγχος και να ενισχύσουν την ικανοποίηση και την απόδοση των εργαζομένων. Επίσης, οι Lazar et al. (2010) τονίζουν ότι οι πολιτικές ευέλικτης εργασίας είναι κρίσιμες για την αύξηση της παραγωγικότητας και της δέσμευσης των εργαζομένων.

Για τις ΚΑΕ, η ανάλυση καταδεικνύει ότι οι ευέλικτες πρακτικές εργασίας συμβάλλουν σημαντικά στην εργασιακή ικανοποίηση και παραγωγικότητα. Σύμφωνα με τους Beauregard και Henry (2009), οι πολιτικές που υποστηρίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορούν να μειώσουν την απουσία από την εργασία και να αυξήσουν την παραγωγικότητα. Οι Grant-Vallone και Donaldson (2001) προσθέτουν ότι η ευελιξία στην εργασία βελτιώνει την ψυχολογική ευημερία και την εργασιακή δέσμευση.

5.1.3 Ερευνητικό Ερώτημα 3

Η υποστήριξη ψυχικής υγείας έχει αποδειχθεί ως ένας κρίσιμος παράγοντας στη μείωση του εργασιακού άγχους και στην προαγωγή της συνολικής ευημερίας των εργαζομένων (Haar et al., 2014). Τα αποτελέσματα της έρευνάς μας υποστηρίζουν αυτήν την άποψη, όπως αποδεικνύεται από τις ισχυρές θετικές συσχετίσεις που παρατηρήθηκαν μεταξύ της οργανωσιακής υποστήριξης και κουλτούρας και της προσωπικής εμπειρίας ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής στις τρεις κατηγορίες επαγγελματικών αθλητικών οργανισμών.

Συγκεκριμένα, στις Ολυμπιακές Ομοσπονδίες παρατηρήθηκε ισχυρός συντελεστής συσχέτισης $r = 0.734$ ($p < 0.001$), στις ΠΑΕ η γραμμική συσχέτιση ήταν $r = 0.775$ ($p < 0.001$), όπου χαρακτηρίζεται ισχυρή, και στις ΚΑΕ με $r = 0.692$ ($p < 0.001$) η συσχέτιση χαρακτηρίζεται μέτρια γραμμική συσχέτιση. Αυτά τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι σε όλους τους οργανισμούς η οργανωσιακή υποστήριξη και κουλτούρα έχει ισχυρή θετική συσχέτιση με την προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής.

Τα ευρήματα για τις Ολυμπιακές Ομοσπονδίες υποδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι λαμβάνουν επαρκή υποστήριξη από τον οργανισμό τους έχουν επίσης καλύτερη εμπειρία στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, κάτι που συμβάλλει στη μείωση του εργασιακού άγχους. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η οργανωσιακή υποστήριξη και οι πολιτικές που ενισχύουν την ψυχική υγεία μπορούν να μειώσουν σημαντικά το εργασιακό άγχος και να βελτιώσουν την απόδοση των εργαζομένων. Οι Allen et al. (2000) και οι Beauregard & Henry (2009) τονίζουν ότι οι πολιτικές υποστήριξης της ψυχικής υγείας μπορούν να βελτιώσουν την ευημερία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Συγκεκριμένα, στις ΠΑΕ, η ισχυρότερη συσχέτιση δείχνει ότι η υποστήριξη ψυχικής υγείας παίζει ακόμα μεγαλύτερο ρόλο στη μείωση του εργασιακού άγχους. Η υποστήριξη αυτή μπορεί να περιλαμβάνει πρόσβαση σε υπηρεσίες ψυχικής υγείας, προγράμματα ευεξίας και εκπαιδευτικές δραστηριότητες που βοηθούν τους εργαζόμενους να διαχειρίζονται το άγχος και να βελτιώνουν την εργασιακή τους εμπειρία (Grant-Vallone & Donaldson, 2001).

Στις ΚΑΕ, τα ευρήματα δείχνουν ότι η οργανωσιακή υποστήριξη είναι εξίσου σημαντική για την προσωπική εμπειρία ισορροπίας εργασίας-ζωής και τη μείωση του εργασιακού άγχους. Οι οργανισμοί αυτοί μπορούν να επωφεληθούν από την ανάπτυξη και εφαρμογή προγραμμάτων που υποστηρίζουν την ψυχική υγεία των εργαζομένων τους, ενισχύοντας την παραγωγικότητα και την ευημερία τους (Hyman & Summers, 2004; Kossek et al., 2011).

5.1.4 Ερευνητικό Ερώτημα 4

Τα αποτελέσματα της έρευνας για το ερευνητικό ερώτημα 4 αποκαλύπτουν την ουσιαστική συμβολή των επιλογών εργασίας από το σπίτι στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η ανάλυση έδειξε ισχυρές θετικές συσχετίσεις για όλους τους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς που μελετήθηκαν. Συγκεκριμένα, στις Ολυμπιακές Ομοσπονδίες παρατηρήθηκε ισχυρή γραμμική συσχέτιση, με $r = 0.743$ ($p < 0.001$), στις ΠΑΕ η συσχέτιση ήταν επίσης ισχυρή με $r = 0.794$ ($p < 0.001$), και στις ΚΑΕ το $r = 0.715$ ($p < 0.001$), όπου χαρακτηρίζεται με ισχυρή γραμμική συσχέτιση. Αυτά τα

αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι οι επιλογές εργασίας από το σπίτι έχουν ισχυρή θετική πρόβλεψη στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Τα ευρήματα καταδεικνύουν ότι οι επιλογές εργασίας από το σπίτι παίζουν σημαντικό ρόλο στην επίτευξη της ισορροπίας αυτής. Στις Ολυμπιακές Ομοσπονδίες, η ισχυρή συσχέτιση ($r = 0.743$) δείχνει ότι οι εργαζόμενοι που έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται από το σπίτι αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η βιβλιογραφία υποστηρίζει ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας, όπως η εργασία από το σπίτι, μπορούν να μειώσουν το άγχος και να βελτιώσουν την ευημερία των εργαζομένων (Allen, Golden, & Shockley, 2015). Επιπλέον, οι εργαζόμενοι που εργάζονται από το σπίτι αναφέρουν καλύτερη διαχείριση των προσωπικών και επαγγελματικών υποχρεώσεων (Bailey & Kurland, 2002).

Για τις ΠΑΕ, η ακόμη ισχυρότερη συσχέτιση ($r = 0.794$) δείχνει ότι οι εργαζόμενοι επωφελούνται σημαντικά από την ευελιξία που προσφέρει η εργασία από το σπίτι. Οι εργαζόμενοι σε αυτούς τους οργανισμούς φαίνεται να έχουν καλύτερη διαχείριση των επαγγελματικών και προσωπικών τους υποχρεώσεων, γεγονός που ενισχύει την ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής. Η βιβλιογραφία υποστηρίζει ότι η ευελιξία στον τόπο εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία και βελτιωμένη ψυχική υγεία (Gajendran & Harrison, 2007).

Τέλος, στις ΚΑΕ, η ισχυρή συσχέτιση ($r = 0.715$) υποδεικνύει ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας, όπως η εργασία από το σπίτι, προσφέρουν στους εργαζομένους την ευκαιρία να διαχειρίζονται καλύτερα τον χρόνο τους και να μειώνουν το άγχος που συνδέεται με την παραδοσιακή εργασία στο γραφείο (Kossek et al., 2006). Οι εργαζόμενοι που εργάζονται από το σπίτι συχνά αναφέρουν βελτιωμένη ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής, καθώς έχουν περισσότερο έλεγχο στον τρόπο που διαχειρίζονται τον χρόνο τους (Bloom et al., 2015).

5.1.5 Ερευνητικό Ερώτημα 5

Τα αποτελέσματα της γραμμικής πολλαπλής παλινδρόμησης για τις Ολυμπιακές Ομοσπονδίες, τις ΠΑΕ και τις ΚΑΕ καταδεικνύουν τη συνολική πρόβλεψη της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην οργανωσιακή επίδοση. Στις Ολυμπιακές

Ομοσπονδίες, οι μεταβλητές ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία, οργανωσιακή υποστήριξη και κουλτούρα, προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής, και μελλοντικές προοπτικές και βελτιώσεις εξηγούν το 67.9% της διακύμανσης στην οργανωσιακή επίδοση ($R^2 = 0.679$, $p < 0.001$). Στις ΠΑΕ, οι ίδιες μεταβλητές εξηγούν το 73.7% της διακύμανσης ($R^2 = 0.737$, $p < 0.001$), ενώ στις ΚΑΕ εξηγούν το 65.0% της διακύμανσης ($R^2 = 0.650$, $p < 0.001$).

Η ανάλυση ANOVA επιβεβαιώνει τη στατιστική σημαντικότητα των μοντέλων σε όλες τις κατηγορίες οργανισμών (Ολυμπιακές Ομοσπονδίες: $F(4, 83) = 43.977$, $p < 0.001$; ΠΑΕ: $F(4, 93) = 65.299$, $p < 0.001$; ΚΑΕ: $F(4, 74) = 34.425$, $p < 0.001$).

Στις Ολυμπιακές Ομοσπονδίες, η προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής είχε τη μεγαλύτερη και στατιστικά σημαντική πρόβλεψη στην οργανωσιακή επίδοση ($\beta = 0.557$, $p < 0.001$), ενώ οι άλλες μεταβλητές δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντική πρόβλεψη. Στις ΠΑΕ, οι μεταβλητές ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία ($\beta = 0.399$, $p < 0.001$), προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής ($\beta = 0.341$, $p = 0.004$) και μελλοντικές προοπτικές και βελτιώσεις ($\beta = -0.280$, $p < 0.001$) είχαν σημαντική πρόβλεψη, ενώ η οργανωσιακή υποστήριξη και κουλτούρα παρουσίασε οριακή πρόβλεψη. Στις ΚΑΕ, οι μεταβλητές ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία ($\beta = 0.273$, $p < 0.001$), προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής ($\beta = 0.470$, $p < 0.001$) και μελλοντικές προοπτικές και βελτιώσεις ($\beta = -0.303$, $p < 0.001$) είχαν σημαντική πρόβλεψη, ενώ η οργανωσιακή υποστήριξη και κουλτούρα δεν παρουσίασε σημαντική πρόβλεψη.

Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι η προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής είναι ο πιο ισχυρός παράγοντας που επηρεάζει την οργανωσιακή επίδοση στις Ολυμπιακές Ομοσπονδίες. Αυτό επιβεβαιώνει την άποψη ότι οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι έχουν τον έλεγχο της ισορροπίας τους είναι πιο πιθανό να είναι παραγωγικοί και ικανοποιημένοι (Kossek et al., 2011). Επίσης, η ύπαρξη ευέλικτων ωραρίων και η υποστήριξη ψυχικής υγείας ενισχύουν την εργασιακή δέσμευση και την απόδοση (Allen et al., 2015).

Στις ΠΑΕ, η θετική συσχέτιση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της προσωπικής εμπειρίας με την οργανωσιακή επίδοση υπογραμμίζει την ανάγκη

για ευέλικτες εργασιακές πρακτικές που διευκολύνουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Bloom et al., 2015). Η αρνητική πρόβλεψη των μελλοντικών προοπτικών και βελτιώσεων μπορεί να οφείλεται σε προσδοκίες αλλαγών που δημιουργούν αβεβαιότητα και άγχος στους εργαζόμενους (Gajendran & Harrison, 2007).

Στις ΚΑΕ, η σημασία της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της προσωπικής εμπειρίας για την οργανωσιακή επίδοση ενισχύει τη θεωρία ότι οι εργαζόμενοι με μεγαλύτερη αυτονομία και έλεγχο στην εργασία τους είναι πιο ικανοποιημένοι και αποδοτικοί (Kossek et al., 2011). Ως προς τις μελλοντικές προοπτικές υπάρχει αρνητική πρόβλεψη, πράγμα που ενδέχεται να υποδηλώνει ότι η αβεβαιότητα σχετικά με το μέλλον επηρεάζει αρνητικά την απόδοση των εργαζομένων (Gajendran & Harrison, 2007).

5.2 Περιορισμοί της Έρευνας

Ένας από τους κύριους περιορισμούς της παρούσας μελέτης είναι η χρήση αυτοαναφερόμενων δεδομένων, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν υποκειμενικές αντιλήψεις και ενδεχόμενες μεροληψίες. Επιπλέον, το δείγμα της μελέτης περιορίστηκε σε συγκεκριμένους τύπους οργανισμών (Ολυμπιακές Ομοσπονδίες, ΠΑΕ και ΚΑΕ), γεγονός που μπορεί να επηρεάσει τη γενικευσιμότητα των αποτελεσμάτων. Η χρονολογική περιορισμένη συλλογή δεδομένων αποτελεί επίσης περιορισμό, καθώς δεν εξετάζει τις μεταβολές στις αντιλήψεις των εργαζομένων σε βάθος χρόνου.

Επιπλέον, η χρήση μόνο ποσοτικών μεθόδων ανάλυσης μπορεί να περιορίσει την κατανόηση των σύνθετων σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών. Μια μεικτή μεθοδολογική προσέγγιση, που θα περιλαμβάνει ποιοτικές συνεντεύξεις ή εθνογραφική έρευνα, θα μπορούσε να παράσχει πιο εμπεριστατωμένη κατανόηση των εμπειριών των εργαζομένων.

Οι μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να επεκτείνουν αυτά τα ευρήματα χρησιμοποιώντας πιο διαφοροποιημένα δείγματα, συμπεριλαμβανομένων διαφορετικών βιομηχανιών και γεωγραφικών περιοχών. Επιπλέον, οι μελλοντικές μελέτες θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν διαχρονικά δεδομένα για να εξετάσουν τις μεταβολές στις αντιλήψεις των εργαζομένων και τις επιπτώσεις των οργανωσιακών πολιτικών σε βάθος χρόνου. Η διερεύνηση των διαφορών μεταξύ πολιτισμικών και κοινωνικών πλαισίων μπορεί επίσης να

προσφέρει σημαντικές πληροφορίες για την προσαρμογή των πολιτικών ισορροπίας εργασίας-ζωής.

5.3 Επιπτώσεις της Έρευνας

Δεδομένου ότι οι επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί (Ολυμπιακές Ομοσπονδίες, ΠΑΕ, ΚΑΕ) εφαρμόζουν σε μέτριο βαθμό την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η οποία παρουσιάζει θετική συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα, τα διοικητικά στελέχη των αθλητικών οργανισμών θα πρέπει να καλλιεργήσουν στρατηγικές που ενισχύουν την ευελιξία στην εργασία, την υποστήριξη της ψυχικής υγείας, την προαγωγή μιας υποστηρικτικής οργανωσιακής κουλτούρας και την επικοινωνία σαφών προοπτικών για το μέλλον. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της εφαρμογής των παρακάτω στρατηγικών και μεθόδων σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία (Gajendran & Harrison, 2007; Bloom et al., 2015; Allen et al., 2000; Beauregard & Henry, 2009; Kossek et al., 2011).

- **Ενίσχυση Ευέλικτων Προγραμμάτων Εργασίας**

Τα ευρήματα της έρευνας υποδεικνύουν ότι τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας, όπως οι επιλογές εργασίας από το σπίτι, έχουν σημαντική θετική πρόβλεψη στην εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα. Οι επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί πρέπει να ενσωματώσουν και να ενισχύσουν αυτές τις πρακτικές, προσφέροντας περισσότερες ευκαιρίες για απομακρυσμένη εργασία και ευέλικτα ωράρια. Αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε μειωμένο άγχος και υψηλότερα επίπεδα δέσμευσης των εργαζομένων (Gajendran & Harrison, 2007; Bloom et al., 2015).

- **Υποστήριξη Ψυχικής Υγείας**

Η έρευνα δείχνει ότι η υποστήριξη ψυχικής υγείας είναι κρίσιμη για τη μείωση του εργασιακού άγχους και την προαγωγή της συνολικής ευημερίας των εργαζομένων. Οι οργανισμοί θα πρέπει να επενδύσουν σε προγράμματα ευεξίας και ψυχικής υγείας, προσφέροντας πρόσβαση σε συμβουλευτικές υπηρεσίες (π.χ. παροχή ατομικών και

ομαδικών συνεδριών με ψυχολόγους για τη διαχείριση του άγχους), εκπαιδευτικά προγράμματα (π.χ. παροχή ανώνυμων συμβουλευτικών υπηρεσιών για εργαζομένους και τις οικογένειές τους) και άλλες υποστηρικτικές δομές (π.χ. εξασφάλιση άμεσης πρόσβασης σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας μέσω τηλεφώνου για άμεση συμβουλευτική υποστήριξη). Η έμφαση στην ψυχική υγεία μπορεί να βελτιώσει την παραγωγικότητα και να μειώσει την απουσία από την εργασία (Allen et al., 2000; Beauregard & Henry, 2009).

- ***Καλλιέργεια Οργανωσιακής Κουλτούρας Υποστήριξης***

Η οργανωσιακή υποστήριξη και κουλτούρα έχει αποδειχθεί ότι επηρεάζει θετικά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι οργανισμοί πρέπει να προάγουν μια κουλτούρα που ενισχύει την υποστήριξη των εργαζομένων, προάγοντας την ανοιχτή επικοινωνία και την ανταπόκριση στις ανάγκες των εργαζομένων. Οι πολιτικές που ενθαρρύνουν την ισορροπία μπορούν να μειώσουν το άγχος και να βελτιώσουν την ικανοποίηση από την εργασία (Kossek et al., 2011).

- ***Ανάπτυξη Στρατηγικών για Μελλοντικές Προοπτικές***

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι προσδοκίες για μελλοντικές προοπτικές και βελτιώσεις επηρεάζουν την οργανωσιακή επίδοση. Οι οργανισμοί πρέπει να επικοινωνούν σαφώς τις μελλοντικές προοπτικές και να διαχειρίζονται τις αλλαγές με τρόπο που μειώνει την αβεβαιότητα και το άγχος των εργαζομένων. Η στρατηγική διαχείριση της αλλαγής και η σαφής επικοινωνία μπορούν να ενισχύσουν την αίσθηση σταθερότητας και ασφάλειας (Gajendran & Harrison, 2007).

- ***Αξιοποίηση Τεχνολογίας για Βελτίωση της Εργασιακής Ζωής***

Η εργασία από το σπίτι και οι ευέλικτες μορφές εργασίας υποστηρίζονται από τεχνολογικές λύσεις. Οι οργανισμοί πρέπει να επενδύσουν σε τεχνολογικές υποδομές που επιτρέπουν την απομακρυσμένη εργασία και την ευελιξία, διασφαλίζοντας ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση στα απαραίτητα εργαλεία και πόρους (Bloom et al., 2015).

Συνοψίζοντας, η παρούσα έρευνα επισημαίνει την αναγκαιότητα για ευέλικτες και υποστηρικτικές πρακτικές που προάγουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι οργανισμοί που ενσωματώνουν αυτές τις πρακτικές μπορούν να προσδοκούν βελτίωση της παραγωγικότητας, της ικανοποίησης και της ευημερίας των εργαζομένων τους (Kossek et al., 2011; Gajendran & Harrison, 2007).

5.4 Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

- Χρήση Διαχρονικών Μεθοδολογιών: Η συλλογή διαχρονικών δεδομένων θα επιτρέψει την ανάλυση των μακροπρόθεσμων επιπτώσεων των οργανωσιακών πολιτικών ισορροπίας εργασίας-ζωής και την παρακολούθηση των αλλαγών στις αντιλήψεις των εργαζομένων σε βάθος χρόνου.
- Διερεύνηση του Ρόλου των Τεχνολογικών Εξελίξεων: Η μελέτη των επιπτώσεων των νέων τεχνολογιών στην ενίσχυση της ισορροπίας εργασίας-ζωής θα μπορούσε να παράσχει σημαντικές πληροφορίες για την εφαρμογή καινοτόμων λύσεων στην εργασία.
- Ενσωμάτωση Ποιοτικών Μεθόδων Έρευνας: Η χρήση συνεντεύξεων, ομάδων εστίασης και άλλων ποιοτικών μεθόδων μπορεί να αναδείξει βαθύτερες κατανόησεις των εμπειριών και των αντιλήψεων των εργαζομένων σχετικά με την ισορροπία εργασίας-ζωής.
- Εξέταση Πολιτισμικών και Κοινωνικών Πλαισίων: Η ανάλυση των διαφορών μεταξύ πολιτισμικών και κοινωνικών πλαισίων μπορεί να παράσχει σημαντικές πληροφορίες για την προσαρμογή των πολιτικών ισορροπίας εργασίας-ζωής σε διαφορετικά περιβάλλοντα.

6. Συμπεράσματα

Η παρούσα μελέτη επιδίωξε να διερευνήσει την πρόβλεψη των οργανωσιακών πολιτικών ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην οργανωσιακή επίδοση, με έμφαση σε τέσσερις βασικούς στόχους. Τα αποτελέσματα παρέχουν πολύτιμες

πληροφορίες για τη σημασία της ισορροπίας εργασίας-ζωής και υποστηρίζουν τη θετική σχέση αυτών των πολιτικών με την εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα.

Η συγκεκριμένη έρευνα υποδηλώνει ότι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα στους αθλητικούς οργανισμούς, εφόσον, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι ερωτώμενοι πιστεύουν πως ότι η συνολική ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων παρουσιάζει $M.O = 3,43 \pm 0,87$ στους αθλητικούς οργανισμούς.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει σημαντική θετική πρόβλεψη στην οργανωσιακή επίδοση. Τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας συνδέονται άμεσα με την αυξημένη ικανοποίηση και παραγωγικότητα των εργαζομένων, όπως υποστηρίζεται και από τη βιβλιογραφία (Susanto et al., 2022; Allen et al., 2013).

Η ανάλυση της σχέσης μεταξύ της οργανωσιακής υποστήριξης και της μείωσης του εργασιακού άγχους έδειξε σημαντικά αποτελέσματα. Αυτό υποδεικνύει ότι οι πολιτικές υποστήριξης ψυχικής υγείας μπορούν να μειώσουν το εργασιακό άγχος και να βελτιώσουν την ευημερία των εργαζομένων (Noblet & LaMontagne, 2006).

Επίσης, η ανάλυση έδειξε ότι οι επιλογές εργασίας από το σπίτι έχουν σημαντική θετική πρόβλεψη στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η δυνατότητα των εργαζομένων να εργάζονται από το σπίτι βελτιώνει την ισορροπία εργασίας-ζωής, όπως επιβεβαιώνεται και από προηγούμενες μελέτες (Gajendran & Harrison, 2007).

Η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση έδειξε ότι οι μεταβλητές ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (1, 2, 4, 5) εξηγούν από κοινού το 52.3% της διακύμανσης στην οργανωσιακή επίδοση με $R^2 = 0.523$ και σημαντικότητα ($p < 0.001$). Αυτό δείχνει ότι η συνολική ισορροπία εργασίας-ζωής είναι ένας σημαντικός παράγοντας για την επίτευξη υψηλών επιδόσεων στον οργανισμό (Kelly et al., 2008).

Συμπερασματικά, τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης υποστηρίζουν τη σημασία των πολιτικών ισορροπίας εργασίας-ζωής για την βελτίωση της εργασιακής ικανοποίησης, της παραγωγικότητας και της συνολικής οργανωσιακής επίδοσης στους αθλητικούς οργανισμούς. Καθώς οι οργανισμοί παροχής αθλητικών υπηρεσιών ολοένα και αυξάνονται,

κρίνεται επιτακτική η ανάγκη να γίνει άμεσα αντιληπτό τί είναι αυτό που θα τους κάνει πιο αποτελεσματικούς και αποδοτικούς. Τα αποτελέσματα της έρευνας ενισχύουν τη σημαντικότητα των πολιτικών ισορροπίας εργασίας-ζωής, ως παράγοντα στρατηγικής σημασίας για την επιχειρηματική δραστηριότητα των επαγγελματικών αθλητικών οργανισμών, επιβεβαιώνοντας τη συμβολή τους στη βιωσιμότητα τους, στην μακροπρόθεσμη επιτυχημένη λειτουργία τους και στην επίτευξη υψηλών στόχων επίδοσης. Επομένως, η ηγεσία και τα ανώτερα στελέχη της διοίκησης των επαγγελματικών αθλητικών οργανισμών, πρέπει να συναισθάνονται τις πολιτικές ισορροπίας εργασίας-ζωής, ως μια οργανωσιακή ανάγκη που απαιτεί προσεκτικό και εκτενή σχεδιασμό, χρόνο και συνεχή προσπάθεια, ώστε να επιτευχθεί η δημιουργία, η εφαρμογή και η ενίσχυση τους που θα αποτελέσει για τον οργανισμό, πηγαίο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα (Parent & Lovelace, 2018; Rhoades & Eisenberger, 2002). Οι ευέλικτες μορφές εργασίας, η υποστήριξη ψυχικής υγείας και οι δυνατότητες εργασίας από το σπίτι συμβάλλουν στη δημιουργία ενός υγιούς και παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος. Οι οργανισμοί που επιθυμούν να βελτιώσουν τις επιδόσεις τους θα πρέπει να δώσουν έμφαση στην εφαρμογή και βελτίωση των πολιτικών αυτών (Allen et al., 2015; Kossek et al., 2006)

Βιβλιογραφία

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. <http://dx.doi.org/10.1037//1076-8998.5.2.278>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/peps.12012>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Aroosiya, M. (2022). A Study on Work Life Balance During the Economic Crisis in Sri Lanka. *American Journal of Interdisciplinary Research and Innovation*, 1(3), 17-23. <https://doi.org/10.54536/ajiri.v1i3.865>
- Babiak, K., & Wolfe, R. (2009). Determinants of corporate social responsibility in professional sport: Internal and external factors. *Journal of Sport Management*, 23(6), 717-742. <https://doi.org/10.1123/jsm.23.6.717>
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400. <http://dx.doi.org/10.1002/job.144>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
- Becker, B., & Huselid, M. (1998). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in Personnel and Human Resource Management*, Vol. 16 (pp. 53-101). Greenwich, CT: JAI Press. https://www.markhuselid.com/pdfs/articles/1998_Research_in_PHRM_Paper.pdf
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its

- meaning and measurement. *The Journal of applied psychology*, 103(2), 182–214.
<https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0018726700536001>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
https://fsapps.nwgc.gov/gtac/CourseDownloads/IP/Cambodia/FlashDrive/Supporting_Documentation/Cochran_1977_Sampling%20Techniques.pdf
- Coelho, R., Jayantilal, S., & Ferreira, J. J. (2023). The impact of social responsibility on corporate financial performance: A systematic literature review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(4), 1535–1560.
<https://doi.org/10.1002/csr.2446>
- Creswell, J. W. & Creswell, D. J. (2019). *Σχεδιασμός Έρευνας. Προσεγγίσεις Ποιοτικών, Ποσοτικών και Μεικτών Μεθόδων*. Προπομπός
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
<http://dx.doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Cunningham, G. B. (2008). Creating and sustaining gender diversity in sport organizations. *Sex Roles*, 58(1), 136–145. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9312-3>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dixon, M. A., & Bruening, J. E. (2007). Work–family conflict in coaching II: Managing role conflict. *Journal of Sport Management*, 21(4), 471–496.
<http://dx.doi.org/10.1123/jsm.21.4.471>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Fink, J. S., Parker, H. M., Brett, M., & Higgins, J. (2009). Off-field behavior of athletes and team identification: Using social identity theory and balance theory to explain fan reactions. *Journal of Sport Management*, 23(2), 142–155.
<http://dx.doi.org/10.1123/jsm.23.2.142>
- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>

- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325–335. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319–339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Godfrey, P. C. (2009). Corporate Social Responsibility in Sport: An Overview and Key Issues. *Journal of Sport Management*, 23(6), 698–716. <https://doi.org/10.1123/jsm.23.6.698>
- Golden, L., & Wiens-Tuers, B. (2006). To your happiness? Extra hours of labor supply and worker well-being. *The Journal of Socio-Economics*, 35(2), 382–397. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2005.11.039>
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work-Life Balance: Weighing the Importance of Work-Family and Work-Health Balance. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Graham, J. A., & Smith, A. B. (2022). Work and Life in the Sport Industry: A Review of Work-Life Interface Experiences Among Athletic Employees. *Journal of athletic training*, 57(3), 210–224. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-0633.20>
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The Conservation Of Resources model applied to work–family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350–370. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666>
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15(3), 214–226. <https://doi.org/10.1080/02678370110066544>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association. <https://www.researchgate.net/profile/Tammy-Allen->

7/publication/259280583_Work-Family Balance A Review and Extension of the Literature/links/00b7d52aaffe6767d3000000/Work-Family-Balance-A-Review-and-Extension-of-the-Literature.pdf

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
<https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
<https://doi.org/10.2307/20159186>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2015). The Work-Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure of Work-Family Conflict for Use with Parents. *Child Psychiatry and Human Development*, 46(3), 346-357. <https://doi.org/10.1007/s10578-014-0476-0>
- Hill, E. J., Ferris, M., & Martinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606. <http://www.jstor.org/stable/2772990>
- Hoye, R., Smith, A. C. T., Nicholson, M., & Stewart, B. (2015). *Sport Management. Principles and Applications*. Routledge.
<https://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/PHED398/Sport%20Management%20Readings/Sport%20Management%20Principles%20and%20Applications%204th%20Edition%20%5BDr.Soc%5D.pdf>
- Hyman, J., & Summers, J. (2004). Lacking balance?: Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, 33(4), 418-429. <https://doi.org/10.1108/00483480410539498>

- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327. <http://dx.doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The balanced scorecard: measures that drive performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71-79. https://steinbeis-bi.de/images/artikel/hbr_1992.pdf
- Kelly, E. L., & Moen, P. (2007). Rethinking the Clockwork of Work: Why Schedule Control May Pay Off at Work and at Home. *Advances in developing human resources*, 9(4), 487-506. <https://doi.org/10.1177/1523422307305489>
- Kelly, E. L., Kossek, E. E., Hammer, L. B., Durham, M., Bray, J., Chermack, K., Murphy, L. A., & Kaskubar, D. (2008). Getting There from Here: Research on the Effects of Work-Family Initiatives on Work-Family Conflict and Business Outcomes. *The Academy of Management annals*, 2, 305-349. <https://doi.org/10.1080/19416520802211610>
- Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (2011). Changing Workplaces to Reduce Work-Family Conflict: Schedule Control in a White-Collar Organization. *American sociological review*, 76(2), 265-290. <https://doi.org/10.1177/0003122411400056>
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., ... & Casper, L. M. (2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review*, 79(3), 485-516. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0003122414531435>
- Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A. (2011). How Work-Family Research Can Finally Have an Impact in Organizations. *Industrial and organizational psychology*, 4(3), 352-369. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01353.x>
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work-life flexibility for whom? Occupational status and work-life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *The Academy of Management Annals*, 12(1), 5-36. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0059>
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Leeds, M. A., Allmen P. V., & Matheson, V. A. (2023). Οικονομικά του Αθλητισμού. Προπομπός

- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International journal of environmental research and public health*, 16(20), 3803. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55. https://legacy.voteview.com/pdf/Likert_1932.pdf
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies*, 13(1), 201-213. Retrieved from <http://www.ersj.eu/>
- Mangold, W. G., & Faulds, D. J. (2009). Social media: The new hybrid element of the promotion mix. *Business Horizons*, 52(4), 357-365. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2009.03.002>
- Masuda, A., Poelmans, S., Allen, T. D., Spector, P. E., Lapierre, L. M., Cooper, C., Abarca, N., Brough, P., Ferreiro, P., Fraile, G., Lu, L., Lu, C. Q., Siu, O. L., O'Driscoll, M., Simoni, A. S., Shima, S., & Velazquez, I. M. (2012). Flexible work arrangements availability and their relationship with work-to-family conflict, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison of three country clusters. *Applied Psychology*, 61(1), 1-29. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00453.x>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Milner, R., & Furnham, A. (2017). Measuring customer feedback, response and satisfaction. *Psychology*, 8(03), 350-362. <https://doi.org/10.4236/psych.2017.83021>
- Neely, A., Gregory, M., & Platts, K. (1995). Performance measurement system design: A literature review and research agenda. *International Journal of Operations & Production Management*, 15(4), 80-116. <https://doi.org/10.1108/01443579510083622>
- Nielsen, K., & Randall, R. J. (2007). Participants' appraisal of process issues and the effects of stress management interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 793-810. <https://doi.org/10.1002/job.450>
- Noblet, A., & Lamontagne, A. D. (2006). The role of workplace health promotion in addressing job stress. *Health promotion international*, 21(4), 346-353. <https://doi.org/10.1093/heapro/dal029>
- Oliver, R. L. (1999). Whence Consumer Loyalty? *Journal of Marketing*, 63(4_suppl1), 33-44. <https://doi.org/10.1177/00222429990634s105>
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12-40.

https://www.researchgate.net/publication/200827786_SERVQUAL_A_Multiple-item_Scale_for_Measuring_Consumer_Perceptions_of_Service_Quality

- Parent, J. D., & Lovelace, K. (2018). Employee engagement, positive organizational culture and individual adaptability. *On the Horizon: The International Journal of Learning Futures*, 26(2). <https://doi.org/10.1108/OTH-01-2018-0003>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Ratten, V. (2016). The dynamics of sport marketing: Suggestions for marketing intelligence and planning. *Marketing Intelligence & Planning*, 34(2), 162-168. <http://dx.doi.org/10.1108/MIP-07-2015-0131>
- Reichheld, F. F. (2003). The one number you need to grow. *Harvard Business Review*, 81(12), 46-55. <https://www.nashc.net/wp-content/uploads/2014/10/the-one-number-you-need-to-know.pdf>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of Management*, 35(3), 718–804. <https://doi.org/10.1177/0149206308330560>
- Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: a meta-analysis. *Journal of occupational health psychology*, 13(1), 69–93. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.1.69>
- Richman, A. L., Civian, J. T., Shannon, L. L., Jeffrey Hill, E., & Brennan, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work–life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, Work & Family*, 11(2), 183–197. <https://doi.org/10.1080/13668800802050350>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Smeltzer, S., Cantrell, M. A., Sharts-Hopko, N. C., Heverly, M. A., Jenkinson, A., & Nthenge, S. (2016). Psychometric analysis of the Work/Life Balance Self-Assessment Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 24(1), 5-14. <https://doi.org/10.1891/1061-3749.24.1.5>
- Smith, A. C. T., & Stewart, B. (2010). The special features of sport: A critical revisit. *Sport Management Review*, 13(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2009.07.002>

- Smith, M., Busi, M., Ball, P., & Van der Meer, R. (2008). Factors influencing an organisation's ability to manage innovation: A structured literature review and conceptual model. *International Journal of Innovation Management*, 12(4), 655-676. <https://doi.org/10.1142/S1363919608002138>
- Summers, J., & Morgan, M. J. (2008). More than just the media: Considering the role of public relations in the creation of sporting celebrity and the management of fan expectations. *Public Relations Review*, 34(2), 176-182. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2008.03.014>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, 906876. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 491–503. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.491>
- Wagstaff, C. R. D., Fletcher, D., & Hanton, S. (2012). Positive organizational psychology in sport: An ethnography of organizational functioning in a national sport organization. *Journal of Applied Sport Psychology*, 24(1), 26-47. <http://dx.doi.org/10.1080/10413200.2011.589423>
- Wayne, J. H., Casper, W. J., Matthews, R. A., & Allen, T. D. (2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work–family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 98(4), 606–622. <https://doi.org/10.1037/a0032491>
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111. <http://dx.doi.org/10.2307/257021>
- Weinberg, R., & McDermott, M. (2002). A Comparative Analysis of Sport and Business Organizations: Factors Perceived Critical for Organizational Success. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14(4), 282–298. <https://doi.org/10.1080/10413200290103563>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in public health*, 10, 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

Παράρτημα Α: «Ερωτηματολόγιο Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωή και Οργανωσιακής Επίδοσης σε Εργαζομένους Αθλητικών Οργανισμών»

Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

1. Ηλικία

- ☐ 18-29 ετών
- ☐ 30-39 ετών
- ☐ 40-49 ετών
- ☐ 50-59 ετών
- ☐ 60+ ετών

2. Φύλο

- ☐ Άνδρας
- ☐ Γυναίκα
- ☐ Μη δυαδικό
- ☐ Προτιμώ να μην απαντήσω
- ☐ Άλλο:

3. Ποιό είναι το μεγαλύτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει;

- ☐ Δημοτικό
- ☐ Γυμνάσιο
- ☐ Λύκειο
- ☐ ΙΕΚ
- ☐ ΤΕΙ
- ☐ ΑΕΙ
- ☐ Μεταπτυχιακό
- ☐ Διδακτορικό
- ☐ Άλλο:

4. Είδος οργανισμού

- ☐ ΠΑΕ (Ποδοσφαιρική Ανώνυμη Εταιρία)
- ☐ ΚΑΕ (Καλαθοσφαιρική Ανώνυμη Εταιρεία)
- ☐ Ολυμπιακή Ομοσπονδία

5. Σε ποιά ομάδα ή ομοσπονδία ανήκετε;

6. Θέση εντός οργανισμού (π.χ. διοικητικός υπάλληλος, πρόεδρος, προπονητής, κτλ.)

*Για λόγους ιδιωτικότητας μπορείτε να βάλετε "προσωπικό" ή "διοικητικός υπάλληλος" ή "άλλο".

7. Ποια είναι η διάρκεια εργασιακής σας εμπειρίας στον οργανισμό;

- ☐ έως 1 χρόνο
- ☐ 1-4 χρόνια
- ☐ 4-7 χρόνια
- ☐ 7+ χρόνια

Κύριο Μέρος Ερωτηματολογίου

(Likert Scale: 1-διαφωνώ απόλυτα έως 5-συμφωνώ απόλυτα)

1. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Ο οργανισμός μου προσφέρει ευέλικτο ωράριο εργασίας που ανταποκρίνεται στις ανάγκες μου. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Χρησιμοποιώ συχνά επιλογές εργασίας από το σπίτι για να διαχειρίζομαι καλύτερα την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Η υποστήριξη ψυχικής υγείας που παρέχεται από τον οργανισμό μου μειώνει σημαντικά το εργασιακό μου άγχος. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Είμαι ικανοποιημένος/η με τις τρέχουσες πρωτοβουλίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής που προσφέρει ο οργανισμός μου. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Είμαι ικανοποιημένος/η με το επίπεδο ελέγχου του προγράμματος εργασίας μου. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας έχουν βελτιώσει τη συνολική μου ικανοποίηση από την εργασία. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

2. Οργανωσιακή Υποστήριξη και Κουλτούρα

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Αισθάνομαι υποστήριξη από τον οργανισμό μου στην επαγγελματική μου εξέλιξη. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για βελτίωση δεξιοτήτων που σχετίζονται με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στον οργανισμό μου. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Η οργανωσιακή κουλτούρα υποστηρίζει την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Ο οργανισμός μου ενθαρρύνει τη λήψη προσωπικού ελεύθερου χρόνου χωρίς αρνητικές συνέπειες. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Υπάρχει ανοιχτή επικοινωνία σχετικά με τις ανάγκες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στον οργανισμό μου. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Ο οργανισμός μου ανταποκρίνεται σε σχόλια σχετικά με πρωτοβουλίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3. Αντίκτυπος στην Οργανωσιακή Επίδοση

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Η παραγωγικότητα στην ομάδα μου έχει βελτιωθεί λόγω της εφαρμογής πρακτικών ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Υπάρχει άμεση σχέση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και του επιπέδου δημιουργικότητας που παρατηρείται στον εργασιακό μου χώρο. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Η κουλτούρα ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής επηρεάζει θετικά το ηθικό των εργαζομένων. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Πιστεύω ότι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει θετικό αντίκτυπο στην επίδοση του οργανισμού. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Θα βαθμολογούσα τη συνολική επίδοση του οργανισμού μου θετικά λόγω των αποτελεσματικών πολιτικών ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Θα συνιστούσα τον οργανισμό μου ως ένα εξαιρετικό μέρος για εργασία με βάση την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

4. Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Θεωρώ ότι είναι εύκολο να διαχειριστώ την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στον τρέχοντα ρόλο μου. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Χρησιμοποιώ τους πόρους ψυχικής υγείας που παρέχονται από τον οργανισμό μου. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας είναι αποτελεσματικά στη μείωση του προσωπικού μου άγχους. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Οι πρωτοβουλίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής με έχουν κάνει πιο παραγωγικό εργαζόμενο/η. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Νιώθω ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής γίνεται σεβαστή από τους συναδέλφους και τους ανωτέρους μου. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

5. Μελλοντικές προοπτικές και βελτιώσεις

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Πιστεύω ότι περαιτέρω βελτιώσεις στις πολιτικές ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θα ενίσχυαν την επίδοση του οργανισμού. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Υπάρχουν συγκεκριμένοι τομείς στον οργανισμό μου όπου η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θα μπορούσε να βελτιωθεί. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Η επένδυση σε πιο ολοκληρωμένους πόρους ψυχικής υγείας θα ωφελούσε τη συνολική ευημερία των εργαζομένων. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Θα συμμετείχα σε πρόσθετη εκπαίδευση ή εργαστήρια ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, εάν μου προσφερόταν από τον οργανισμό μου. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Η βελτιωμένη ευελιξία στο είδος της εργασίας (π.χ. περισσότερες ευκαιρίες για εξ αποστάσεως εργασία) θα βελτίωνε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Ο οργανισμός θα πρέπει να επανεξετάζει και να ενημερώνει τακτικά τις πολιτικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ώστε να αντικατοπτρίζει τις μεταβαλλόμενες ανάγκες των εργαζομένων. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Υπέθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1599/1986 και τα άρθρα 2,4,6 παρ. 3 του Ν. 1256/1982, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας και δεν προσβάλλει κάθε μορφής πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον.