



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

UNIVERSITY OF PIRAEUS

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

EXECUTIVE MBA

ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ & ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΣΩΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΑΘΙΣΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΤΗ ΦΙΛΟΤΙΜΗ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Χριστόφορος Νικόλαος Γεωργάτος

Πειραιάς, Νοέμβριος 2019

Παράρτημα Β: Βεβαίωση Εκπόνησης Διπλωματικής Εργασίας



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΣΤΕΛΕΧΗ

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, του Πανεπιστημίου Πειραιώς, στη Διοίκηση Επιχειρήσεων για Στελέχη : E-MBA» με τίτλο **Η επίδραση της σωματικής άσκησης και της καθιστικής ζωής στη φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά** έχει συγγραφεί από εμένα αποκλειστικά και στο σύνολό της. Δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού προγράμματος ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό, ούτε είναι εργασία ή τμήμα εργασίας ακαδημαϊκού ή επαγγελματικού χαρακτήρα.

Δηλώνω επίσης υπεύθυνα ότι οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας, αναφέρονται στο σύνολό τους, κάνοντας πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Υπογραφή Μεταπτυχιακού Φοιτητή

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Γεωργάτος', written over a horizontal line.

Ονοματεπώνυμο Χριστόφορος Γεωργάτος

Ημερομηνία 12/11/2019



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

UNIVERSITY OF PIRAEUS

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

EXECUTIVE MBA

ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ & ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΣΩΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΑΘΙΣΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΤΗ ΦΙΛΟΤΙΜΗ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Χριστόφορος Νικόλαος Γεωργάτος

Φιλότηος Νταλιάνης - Assistant Prof. of Organizational Behavior/Management (Επιβλέπων)

Πέκκα-Οικονόμου Βικτωρία - Τμήμα Οργάνωσης Και Διοίκησης Επιχειρήσεων - Καθηγήτρια

Κοπανάκη Ευαγγελία - Τμήμα Οργάνωσης Και Διοίκησης Επιχειρήσεων - Επίκουρος Καθηγήτης

Πειραιάς, Νοέμβριος 2019

Αφιερώσεις

Η διπλωματική εργασία είναι αφιερωμένη στους γονείς μου, Νίκο και Ταξιαρχούλα ,για τη πίστη τους σε εμένα και τις δυνατότητές μου καθώς και την αστείρευτη συναισθηματική, ψυχική και ψυχολογική υποστήριξη που μου έδειξαν όλα αυτά τα χρόνια.

Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΣΩΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΑΘΙΣΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΤΗ ΦΙΛΟΤΙΜΗ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Σημαντικοί όροι: φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά, εργασιακή δραστηριότητα, σωματική άσκηση, καθιστική συμπεριφορά

Περίληψη

Η Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά (ΦΟΣ) γίνεται όλο και πιο ευρέως γνωστή για την συμβολή της στην αποτελεσματική λειτουργία των οργανισμών. Ο σκοπός αυτής της μελέτης ήταν να εξεταστεί αν η Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά επηρεάζεται από την σωματική άσκηση. Συγκεκριμένα εξετάστηκε αν η ύπαρξη ή η έλλειψη της σωματικής άσκησης επηρεάζει τα επίπεδα ΦΟΣ ενός εργαζομένου.

Με την χρήση ερωτηματολογίου οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με το επίπεδο σωματικής άσκησης που κάνουν εντός και εκτός εργασίας καθώς και πόσες ώρες είναι καθιστοί στον εργασιακό και ελεύθερο χρόνο τους. Τέλος ερωτήθηκαν για την εργασιακή τους συμπεριφορά μέσω συγκεκριμένων ερωτήσεων που δηλώνουν ΦΟΣ.

Τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι υπάρχει μικρή σχέση μεταξύ του επιπέδου ΦΟΣ και της σωματικής άσκησης. Η σχέση αυτή είναι οριακή για τα άτομα που περπάτησαν ή έκαναν κάποια μέτριας έντασης άσκηση την τελευταία εβδομάδα. Αυτό δείχνει ότι δεν υπάρχει ισχυρή ένδειξη ότι η ΦΟΣ επηρεάζεται από την σωματική άσκηση.

Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία αποτελεί το επιστέγασμα μια διετούς προσπάθειας που απώτερο σκοπό είχε την απόκτηση βαθύτερων γνώσεων, γύρω από την οργάνωση και διοίκηση των επιχειρήσεων.

Για την εκπόνηση της εν λόγω διπλωματικής εργασίας, αλλά και την ηθική υποστήριξη καθόλη τη διάρκεια του μεταπτυχιακού προγράμματος, αξίζουν θερμές ευχαριστίες σε μια σειρά από πρόσωπα, αρχομένων των γονέων μου, των καθηγητών και των φίλων μου.

Ωστόσο, θερμή και ξεχωριστή μνεία χρήζουν:

Ο Επιβλέπων Καθηγητής κύριος Φιλόθεος Νταλιάνης, τον οποίο ξεχώρισα κατά τη διάρκεια του μεταπτυχιακού προγράμματος για τη μεταδοτικότητά αλλά και τη μεθοδικότητά του. Τα εξέχοντα ποιοτικά αυτά στοιχεία, σε συνδυασμό με την υπομονή και την συνεχή υποστήριξη του κατά τη διάρκεια εκπόνησης, αποτέλεσαν κλειδί στην ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας.

Η Αντζυ, η Βάσω, ο Γιώργος, η Γεωργία, η Έυα, η Ζέφη, ο Νίκος, ο Πέτρος και η Χριστίνα οι οποίοι παρείχαν πρακτική βοήθεια στην συλλογή των δεδομένων για την έρευνα που πραγματοποιήθηκε, κοινοποιώντας και προωθώντας το ερωτηματολόγιο σε όλα τα στελέχη εσωτερικά των εταιριών/οργανισμών τους.

Ο συνδυασμός εκπαίδευσης και καθημερινής εργασίας φάνταζε ως κάτι ακατόρθωτο. Όμως μου έμαθαν, ότι η επιτυχία είναι θέμα επιμονής, υπομονής και θέλησης. Ιδιαίτερες ευχαριστίες θα ήθελα να εκφράσω στη κυρία Σπανού Μαρία(Πρόεδρος της Σπανός Α.Ε) και στο κύριο Σπανό Γιώργο(Διευθύνων Σύμβουλος της Σπανός Α.Ε) για την υποστήριξη τους σε όλη τη διάρκεια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος.

Ξεχωριστές ευχαριστίες στο κύριο Λιούνη Άκη(CEO της Arval Hellas) και κύριο Κούνα Νίκο(Sales Manager της Arval Hellas) για την στήριξή τους στην ολοκλήρωση του μεταπτυχιακού μου προγράμματος.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω πάρα πολύ την οικογένεια μου και τους φίλους μου που με υποστήριξαν σε όλο αυτό το εκπαιδευτικό ταξίδι, που μοιράστηκαν μαζί μου την αγάπη, τις απογοητεύσεις, τις αγωνίες και τα όνειρά μου.

Πίνακας περιεχομένων

Αφιερώσεις	iv
Περίληψη	v
Ευχαριστίες	vi
Κατάλογος Εικόνων, Πινάκων και Διαγραμμάτων	ix
Κατάσταση Ακρωνύμιων.....	xii
1. Εισαγωγή.....	1
2. Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά (Organizational Citizenship Behavior)	3
2.1. Ορισμός.....	3
2.2. Παράγοντες – Διαστάσεις.....	3
2.3. Από τι επηρεάζεται η ΦΟΣ.....	6
2.4. Επιπτώσεις της ΦΟΣ στην εργασία.....	10
2.5. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση.....	12
3. Καθιστική Συμπεριφορά (Sedentary Behavior)	15
3.1. Ορισμός.....	15
3.2. Παράγοντες – Διαστάσεις.....	16
3.3. Από τι επηρεάζεται η ΚΣ	20
3.4. Επιπτώσεις της ΚΣ τους εργαζόμενους.....	22
3.5. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση.....	23
4. Σωματική Άσκηση	24
4.1. Ορισμός.....	24
4.2. Παράγοντες – Διαστάσεις.....	24
4.3. Από τι επηρεάζεται η σωματική άσκηση.....	28
4.4. Πώς επηρεάζει η σωματική άσκηση τους εργαζόμενους.....	29
4.5. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση.....	30
5. Η ΦΟΣ, η καθιστική συμπεριφορά και η σωματική άσκηση.....	33
6. Μεθοδολογία.....	35
6.1. Ερωτηματολόγιο	36
6.2. Υπολογισμός Επιπέδου Εργασιακής Δραστηριότητας	36
6.3. Κλίμακα Φυσικής Άσκησης & Καθιστικής Ζωής	38
6.4. Κλίμακα ΦΟΣ.....	38
7. Αποτελέσματα.....	40
7.1. Δημογραφικά στοιχεία	40

7.2.	Εργασιακή Δραστηριότητα	41
7.3.	Σωματική Άσκηση	44
7.4.	Καθιστική Συμπεριφορά	48
7.5.	Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά.....	51
7.6.	Συσχετίσεις Μεταβλητών.....	53
8.	Συμπεράσματα.....	55
8.1.	Ανασκόπηση σκοπών και αποτελεσμάτων.....	55
8.2.	Περιορισμοί Έρευνας.....	57
8.3.	Μελλοντική Έρευνα	58
8.4.	Πρακτικές προεκτάσεις.....	59
9.	Βιβλιογραφία	60
10.	Παραρτήματα.....	64
10.1.	Πίνακες.....	64
10.2.	Ερωτηματολόγιο	68

Κατάλογος Εικόνων, Πινάκων και Διαγραμμάτων

Εικόνες

- Εικόνα 1: Εικονογράφηση του τελικού εννοιολογικού μοντέλου της ορολογίας που βασίζεται στην κίνηση, διαρρυθμισμένο γύρω από μια περίοδο 24 ωρών. Η εικόνα οργανώνει τις κινήσεις που πραγματοποιούνται καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας σε δύο μέρη: Ο εσωτερικός κύκλος αντιπροσωπεύει τις κύριες κατηγορίες συμπεριφοράς με τη χρήση ενεργειακών δαπανών. Ο εξωτερικός κύκλος παρέχει γενικές κατηγορίες χρησιμοποιώντας τη στάση του σώματος.....15
- Εικόνα 2: Απεικόνιση μείωσης ενεργειακής δαπάνης και αύξησης σωματικού βάρους σε άνδρες από το 1960-2010.....21
- Εικόνα 3 Φάσμα ανθρώπινης κίνησης.....26
- Εικόνα 4: Πυραμίδα της Φυσικής Δραστηριότητας.....30

Πίνακες

- Πίνακας 1: Τελικοί ορισμοί, προειδοποιήσεις και παραδείγματα από το Sedentary Behavior Research Network (SBRN) Terminology Consensus Project.....64

Διαγράμματα

- Διάγραμμα 1: Φύλο δείγματος.....40
- Διάγραμμα 2: Μορφωτικό επίπεδο δείγματος.....40
- Διάγραμμα 3: Τομέας Απασχόλησης δείγματος.....40
- Διάγραμμα 4: Επίπεδο Εργασιακής Δραστηριότητας.....41
- Διάγραμμα 5: Επίπεδο Εργασιακής Δραστηριότητας και Φύλο.....41
- Διάγραμμα 6: Επίπεδο Εργασιακής Δραστηριότητας και Κατηγορία Δείκτης Μάζας Σώματος.....42
- Διάγραμμα 7: Επίπεδο Εργασιακής Δραστηριότητας και Οικογενειακή Κατάσταση.....42
- Διάγραμμα 8: Επίπεδο Εργασιακής Δραστηριότητας και Τομέας Εργασίας.....43

Διάγραμμα 9: Επίπεδο Εργασιακής Δραστηριότητας και Ύπαρξη Σωματικής Δραστηριότητας τις τελευταίες 7 μέρες.	43
Διάγραμμα 10: Εβδομαδιαία Συχνότητα Περπατήματος άνω των 10 λεπτών και Φύλο	44
Διάγραμμα 11: Εβδομαδιαία Συχνότητα Μέτριας Σωματικής Άσκησης και Φύλο	44
Διάγραμμα 12: Εβδομαδιαία Συχνότητα Έντονης Σωματικής Άσκησης και Φύλο	44
Διάγραμμα 13: Εβδομαδιαία Συχνότητα Περπατήματος άνω των 10 λεπτών και Δείκτης Μάζας Σώματος ατόμων	45
Διάγραμμα 14: Εβδομαδιαία Συχνότητα Μέτριας Σωματικής Άσκησης και Δείκτης Μάζας Σώματος ατόμων.....	45
Διάγραμμα 15: Εβδομαδιαία Συχνότητα Έντονης Σωματικής Άσκησης και Δείκτης Μάζας Σώματος ατόμων.....	45
Διάγραμμα 16: Εβδομαδιαία Συχνότητα Περπατήματος άνω των 10 λεπτών και Τομέας Απασχόλησης.....	46
Διάγραμμα 17: Εβδομαδιαία Συχνότητα Μέτριας Σωματικής Άσκησης και Τομέας Απασχόλησης	46
Διάγραμμα 18: Εβδομαδιαία Συχνότητα Έντονης Σωματικής Άσκησης και Τομέας Απασχόλησης	46
Διάγραμμα 19: Εβδομαδιαία Συχνότητα Περπατήματος άνω των 10 λεπτών και Μέρες Εργασίας	47
Διάγραμμα 20: Εβδομαδιαία Συχνότητα Μέτριας Σωματικής Άσκησης και Μέρες Εργασίας.....	47
Διάγραμμα 21: Εβδομαδιαία Συχνότητα Έντονης Σωματικής Άσκησης και Μέρες Εργασίας.....	47
Διάγραμμα 22: Ποσοστό ατόμων με τουλάχιστον 10 συνεχόμενα λεπτά από έντονη ή μέτρια άσκηση κατά την τελευταία εβδομάδα	48
Διάγραμμα 23: Ποσοστό γυναικών / ανδρών με καθόλου άσκηση κατά την τελευταία εβδομάδα.....	48
Διάγραμμα 24: Ποσοστό κατηγορίας δείκτης μάζας σώματος ατόμων με καθόλου άσκηση κατά την τελευταία εβδομάδα	49
Διάγραμμα 25: Ποσοστό απουσίας σωματικής άσκησης και οικογενειακή κατάσταση.....	49

Διάγραμμα 26: Ποσοστό τομέα εργασίας ατόμων με καθόλου άσκηση κατά την τελευταία εβδομάδα.....	50
Διάγραμμα 27: Ποσοστό ημέρες εργασίας με καθόλου άσκηση κατά την τελευταία εβδομάδα	50
Διάγραμμα 28: Βαθμολογία ΦΟΣ	51
Διάγραμμα 29: Βαθμολογία ΦΟΣ και Φύλο	51
Διάγραμμα 30: Βαθμολογία ΦΟΣ και Τομέας Απασχόλησης.....	52
Διάγραμμα 31: Βαθμολογία ΦΟΣ και Μορφωτικό Επίπεδο.....	52
Διάγραμμα 32: Συσχετίσεις Μεταβλητών	54

Κατάσταση Ακρωνύμιων

Δίκτυο Έρευνας Καθιστικής Συμπεριφοράς (Sedentary Behavior Research Network)	SBRN
Καθιστική Συμπεριφορά(Sedentary Behavior)	ΚΣ
Μεταβολικό Ισοδύναμο Δραστηριότητας (Metabolic equivalent of task)	MET
Υποχρεωτική Φιλότιμη Συμπεριφορά (Compulsory Citizenship Behavior)	ΥΦΣ
Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά (Organizational citizenship behavior)	ΦΟΣ
International Physical Activity Questionnaire	IPAQ

1. Εισαγωγή

Σε ένα οργανισμό υπάρχουν πολλοί παράγοντες που επηρεάζουν την επιτυχία του. Ο σωστός προγραμματισμός, οι κατάλληλες συνθήκες, και το ανθρώπινο δυναμικό είναι μόνο μερικοί από αυτούς. Τη σημερινή εποχή που ο ανταγωνισμός είναι τεράστιος και όλες οι συναλλαγές γίνονται σε παγκόσμιο επίπεδο, οι οργανισμοί προσπαθούν να βρουν πρωτοπόρες στρατηγικές και ανεκμετάλλευτες ευκαιρίες για να μπορούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της αγοράς. Η στασιμότητα και οι ξεπερασμένες θεωρίες μπορούν μόνο να κρατήσουν τον οργανισμό πίσω με μορφή τροχοπέδης και τελικά να συντελέσουν στην καταστροφή του.

Σε αυτή την μόνιμη αναζήτηση οι οργανισμοί προσπαθούν να εντάξουν καινοτόμες ιδέες και στρατηγικές που ίσως παλιότερα δεν θεωρούνταν αναγκαίες εξαιτίας της αυξημένης ρευστότητας και της περιορισμένης ανταγωνιστικότητας. Πλέον μόνο η εξέλιξη και η βελτίωση των προϊόντων και υπηρεσιών μπορούν να αποφέρουν αποτελέσματα. Αυτό, διότι με την ευκολότερη πρόσβαση σε πληροφορίες μέσω διαδικτύου, την καλύτερη ενημέρωση των καταναλωτών και την δυνατότητα αγοράς υπηρεσιών ή προϊόντων από κάθε σημείο της γης, η αγορά πλέον αποκτά νέα διαστάσεις και μεγαλύτερες απαιτήσεις. Οι αλλαγές που οι οργανισμοί εξετάζουν και επιλέγουν είναι πολύπλευρες προσπαθώντας να καλύψουν αδυναμίες ή ευκαιρίες που ίσως δεν είχαν αντιληφθεί στο παρελθόν.

Μια θεωρία που γίνεται όλο και πιο γνωστή, αφορά τη Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά (ΦΟΣ). Αυτή η θεωρία εστιάζει στον ανθρώπινο παράγοντα και στο πόσο πρόθυμο είναι ένα άτομο να διαθέσει προσωπικό χρόνο και κόπο με απώτερο σκοπό αυτή η προσπάθεια να ωφελήσει τον οργανισμό (Organ, 1988). Η ΦΟΣ επικεντρώνεται και μελετά τους εργασιακούς και άλλους παράγοντες που επηρεάζουν αυτή τη συμπεριφορά έτσι ώστε να ενισχύεται η παρουσία της στον οργανισμό.

Η παρούσα διπλωματική εργασία προσπαθεί να εξετάσει αν η σωματική άσκηση είναι ένας παράγοντας που επηρεάζει την ΦΟΣ. Συγκεκριμένα συγκρίνει την εργασιακή δραστηριότητα, τη σωματική άσκηση και τη καθιστική συμπεριφορά ως παράγοντες που επηρεάζουν την ΦΟΣ. Ο λόγος επιλογής αυτής της προσέγγισης είναι η εκτενής βιβλιογραφία που υπάρχει για αυτούς τους τρεις παράγοντες ξεχωριστά αλλά όχι σαν ενότητα, δηλαδή η αξιολόγηση της συνολικής εβδομαδιαίας άσκησης του ατόμου και το επίπεδο ΦΟΣ που παρουσιάζει.

Η μελέτη πραγματοποιήθηκε με ερωτηματολόγιο, συλλέγοντας πληροφορίες από τους ερωτηθέντες σχετικά με το αν ασκούνται στον χώρο εργασίας, αν ασκούνται και πόσο στη διάρκεια μίας εβδομάδας και πόσο από το χρόνο τους είναι καθιστοί στο χώρο εργασίας και στον ελεύθερο χρόνο τους. Το δεύτερο σκέλος απαρτιζόταν από ερωτήσεις που είχαν να κάνουν με ΦΟΣ στον εργασιακό χώρο. Βάσει αυτών των ερωτήσεων υπολογίστηκε μια βαθμολογία ή αλλιώς το επίπεδο ΦΟΣ του ατόμου.

Η σωματική άσκηση σαν παράγοντας της ΦΟΣ μπορεί να προσφέρει μεγαλύτερη κατανόηση στο τι ακριβώς δημιουργεί ΦΟΣ σε ένα άτομο και στο πόσο πρόθυμος είναι να εκδηλώσει τέτοιες συμπεριφορές. Ευελπιστούμε ότι οι οργανισμοί θα μπορέσουν να βάλουν και αυτή την παράμετρο όταν επιλέγουν νέο προσωπικό καθώς επίσης και να προσπαθήσουν να αλλάξουν το επίπεδο της σωματικής άσκησης στα υπάρχοντα στελέχη έτσι ώστε να αυξήσουν την ΦΟΣ.

2. Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά (Organizational Citizenship Behavior)

2.1. Ορισμός

Ο δημιουργός της θεωρίας Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά (ή ΦΟΣ) (Organizational Citizenship Behavior ή OCB) Dennis Organ στο ομώνυμο βιβλίο του *Organizational Citizenship Behavior* (1988) περιγράφει την ΦΟΣ ως «ατομική συμπεριφορά που είναι διακριτική, δεν αναγνωρίζεται άμεσα ή ρητά από το επίσημο σύστημα ανταμοιβής και συνολικά προωθεί την αποτελεσματική λειτουργία του οργανισμού» (Organ, 1988, σ. 4). Η ΦΟΣ με άλλα λόγια είναι το κάτι παραπάνω που κάνει ο εργαζόμενος και κατά συνέπεια έχει θετικά αποτελέσματα στον οργανισμό. Είναι η θέληση του εργαζόμενου να μην επικεντρώνεται μόνο στις εργασίες που του έχει αναθέσει ο οργανισμός για τον οποίο δουλεύει, αλλά να ακολουθεί μια λογική «καλού Σαμαρείτη» με κοινωνικό υπόβαθρο που ενισχύει την ομαδικότητα και την ομαλή και αποτελεσματική λειτουργία όλης της οργάνωσης (Organ, 1988).

Σε έναν οργανισμό αυτού του είδους οι εργαζόμενοι θεωρούνται ως αυτοί που κάνουν το κάτι παραπάνω και δίνουν στον οργανισμό τον καλύτερο τους εαυτό. Δεν τους ενδιαφέρει να κάνουν μόνο ό,τι χρειάζεται για να λάβουν την ανταμοιβή τους. Τους ενδιαφέρει ο χώρος στον οποίο εργάζονται να λειτουργεί ομαλά και ας μην είναι μέρος των καθηκόντων τους. Οι προϊστάμενοι αυτών των ατόμων βλέπουν θετικά αυτή τη συμπεριφορά και πιστεύουν έχει σημαντική επίδραση στην εξέλιξη ενός οργανισμού.

2.2. Παράγοντες – Διαστάσεις

Ο Organ, μετά από μελέτες, προσδιόρισε ότι υπάρχουν πέντε (5) κύριες ταξινομίες της ΦΟΣ (Kaya, 2015). Αυτές είναι ο αλtruισμός (altruism), η ευσυνειδησία

(conscientiousness), η ευγενής άμιλλα (sportsmanship), η ευγένεια (courtesy) και η πολιτική αρετή (civic virtue). Ο αλtruισμός έχει να κάνει με την εθελοντική συμπεριφορά που στόχο έχει να προσφέρει βοήθεια σε άλλους. Η ευσυνειδησία έχει να κάνει με συμπεριφορές που υπερβαίνουν τις ελάχιστες απαιτήσεις κάποιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας σε μία οργάνωση. Η ευγένεια είναι συμπεριφορά που στοχεύει στην αποτροπή συγκρούσεων μεταξύ εργαζομένων. Η πολιτική αρετή χαρακτηρίζεται από συμπεριφορές που υποδεικνύουν τις βαθιές ανησυχίες του εργαζομένου και το ενεργό ενδιαφέρον για τον οργανισμό. Η φιλοτιμία έχει οριστεί ως η προθυμία του εργαζομένου να δηλώνει την ανεκτικότητα του σε λιγότερες από τις ιδανικές οργανωτικές συνθήκες χωρίς να διαμαρτύρεται και να μεγαλοποιεί προβλήματα (Yildirim, 2014).

Αλtruισμός: Ο αλtruισμός έχει να κάνει με την προθυμία ενός εργαζομένου να προσφέρει βοήθεια (Kaya, 2015). Στην θεωρία της ΦΟΣ ο αλtruισμός εστιάζει στην θέληση του εργαζομένου να βοηθήσει άλλους στον οργανισμό ή να βοηθήσει στην επίλυση κάποιου οργανωσιακού προβλήματος. Παράδειγμα μιας τέτοιας συμπεριφοράς είναι όταν ένας εργαζόμενος προσφέρεται να βοηθήσει έναν άλλον συναδέλφο διότι ο δεύτερος έχει μεγάλο φόρτο εργασίας που θα τον αναγκάσει να μείνει στον χώρο εργασίας μέχρι πολύ αργά. Ο πρώτος δεν έχει καμία υποχρέωση να αναλάβει τις εργασιακές υποχρεώσεις του δεύτερου, αλλά προσφέρει τη βοήθεια για το καλό του συναδέλφου και κατά συνέπεια του οργανισμού, αφού η δουλειά θα ολοκληρωθεί σε πιο σύντομο χρόνο. Ως δεύτερο παράδειγμα μπορούμε να θεωρήσουμε τη βοήθεια που θα προσφέρει ένας εργαζόμενος σε έναν νεοσύλλεκτο. Ο νεοπροσληφθείς εργαζόμενος έχει πολλά να μάθει σε μικρό χρονικό διάστημα και επίσης μπορεί να τον κυριεύει άγχος που συσχετίζεται με το γεγονός ότι είναι καινούριος και θέλει να φανεί αντάξιος της θέσης στην οποία έχει προσληφθεί. Ο αλtruισμός εδώ θα εκφραστεί από το άτομο που θα βοηθήσει τον νέο υπάλληλο προσφέροντας πολύτιμες πληροφορίες για διάφορα οργανωσιακά θέματα κάνοντας την προσαρμογή του/της πιο ομαλή.

Ευσυνειδησία: Η ευσυνειδησία σχετίζεται με συμπεριφορές που είναι στη διακριτική ευχέρεια του ατόμου, βοηθούν γενικότερα τον οργανισμό και υπερβαίνουν τις ελάχιστες απαιτήσεις που του έχει αναθέσει ο οργανισμός (Kaya, 2015). Η ευσυνειδησία εντοπίζεται στις συμπεριφορές που αντικατοπτρίζουν την πραγματική αποδοχή και τήρηση των κανόνων και διαδικασιών στον χώρο εργασίας με τρόπο που υπερβαίνει τα

αναμενόμενα. Όποιος έχει ευσυνειδησία, δίνει προσοχή στους οργανωτικούς κανόνες στις διαδικασίες, ακόμη και όταν κανείς δεν τον παρακολουθεί. Παραδείγματος χάρη μπορούμε να ας παρατηρήσουμε έναν εργαζόμενο που δουλεύει σε ένα εργοστάσιο. Μπορεί η εργασία του να είναι να ελέγχει ένα προϊόν καθώς αυτό βγαίνει από την γραμμή παραγωγής και να το συσκευάζει. Ένας εργαζόμενος που έχει ευσυνειδησία όπως ορίζεται από την ΦΟΣ, θα ελέγξει προσεκτικά το κάθε τεμάχιο ακόμα και όταν γνωρίζει ότι δεν υπάρχει κάποιος που επιβλέπει τις κινήσεις του.

Ευγένεια: Η ευγένεια είναι η συμπεριφορά που αποτρέπει εργασιακά προβλήματα μεταξύ εργαζομένων (Kaya, 2015). Προϋποθέτει επίσης το να είσαι ευγενικός και να λαμβάνεις υπόψη τις ανάγκες και τα συναισθήματα των άλλων προς αποφυγή σύγκρουσης. Η καλή θέληση και η κατανόηση, που συντελούν στην ευγένεια βοηθούν στην πιο ομαλή και μη προβληματική συνεργασία. Σε έναν οργανισμό υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί χαρακτήρες που αυτό και μόνο μπορεί να προκαλέσει συγκρούσεις. Οι εργαζόμενοι με ευγένεια αντιλαμβάνονται ότι αυτή η κατάσταση μπορεί να επιφέρει μόνο αρνητικά αποτελέσματα στον οργανισμό και κατά συνέπεια αποφασίζουν να βρουν μια χρυσή τομή με στόχο τη συμφιλίωση. Η ευγένεια περιέχει και επικοινωνιακές συμπεριφορές προς τους άλλους, δηλαδή το να ζητάς τη γνώμη κάποιου εργαζομένου όταν η απόφαση τον επηρεάζει άμεσα. Για να φέρεται με ευγένεια ο εργαζόμενος προς τον οργανισμό, ο ίδιος εργαζόμενος πρέπει να την εισπράττει από τον οργανισμό. Όταν νιώθει ο εργαζόμενος ότι η άποψή του και οι ατομικές του ανάγκες υπολογίζονται από τον οργανισμό, ο ίδιος είναι πιο πρόθυμος να κάνει το ίδιο για τις ανάγκες του οργανισμού. Ένας εργαζόμενος που θα ρωτηθεί για μια αλλαγή που θα τον αφορά και η γνώμη του ακουστεί, είναι πιο πιθανόν να συμβιβαστεί με κάποιες καταστάσεις που προσφέρουν μεγαλύτερο όφελος στον οργανισμό παρά σε αυτόν.

Πολιτική αρετή: Η πολιτική αρετή ορίζεται ως η υπεύθυνη συμμετοχή και το ενδιαφέρον για έναν οργανισμό. Δηλαδή ο εργαζόμενος ενδιαφέρεται πραγματικά για την εξέλιξη και βιωσιμότητα του οργανισμού (Kaya, 2015). Ένας εργαζόμενος που έχει πολιτική αρετή αναμένεται να είναι υπεύθυνος και ενεργός, συμμετέχοντας σε όλες τις πρακτικές και πολιτικές διαδικασίες προς όφελος όλων, ενώ επίσης βρίσκεται σε επιφυλακή για πιθανές απειλές που θα μπορούσαν να βλάψουν την ευημερία του οργανισμού. Συμπεριφορά πολιτικής αρετής είναι όταν ένας εργαζόμενος εισπράξει αρνητικά σχόλια για τον οργανισμό του από έναν πελάτη και άμεσα προβεί σε επίλυση

του προβλήματος είτε ο ίδιος απευθυνθεί σε ένα αρμόδιο πρόσωπο για την αποφυγή δυσφήμισης. Σε αντίθετη περίπτωση, θα μπορούσε ο εργαζόμενος να ακούσει τα παράπονα και να μην κάνει κάποια ενέργεια ούτε να λύσει ο ίδιος το θέμα αλλά ούτε να ενημερώσει τον οργανισμό σχετικά με το ζήτημα που προέκυψε. Με την πολιτική αρετή ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται ότι αρνητικά σχόλια ειδικά αυτά που πηγάζουν από προσωπικές απόψεις πελατών τα οποία ο ίδιος εντοπίζει μπορούν να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην οργάνωση και επιβεβαιώνει την επίλυση τέτοιων ζητημάτων.

Ευγενής άμιλλα: Η ευγενής άμιλλα σημαίνει να είσαι ανεκτικός σε συνθήκες που είναι λιγότερο ιδανικές για την αποφυγή παραπόνων και την μεγαλοποίηση προβλημάτων (Kaya, 2015). Οι διαστάσεις της ευγενούς άμιλλας είναι η ανοχή, ο σεβασμός και η αποφυγή ανούσιων συζητήσεων. Ο Organ ορίζει την ευγενή άμιλλα ως την ικανότητα «να μπορείς να μαθαίνεις να αντιμετωπίζεις δύσκολες καταστάσεις» (Organ, 1988, σ. 96), ακόμη και αν δεν σου αρέσουν ή δε συμφωνείς με τις αλλαγές που συμβαίνουν στον οργανισμό. Παραδείγματα αυτής της διάστασης είναι η αποφυγή μικροπρεπειών όπως το «κουτσομπολιό», και η διαμαρτυρία για ασήμαντα θέματα. Το «κουτσομπολιό» για παράδειγμα προκαλεί διχόνοια και δημιουργεί ένα φαινόμενο ντόμινο δεδομένου ότι μέσα από το «κουτσομπολιό» έρχονται στην επιφάνεια και άλλα θέματα που ίσως ο εργαζόμενος έχει καταπιέσει μέσα του. Κατά συνέπεια μεγιστοποιείται η αίσθηση αδικίας και η διάθεση του εργαζομένου να είναι συνεργάσιμος προς τον οργανισμό.

2.3. Από τι επηρεάζεται η ΦΟΣ

Η ΦΟΣ είναι μια σημαντική παράμετρος στην πρακτική διαχείριση των ανθρώπινων πόρων. Έχει τονιστεί ιδιαίτερα σε οργανωσιακές μελέτες συμπεριφοράς και η εκτενής έρευνα της ΦΟΣ έχει επικεντρωθεί στον εντοπισμό των παραγόντων που την επηρεάζουν (Chan & Lai, 2017). Όπως προσδιορίζει και το όνομά της η Φιλότιμη Οργανωσιακή Συμπεριφορά έχει να κάνει με την συμπεριφορά του ατόμου μέσα σε έναν οργανισμό. Λαμβάνοντας υπόψη ότι ο ανθρώπινος παράγοντας επηρεάζεται από πολλές μεταβλητές, είναι λογικό ότι και η ΦΟΣ επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες. Πολλές μελέτες έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά με το τι επηρεάζει την ΦΟΣ. Παρότι δεν υπάρχουν συγκεκριμένοι παράγοντες, στις περισσότερες μελέτες υπάρχουν κάποιοι παράγοντες που επαναλαμβάνονται.

Προσωπικότητα: Η προσωπικότητα του κάθε εργαζομένου διαδραματίζει τον πιο σημαντικό ρόλο στην ΦΟΣ. Στο άρθρο τους ο Chiaburu και συνεργατών (2011) εστιάζουν την έρευνά στους Πέντε Βασικούς Παράγοντες της Προσωπικότητας (Five Factor Model) για να εξετάσουν πώς αυτοί οι παράγοντες επηρεάζουν την ΦΟΣ. Η έρευνα διαπίστωσε ότι η συναισθηματική σταθερότητα, η εξωστρέφεια και ο ανοικτός χαρακτήρας μπορούν να προβλέψουν καλύτερα την ΦΟΣ αντί την ευσυνειδησία και την συγκαταβατικότητα. Επιπλέον, οι πέντε αυτοί παράγοντες τοποθετούν την ΦΟΣ σε πιο σημαντική θέση από την εργασιακή ικανοποίηση. Επιπρόσθετα, η ευσυνειδησία, η συναισθηματική σταθερότητα και η εξωστρέφεια έχουν έντονη συσχέτιση με την ΦΟΣ και την ανταπόκριση στα καθήκοντα ενός εργαζομένου, ενώ ο ανοικτός χαρακτήρας και η συγκαταβατικότητα έχουν ισχυρότερες σχέσεις με την ΦΟΣ παρά με την απόδοση των καθηκόντων. Αυτό οφείλεται στο ότι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας είναι ελαφρώς πιο σημαντικοί καθοριστικοί παράγοντες ΦΟΣ από ό,τι η απόδοση των καθηκόντων.

Υπάρχουν επίσης και τρία κίνητρα που έχουν προσδιοριστεί ως τα κύρια κίνητρα συμπεριφοράς τα οποία σχετίζονται με την προσωπικότητα του κάθε εργαζομένου. Αυτά είναι τα κίνητρα υπέρ των κοινωνικών αξιών, τα κίνητρα οργανωτικής ανησυχίας και τα κίνητρα για διαχείριση εντύπωσης. Τα κίνητρα υπέρ των κοινωνικών αξιών (Prosocial values - PV) περιγράφουν την επιθυμία ενός εργαζομένου να βοηθήσει και να συνδεθεί με άλλους, τα κίνητρα οργανωτικής ανησυχίας (organizational concern - OC) περιγράφουν την επιθυμία ενός εργαζόμενου να βοηθήσει και να συμμετάσχει πλήρως στην οργάνωση, και τα κίνητρα για διαχείριση εντύπωσης (impression management - IM) περιγράφουν την επιθυμία ενός υπαλλήλου να τον βλέπουν θετικά και να αποφεύγεται να τον βλέπουν αρνητικά (Takeuchi, Bolino, & Lin, 2014).

Κοινωνική ανταλλαγή: Η κοινωνική ανταλλαγή αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την ΦΟΣ. Όταν οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι με την επικοινωνία που υπάρχει στον οργανισμό, η ικανοποίησή τους είναι πιθανό να εκφράζεται με συμπεριφορά που υπερβαίνει τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί (Chan & Lai, 2017). Η επικοινωνία δεν περιορίζεται μόνο μεταξύ προϊστάμενου και υφιστάμενου αλλά και μεταξύ συναδέλφων. Μια καλή επικοινωνία ενισχύει την ΦΟΣ.

Οργανωσιακή δικαιοσύνη: Η οργανωτική δικαιοσύνη υποδηλώνει τον τρόπο με τον οποίο ο ίδιος ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται τη δικαιοσύνη και αποτελεί σημαντικό

δείκτη που καθορίζει τη συμπεριφορά του (π.χ. αμοιβή, δέσμευση και εμπιστοσύνη) (Chan & Lai, 2017). Για να έχει ένας εργαζόμενος την θέληση να προσφέρει το κάτι παραπάνω, πρέπει να μην νιώθει αδικημένος. Η δικαιοσύνη είναι ένας ισχυρός παράγοντας για την ΦΟΣ. Όταν ένας εργαζόμενος αμείβεται με δίκαιο για αυτόν τρόπο, όταν νιώθει ότι η οργανωτική του θέση στον οργανισμό δε βρίσκεται σε κίνδυνο και όταν διαπιστώνει εμπιστοσύνη προς το πρόσωπο του, τότε όλα αυτά συντελούν στην ΦΟΣ.

Πολιτισμός / Κουλτούρα: Ο πολιτισμός και η κουλτούρα είναι ένα σύνολο πεποιοτήσεων και αξιών για το τι συμπαθεί και αντιπαθεί μια κοινότητα ανθρώπων, καθώς και ένα σύνολο τυπικών και άτυπων πρακτικών για την υποστήριξη αξιών (Aronno, Brasit, Taba, & Amar, 2017). Η κουλτούρα προσδιορίζει τις σκέψεις, τις πράξεις και τα αισθήματα μιας κοινωνίας. Βάσει αυτού οι αξίες, οι συμπεριφορές και οι σκέψεις ενός εργαζομένου μπορεί να διαφέρουν πολύ από κάποιου άλλου στον ίδιο οργανισμό που δεν έχει όμοια ερεθίσματα. Αυτό δεν φαίνεται μόνο σε οργανωσιακά περιβάλλοντα αλλά και σε κοινωνικές συναναστροφές μεταξύ λαών. Δεν είναι τυχαίο που η «πολιτιστική νοημοσύνη» (cultural intelligence) είναι ένας σημαντικός παράγοντας στις διεθνές σχέσεις. Σχετικά με την ΦΟΣ, αυτές οι επιρροές βοηθούν τον εργαζόμενο εύκολα και γρήγορα να βγάλει συμπεράσματα σχετικά με τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται. Με άλλα λόγια αν ο σεβασμός είναι μια πρωτεύουσα αξία για τον εργαζόμενο, η έλλειψη σεβασμού προς αυτόν θα φέρει αρνητικά αποτελέσματα για την ΦΟΣ.

Ηγετική ικανότητα: Στο άρθρο των Aronno και συνεργατών (2017) αναφέρεται ότι υπάρχουν δύο βασικά επίπεδα επιρροής στην αλληλεπίδραση μεταξύ προϊσταμένων και των υφιστάμενων. Η πρώτη επίδραση προέρχεται από την κατανόηση ότι οι προϊστάμενοι δημιουργούν αλληλεπιδράσεις κόστους-οφέλους στις επιλογές τους (transactional leadership - ηγετική συναλλαγή) και η δεύτερη είναι ο συναισθηματικός ενθουσιασμός ή αλλιώς μετασχηματιστική ηγεσία (transformational leadership). Η ηγετική συναλλαγή είναι η ηγεσία βάσει συναλλαγών ή ανταλλαγών μεταξύ προϊσταμένων και εργαζομένων. Ο προϊστάμενος εκτελεί τα καθήκοντά του, δίνοντας μια υπόσχεση για την αύξηση των μισθών και αξιολογώντας τη δράση των εργαζομένων που εργάζονται σωστά. Σε διαφορετική περίπτωση οι εργαζόμενοι που δεν εργάζονται σωστά θα τιμωρούνται. Η μετασχηματιστική ηγεσία εμφανίζεται όταν οι προϊστάμενοι διευρύνουν και ενισχύουν τα συμφέροντα των υπαλλήλων τους,

επιτυγχάνουν την ευαισθητοποίηση και την αποδοχή των στόχων και της αποστολής των ομάδων και όταν κάνουν τους εργαζόμενους να βλέπουν το συμφέρον της ομάδας σπουδαιότερο από το από τα δικά τους συμφέροντα. Και στις δύο περιπτώσεις ο προϊστάμενος προσπαθεί να ενισχύσει την ΦΟΣ χρησιμοποιώντας διαφορετικές ηγετικές στρατηγικές.

Πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού: Οι πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο σε έναν οργανισμό και στη σχέση μεταξύ των πρακτικών διαχείρισης ανθρώπινων πόρων και της ΦΟΣ (Khan, και συν., 2015). Οι πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να βελτιώσουν την απόδοση των εργαζομένων παρέχοντας κάποια εγγενή κίνητρα και ευκαιρίες. Με σωστές πρακτικές οι πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να αποφέρουν θετικά αποτελέσματα. Το πρώτο βήμα είναι να υπάρχουν δομημένες και σαφείς διαδικασίες πρόσληψης. Αυτό έχει να κάνει όχι μόνο με την καθαυτού διαδικασία ένταξης στον οργανισμό, δηλαδή το γραφειοκρατικό κομμάτι, αλλά και με τη σωστή επιλογή του κατάλληλου ατόμου για την θέση εργασίας και την μετέπειτα εκπαίδευσή του έτσι ώστε η ένταξη του καθώς και η αποδοτικότητά του να είναι αποτελεσματική. Επίσης έχει ιδιαίτερη σημασία η συνεχής ενδυνάμωση, κατάρτιση και ανάπτυξη του εργαζομένου σε συνδυασμό με την αξιολόγηση της απόδοσής του και την επιβράβευση των αξιών του (Khan, και συν., 2015).

Εργασιακή ικανοποίηση (job satisfaction): Η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την εκτίμηση της δουλειάς ή των εμπειριών εργασίας του εργαζομένου. Πρόκειται για μια εσωτερική κατάσταση που δημιουργεί ευνοϊκά ή δυσμενή συναισθήματα και βασίζεται στην αξιολόγηση της εμπειρίας που σχετίζεται με της εμπειρίας από την εργασία και την εργασιακή ικανοποίηση (Pouramini & Fayyazi, 2015). Η αύξηση του επιπέδου ικανοποίησης από την εργασία αυξάνει την απόδοση της εργασίας. Ως εκ τούτου, η ικανοποίηση από την εργασία διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο, καθώς επηρεάζει τη συμπεριφορά των εργαζομένων, η οποία με τη σειρά της επηρεάζει την απόδοση και τη λειτουργία του οργανισμού. Ένας ευχαριστημένος εργαζόμενος είναι πάντα πιο πρόθυμος να βοηθήσει τους άλλους εργαζόμενους και τον οργανισμό για τον οποίο εργάζεται..

2.4. Επιπτώσεις της ΦΟΣ στην εργασία

Στο άρθρο τους ο Dash και Pradhan (2014) αναφέρουν ότι υπάρχει εκτενής βιβλιογραφία σχετικά με τα οφέλη της ΦΟΣ αλλά όχι για τις αρνητικές συνέπειες. Παρουσιάζουν και την θετική πλευρά αλλά και την αρνητική πλευρά της ΦΟΣ. Εστιάζουν σε πέντε σημεία που πιστεύουν ότι επηρεάζει η ΦΟΣ. Αυτά είναι η διατήρηση προσωπικού, η εργασιακή ικανοποίηση, ο συστηματικός απουσιασμός, η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, και η εργασιακή υπερφόρτωση (Dash & Pradhan, 2014).

Διατήρηση Προσωπικού: Η διατήρηση προσωπικού σήμερα είναι πολύ σημαντικό στοιχείο για εργοδότες (Dash & Pradhan, 2014). Αυτό διότι οι οργανισμοί πλέον δαπανούν μεγάλο κεφάλαιο στην εκπαίδευση του εργαζομένου. Όταν ένας εργαζόμενος αποφασίσει να αποχωρήσει, παίρνει μαζί του αυτές τις γνώσεις και ο εργοδότης πρέπει να ξανά επενδύσει σε έναν νέο υπάλληλο που θα τον αντικαταστήσει. Για αυτό τον λόγο οι οργανισμοί, ειδικά αυτοί που επενδύουν στους εργαζόμενους, προτιμούν να διατηρήσουν το υπάρχον προσωπικό. Με το να διατηρούν το προσωπικό αποφεύγουν επιπλέον έξοδα και ζημίες που μπορεί να προκύψουν από το διάστημα εκπαίδευσης του νέου εργαζόμενου.

Εργασιακή ικανοποίηση: Η επαγγελματική ικανοποίηση μετράει πόσο ευτυχείς είναι οι εργαζόμενοι με την εργασία και τον χώρο εργασίας τους (Dash & Pradhan, 2014). Διαστάσεις της ΦΟΣ όπως ο αλτρουισμός και η ευσυνειδησία μπορούν να βελτιώσουν την ικανοποίηση των εργαζομένων που εργάζονται σε έναν οργανισμό. Όταν οι έμπειροι εργαζόμενοι παρουσιάζουν αλτρουισμό στη συμπεριφορά τους, βοηθούν τους λιγότερο έμπειρους εργαζόμενους να εκτελέσουν την εργασία τους με πιο αποτελεσματικούς τρόπους και να βελτιώσουν την απόδοσή τους. Παράλληλα οι εργαζόμενοι που έχουν ευσυνειδησία απαιτούν λιγότερη εποπτεία και δίνουν τη δυνατότητα στον προϊστάμενο να αναθέσει περισσότερες ευθύνες σε αυτούς. Λόγω του αλτρουισμού και της ευσυνειδησίας, θα αναπτυχθεί μια θετική διαπροσωπική σχέση μεταξύ των εργαζομένων και θα παραμείνουν ικανοποιημένοι στην στον χώρο

εργασίας τους. Επομένως ,μπορεί να θεωρηθεί ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ της ΦΟΣ και της ικανοποίησης των εργαζομένων.

Συστηματικός απουσιασμός: Η κατά συνήθεια απουσία είναι όταν ένας εργαζόμενος συστηματικά απουσιάζει από τα καθήκοντά του (Dash & Pradhan, 2014). Σε αυτή την κατηγορία μπορούμε να συμπεριλάβουμε και συμπεριφορές από εργαζόμενους που καθυστερούν να πάνε στην εργασία τους ή δεν είναι αποδοτικοί όσο θα μπορούσαν. Μελέτες έχουν δείξει ότι, όταν υπάρχει ΦΟΣ, υπάρχουν λιγότερες πιθανότητες ένας εργαζόμενος να εκδηλώνει τέτοιες συμπεριφορές. Με ΦΟΣ οι εργαζόμενοι είναι πιο πρόθυμοι να συμμετάσχουν ενεργά στην οργάνωση στην οποία εργάζονται και να αλληλοεπιδράσουν με άλλα μέλη. Οι εργαζόμενοι που έχουν υψηλό επίπεδο ΦΟΣ, όπως ευσυνειδησία και πολιτική αρετή, ενδιαφέρονται αρκετά για την ανάπτυξη και την ύπαρξη του οργανισμού και αποφεύγουν την υπερβολική ή αδικαιολόγητη απουσία που μπορεί να είναι επιβλαβής για τον εργοδότη.

Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας: Αυτός ο παράγοντας προκύπτει από το γεγονός ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι σε μια συνεχή διαμάχη για να μπορέσουν να ισορροπήσουν τις υποχρεώσεις στον επαγγελματικό και στον προσωπικό τομέα. Θέλουν ταυτόχρονα να είναι και καλοί εργαζόμενοι αλλά και καλοί οικογενειάρχες (Dash & Pradhan, 2014). Όταν ένα υπάλληλος έχει ΦΟΣ, αυτό σημαίνει ότι μπορεί να αργήσει να φύγει από τον χώρο εργασίας του, διότι βοηθάει έναν άλλον συνάδελφο ή διότι κάνει κάποια εργασία πέρα από τα καθήκοντά του προς όφελος του οργανισμού. Αυτός ο επιπλέον χρόνος ενασχόλησης είναι επιπλέον χρόνος απουσίας από την οικογενειακή στέγη. Η οικογένεια από την άλλη επιθυμεί να περνάει το προβλεπόμενο χρόνο με το μέλος της οικογένειας που εργάζεται και απαιτεί να ανταποκρίνεται αυτό στις οικογενειακές του υποχρεώσεις. Ο χρόνος μακριά από την οικογένεια προκαλεί εσωτερικές οικογενειακές διαμάχες που μπορεί να έχουν μέχρι και σοβαρές συνέπειες στην υγεία του εργαζομένου. Παρότι η ΦΟΣ μπορεί να κάνει τον εργαζόμενο πιο πρόθυμο να βάλει σε προτεραιότητα την εργασία του και όχι την οικογένειά του, αυτό δεν έχει απαραίτητως θετικά αποτελέσματα για τον οργανισμό και τον εργαζόμενο λόγω των προβλημάτων που μπορεί να προκαλέσει σε οικογενειακό επίπεδο.

Εργασιακή υπερφόρτωση: Ένας εργαζόμενος που έχει ΦΟΣ αναλαμβάνει πολλές φορές ευθύνες που δεν του αναλογούν (Dash & Pradhan, 2014). Αυτοί οι «ρόλοι» δημιουργούν μεγαλύτερο φόρτο εργασίας που ίσως να μην μπορεί να καλυφθεί στο προβλεπόμενο εργασιακό ωράριο. Κατά συνέπεια ο εργαζόμενος αναγκάζεται να δουλεύει μέχρι αργά, να παίρνει δουλειά στο σπίτι ή να δουλεύει μη εργάσιμες μέρες. Τέτοια φαινόμενα μπορεί να επιβαρύνουν τον εργαζόμενο με στρες ή όπως έχει προαναφερθεί με προβλήματα στο οικογενειακό του περιβάλλον. Οπότε μπορεί η ΦΟΣ να αποφέρει οφέλη στον οργανισμό, μπορεί όμως να έχει και αρνητικές συνέπειες για τον εργαζόμενο.

2.5. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Η υπάρχουσα βιβλιογραφία σχετικά με την ΦΟΣ έχει να κάνει τόσο με το πώς επηρεάζεται όσο και το ποιους εργασιακούς τομείς επηρεάζει. Στο άρθρο του Hasani και λοιπούς αναφέρουν ότι η ΦΟΣ αποτελείται από τρία στοιχεία. Αυτά είναι οργανωσιακή υπακοή, οργανωσιακή αφοσίωση και οργανωσιακές συνεργασίες (Hasani, Boroujerdi, & Sheikhesmaeili, 2013). Η οργανωσιακή υπακοή υπάρχει όταν ένας εργαζόμενος υπακούει στους κανόνες του οργανισμού, ολοκληρώνει τις εργασιακές του υποχρεώσεις και συμπεριφέρεται με υπεύθυνο τρόπο απέναντι στον οργανισμό. Η οργανωσιακή αφοσίωση είναι όταν ένας εργαζόμενος είναι πιστός στον οργανισμό του και προσπαθεί με κάθε τρόπο να προστατέψει τα συμφέροντα του οργανισμού. Τέλος, οργανωσιακές συνεργασίες είναι όταν ο εργαζόμενος έχει ενεργό ρόλο στον οργανισμό, δηλαδή πηγαίνει σε συναντήσεις, ανταλλάσσει ιδέες και γνωρίζει τα τρέχοντα θέματα.

Άλλη μελέτη (Hakim, Nimran, Haerani, & Alam, 2014) συμπεραίνει ότι η ΦΟΣ επηρεάζεται από το χαρακτήρα του ατόμου, την οργανωσιακή αφοσίωση, την εργασιακή ικανοποίηση, και την οργανωσιακή υποστήριξη. Στοιχεία όπως η αγάπη για ομαδική εργασία, η καινοτομία, η επιμονή για την ολοκλήρωση εργασιών και η συναισθηματική ισορροπία καθορίζουν την επιτυχία ενός ατόμου στην εργασία και κατ' επέκταση επηρεάζουν θετικά την ΦΟΣ. Η αφοσίωση προς τον οργανισμό δημιουργεί δεσμούς μεταξύ οργανισμού και εργαζόμενου που είναι δύσκολο να κλονιστούν. Τέλος η εργασιακή ικανοποίηση που εν μέρει αποτελείται και από την υποστήριξη που

προσφέρει ένας οργανισμός προς τον εργαζόμενο βοηθά να ενισχύσει τις εργασιακές σχέσεις και να αποτελέσει σημαντικό κίνητρο για ΦΟΣ.

Η αποτελεσματικότητα της ΦΟΣ φαίνεται στα θετικά αποτελέσματα που φέρει και στον οργανισμό και στον εργαζόμενο. Με ΦΟΣ ο οργανισμός έχει ένα ανθρώπινο δυναμικό που ενδιαφέρεται γι' αυτόν και δουλεύει ακούραστα για το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα. Υπάρχει αφοσίωση και θετική διάθεση με εργαζόμενους πρόθυμους να βοηθήσει ο ένας τον άλλον. Επίσης οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται για την εξωτερική εικόνα του οργανισμού και κάνουν τα πάντα για να την προστατέψουν. Οι εργαζόμενοι όμως έχουν και αυτοί άυλα και υλικά οφέλη. Τα άυλα οφέλη συνίστανται στο να εμπνέουν στους εργαζόμενους αυτοπεποίθηση και εσωτερική ολοκλήρωση (Ibukunoluwa, Anuoluwaro, & Ade' Agbude, 2015). Τα υλικά οφέλη αντιπροσωπεύουν τη συγκεκριμένη ανταμοιβή του εργαζόμενου ως αποτέλεσμα ατομικών συμπεριφορών και επιτευγμάτων (Ibukunoluwa, Anuoluwaro, & Ade' Agbude, 2015). Άυλα οφέλη μπορούν να είναι η απόκτηση ικανοτήτων και δεξιοτήτων, η αυτοεκτίμηση και αίσθηση εκπλήρωσης, η ανακάλυψη και βέλτιστη χρήση των δυνατοτήτων των εργαζομένων, η αυξημένη ικανότητα και αυτοπεποίθηση, η αυξημένη γνώση και εμπειρία με την εργασία και η αυξημένη παραγωγικότητα. Υλικά οφέλη θα μπορούσαν να είναι η προαγωγή και μεγαλύτερες ευθύνες, η αύξηση μισθού, η επιβράβευση και αναγνώριση, οι δωρεάν διακοπές, η επιλογή του συγκεκριμένου εργαζομένου για περαιτέρω ατομική κατάρτιση και η ανάπτυξη, η εργασιακή ασφάλεια και οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Αντιθέτως με την ΦΟΣ υπάρχουν αναφορές και για Υποχρεωτική Φιλότιμη Συμπεριφορά ή ΥΦΣ (Compulsory Citizenship Behavior CCB) (Zhao & Chen, 2014). Η θεωρία πηγάζει από μελέτες που έγιναν για την ΦΟΣ και ανακαλύφθηκε ότι μερικές φορές η υποτιθέμενη συμπεριφορά δεν είναι καθόλου αυθόρμητη όπως ορίζει η ΦΟΣ. Για παράδειγμα, όταν οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να καταβάλλουν περισσότερες προσπάθειες σε άτυπες εργασίες, πέραν των καθιερωμένων για τις οποίες δε λαμβάνουν επίσημες ανταμοιβές, οι αντιδράσεις τους αναμένεται να είναι αρνητικές. Ένα σημαντικό κριτήριο αυτής της θεωρίας είναι και το ζήτημα του δίκαιου. Με την ΥΦΣ ο εργαζόμενος αισθάνεται αδικημένος και λιγότερο πρόθυμος για φιλότιμες συμπεριφορές. Φαινομενικά η συμπεριφορά μπορεί να χαρακτηριστεί ως ΦΟΣ αλλά στην πραγματικότητα είναι κάθε άλλο. Ο εργαζόμενος πιέζεται από το εργασιακό περιβάλλον να επιδεικνύει προσποιητά φιλότιμες συμπεριφορές αλλά κατά βάθος είναι δυσαρεστημένος με την κατάσταση και μακροπρόθεσμα αυτό έχει αρνητικά αποτελέσματα. Κατά συνέπεια είναι πολύ σημαντικό σε περαιτέρω μελέτες να

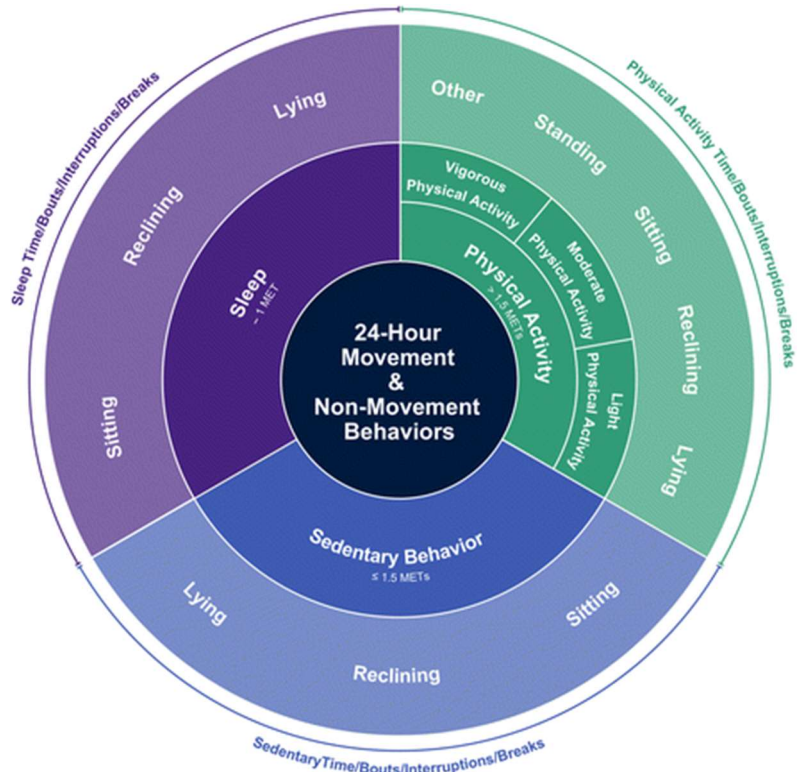
σημειωθούν τα πραγματικά κίνητρα τέτοιων συμπεριφορών, έτσι ώστε να γίνει σωστός ορισμός των κινήτρων και αποτελεσμάτων και για τις δυο περιπτώσεις.

Συμπερασματικά η ΦΟΣ έχει πολλές διαστάσεις. Η ύπαρξή της σε έναν οργανισμό παίζει καθοριστικό ρόλο για την επιτυχία του. Παρότι έχει να κάνει αποκλειστικά και μόνο με τον ανθρώπινο παράγοντα η σημασία της δεν πρέπει να παραλειφθεί. Εντούτοις το γενικό περιβάλλον του οργανισμού, οι αρχές που επιδιώκει καθώς και η ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων αποτελούν σημαντικά στοιχεία για την επιβίωση ενός οργανισμού και την αποδοτικότητα των εργαζομένων του. Μελέτες πρέπει να συνεχίσουν να πραγματοποιούνται για να δημιουργηθεί μια καλύτερη αντίληψη της ΦΟΣ καθώς και να γίνουν αναλυτικότερες μελέτες για τις πραγματικές επιρροές της ΦΟΣ και τα συνολικά οφέλη της.

3. Καθιστική Συμπεριφορά (Sedentary Behavior)

3.1. Ορισμός

Ο πιο ευρέως αποδεκτός όρος για την Καθιστική Συμπεριφορά (ΚΣ) είναι αυτό του Δίκτυο Έρευνας Καθιστικής Συμπεριφοράς (SBRN). Ορίζει ότι η καθιστική συμπεριφορά είναι «οποιαδήποτε συμπεριφορά σε κατάσταση εγρήγορσης που χαρακτηρίζεται από μια ενεργειακή δαπάνη $\leq 1,5$ METs (metabolic equivalent of task – MET/μεταβολικό ισοδύναμο) ενώ βρίσκεται σε καθιστή ή ξαπλωμένη στάση» (Tremblay & συνεργατών, 2017). Η Εικόνα 1 απεικονίζει το τελικό μοντέλο κίνησης διαρρυθμισμένο γύρω από μια περίοδο 24 ωρών. Ο εσωτερικός κύκλος αντιπροσωπεύει τις κύριες κατηγορίες συμπεριφοράς με τη χρήση ενεργειακών δαπανών. Ο εξωτερικός κύκλος παρέχει γενικές κατηγορίες χρησιμοποιώντας τη στάση του σώματος. (Tremblay & συνεργατών, 2017)



Εικόνα 1: Εικονογράφιση του τελικού εννοιολογικού μοντέλου της ορολογίας που βασίζεται στην κίνηση, διαρρυθμισμένο γύρω από μια περίοδο 24 ωρών. Η εικόνα οργανώνει τις κινήσεις που πραγματοποιούνται καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας σε δύο μέρη: Ο εσωτερικός κύκλος αντιπροσωπεύει τις κύριες κατηγορίες συμπεριφοράς με τη χρήση ενεργειακών δαπανών. Ο εξωτερικός κύκλος παρέχει γενικές κατηγορίες χρησιμοποιώντας τη στάση του σώματος. (Tremblay & συνεργατών, 2017)

αντιπροσωπεύει τις κύριες κατηγορίες συμπεριφοράς με τη χρήση ενεργειακών δαπανών. Ο εξωτερικός κύκλος παρουσιάζει γενικές κατηγορίες χρησιμοποιώντας τη στάση του σώματος (Tremblay & συνεργατών, 2017). Για πιο εμπειριστατωμένη ανάλυση υπάρχει και ο Πίνακας 1 που συμπεριλαμβάνει τους τελικούς ορισμούς, προειδοποιήσεις και παραδείγματα από το SBRN Terminology Consensus Project (Tremblay & συνεργατών, 2017). Αυτά τα δύο διαγράμματα αντιθέτως με προηγούμενους όρους που όριζαν την ΚΣ μόνο με την ενεργειακή δαπάνη, ορίζουν ως παράγοντα και τη στάση του σώματος.

Η μελέτη της καθιστικής ζωής είναι σημαντική διότι επηρεάζει πολλούς τομείς του ατόμου. Πέρα από τις συνέπειες που μπορεί να έχει στην υγεία, μπορεί να επηρεάζει τον οικογενειακό και το επαγγελματικό περιβάλλον ενός ατόμου. Η καθιστική ζωή μπορεί να φέρει αδράνεια που απομακρύνει το άτομο από οικογενειακές και επαγγελματικές δραστηριότητες. Η εκτενής ανάλυση μπορεί να οδηγήσει σε λύσεις και στρατηγικές αντιμετώπισης.

3.2. Παράγοντες – Διαστάσεις

Παρότι πολλά έχουν γραφτεί για το ποιες ομάδες ανθρώπων είναι πιο επιρρεπείς σε ΚΣ και για τις αρνητικές συνέπειες στην υγεία, περιορισμένη βιβλιογραφία υπάρχει για τους παράγοντες αυτής της συμπεριφοράς. Μερικοί λόγοι που έχουν αναφερθεί είναι ο τρόπος ζωής κάποιου, η επαγγελματική ιδιότητα του ατόμου και πιο επάγγελμα ασκεί σε περίπτωση εργαζόμενου.

Σε ένα άρθρο (Stierlin & συνεργατών, 2015) αναφέρουν τέσσερις καθοριστικούς παράγοντες. Αυτοί είναι ατομικοί παράγοντες, ψυχολογικοί παράγοντες, περιβαλλοντικοί παράγοντες, κυβερνητικοί παράγοντες. Σε άλλο άρθρο (Chastin & συνεργατών, 2015) αναφέρουν τρεις καθοριστικούς παράγοντες. Αυτοί είναι ατομικοί παράγοντες, διαπροσωπικοί παράγοντες και περιβαλλοντικοί παράγοντες. Το αξιοσημείωτο από αυτές τις δύο μελέτες είναι ότι διευκρινίζεται πως παράγοντες της ΚΣ δεν έχουν να κάνουν μόνο με το άτομο αλλά και με το περιβάλλον στο οποίο βρίσκεται.

Ηλικία: Η ηλικία παίζει σημαντικό ρόλο στην ΚΣ. Καθώς ο άνθρωπος μεγαλώνει, η σωματική άσκηση μειώνεται. (Chastin & συνεργατών, 2015) Για παράδειγμα τα παιδιά παρουσιάζουν μειωμένη σωματική άσκηση καθώς περνάνε από τον παιδικό σταθμό, στο δημοτικό και αργότερα στο γυμνάσιο και λύκειο. Σε μικρότερες ηλικίες η άσκηση αποτελεί ένα μεγάλο μέρος της καθημερινότητας. Με την άνοδο στις εκπαιδευτικές βαθμίδες οι μαθητές αναγκάζονται να περνάνε όλο και περισσότερο χρόνο μελετώντας ή κάνοντας δραστηριότητες που τους χαλαρώνουν όπως το κινητό, ο υπολογιστής, τα

ηλεκτρονικά παιχνίδια και η τηλεόραση. Τα προσχολικά ενδιαφέροντα όπως η εξερεύνηση και το τρέξιμο παύουν να έχουν το ίδιο ενδιαφέρον όπως πριν.

Φύλο: Μελέτες δείχνουν ότι οι άνδρες έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να έχουν πιο καθιστική ζωή (Chastin & συνεργατών, 2015). Ένας λόγος που παρατηρήθηκε είναι ότι οι άνδρες κατά μεγαλύτερο ποσοστό βλέπουν περισσότερη τηλεόραση, δραστηριότητα που είναι άκρως καθιστική και απαιτεί πολύ μικρή ενεργειακή δαπάνη. Επίσης οι άνδρες περνούν περισσότερες ώρες στην εργασία τους καθισμένοι σε μία καρέκλα γραφείου μπροστά από ένα υπολογιστή. Αντιθέτως οι γυναίκες είναι πιο δραστήριες λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων όπως η φροντίδα των παιδιών, το καθημερινό μαγείρεμα και η καθαριότητα του σπιτιού. Αυτές οι υποχρεώσεις αναγκάζουν τη γυναίκα να κινείται και να μην μπορεί να περνάει πολύ χρόνο βλέποντας τηλεόραση όπως κάνουν οι άνδρες ή να έχει την πολυτέλεια της ανάπαυσης.

Οικογενειακή κατάσταση: Η οικογενειακή κατάσταση φαίνεται να έχει άμεση σχέση με την ΚΣ. Αποδεικνύεται ότι οι άγαμοι και χήροι έχουν μεγαλύτερα ποσοστά ΚΣ από άτομα που είναι παντρεμένα (Van Der Berg & συνεργατών, 2014). Επίσης σημειώνεται ότι τα άτομα σε κατάσταση χηρείας περνάνε περισσότερο χρόνο βλέποντας τηλεόραση από άτομα της ίδιας ηλικιακής ομάδας αλλά με διαφορετική οικογενειακή κατάσταση. Αυτό μπορεί να προκύπτει από το γεγονός ότι άτομα που δεν έχουν τη συντροφιά ενός συζύγου δεν έχουν τις ίδιες απαιτήσεις και την ίδια ψυχολογική κατάσταση με έγγαμα άτομα. Ένας έγγαμος μπορεί με την παρότρυνση του συζύγου να κάνει κάποια δουλειά στο σπίτι, να πάνε μια βόλτα, να πάνε διακοπές ή γενικά να περάσουν χρόνο μαζί. Αντιθέτως ο μοναχικός άνθρωπος είτε από επιλογή είτε από συγκυρίες ζει σε ένα περιβάλλον στο οποίο δεν υπάρχει άτομο να τον παροτρύνει να δραστηριοποιηθεί και καταλήγει να περνάει τον χρόνο του κάνοντας τα άκρως απαραίτητα χωρίς μεγάλη ενεργειακή δαπάνη.

Επαγγελματική κατάσταση και συνταξιοδότηση: Η επαγγελματική κατάσταση είτε μερικής είτε πλήρους απασχόλησης καθώς το αν το άτομο έχει βγει σε σύνταξη επηρεάζουν την ΚΣ. Άτομα που έχουν πλήρη αντί για μερική απασχόληση έχουν λιγότερες πιθανότητες να ζουν καθιστική ζωή. Τα άτομα που έχουν βγει σε σύνταξη δείχνουν να έχουν μεγάλα ποσοστά ΚΣ (Barnett & συνεργατών, 2014). Και στις δυο

περιπτώσεις ο λόγος είναι ότι τα άτομα σε μερική απασχόληση και αυτά που έχουν βγει σε σύνταξη έχουν περισσότερο χρόνο για ανάπαυση. Στην δε πρώτη περίπτωση, μπορεί και για οικονομικούς ή ψυχολογικούς λόγους, μην έχοντας πλήρη εργασία, να θέλουν να αποσπάσουν την προσοχή τους από το πρόβλημα επιλέγοντας είτε την τηλεόραση είτε τον ύπνο

Μορφωτικό επίπεδο: Τα άτομα με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να έχουν ΚΣ. Ειδικά στους άνδρες, το χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο συνδέθηκε με παρατεταμένο χρόνο μπροστά στην τηλεόραση (Kikuchi & συνεργατών, 2013). Οι παλαιότερες μελέτες έχουν αναφέρει ότι το μορφωτικό επίπεδο έχει ισχυρή σχέση με διάφορες ανθυγιεινές συμπεριφορές μεταξύ των ανδρών, περισσότερο από ό, τι μεταξύ των γυναικών. Αυτό συνέβη στην περίπτωση του καπνίσματος, της κατανάλωσης αλκοόλ και της χαμηλής σωματικής άσκησης. Όσοι έχουν χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο, ενδέχεται να έχουν λιγότερες επιλογές αναψυχής και επιλέγουν να βλέπουν τηλεόραση για περισσότερη ώρα.

Υγεία / Κατάσταση σωματικού βάρους: Η υγεία και κατά επέκταση το σωματικό βάρος επηρεάζουν την ΚΣ. Όταν ένα άτομο νιώθει σωματικά και ψυχολογικά καλά, ενδέχεται να είναι πιο δραστήριο και να συμμετέχει σε πολλές δραστηριότητες. Αν κάποιος δεν νιώθει υγιής, προτιμά να μένει σπίτι ή να συμμετέχει σε δραστηριότητες που απαιτούν ελάχιστη ενεργειακή δαπάνη. Το ίδιο ισχύει για άτομα που έχουν περιττά κιλά. Το αυξημένο σωματικό βάρος κουράζει πιο γρήγορα αυτά τα άτομα και είναι λιγότερο πρόθυμα να συμμετέχουν σε δραστηριότητες που προκαλούν κόπωση (Hjorth & συνεργατών, 2014).

Κοινωνικοοικονομική κατάσταση: Άτομα με καλύτερη κοινωνικοοικονομική κατάσταση ενδέχεται να έχουν πιο έντονη ΚΣ. Αυτό διότι η καλύτερη κοινωνικοοικονομική κατάσταση παρέχει μεγαλύτερη οικονομική άνεση και τη δυνατότητα απόκτησης υπηρεσιών και προϊόντων που κάνουν τη ζωή τους πιο εύκολη. Για παράδειγμα παιδιά ευκατάστατων γονιών μπορεί να πηγαίνουν σχολείο με αυτοκίνητο αντί να περπατάνε, ή μπορούν να έχουν ευκολότερη πρόσβαση σε προϊόντα τεχνολογίας. Το αντίθετο δεν έχει παρατηρηθεί, δηλαδή λιγότερο ευκατάστατες οικογένειες δεν έχουν μειωμένη ΚΣ (Atkin & συνεργατών, 2013).

Ψυχολογικοί παράγοντες / Παράγοντες συμπεριφοράς: Η κακή διάθεση ή η μακροχρόνια κατάθλιψη αυξάνει την ΚΣ. Επίσης η μοναξιά που μπορεί να βιώνει ένα άτομο καθώς και η μοναχική ζωή (όπως έχει προαναφερθεί) είναι επιπρόσθετοι παράγοντες (Chastin & συνεργατών, 2015). Όταν κάποιος δεν είναι ψυχολογικά υγιής, δε θέλει να συναναστρέφεται με κόσμο. Προτιμά την ασφάλεια του σπιτιού. Επίσης δε θέλει να συμμετάσχει σε δραστηριότητες και γενικά προτιμά να κάνει τα άκρως απαραίτητα. Πέρα από την ΚΣ αυτό είναι ένα σοβαρό ψυχολογικό θέμα που πρέπει να ανησυχήσει τους γύρω του ώστε να απευθυνθούν σε ειδικό.

Πολιτιστικοί παράγοντες: Οι πολιτιστικοί παράγοντες μπορούν να παίζουν ρόλο στην ΚΣ (Chastin & συνεργατών, 2015). Παρότι δεν υπάρχουν έγκυρες μελέτες για τον συσχετισμό, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η κοινωνική νοοτροπία καθώς και το επίπεδο μόρφωσης ενός λαού ενδέχεται να επηρεάζουν την ΚΣ. Γενικά χώρες με χαμηλότερα μορφωτικά επίπεδα ενδέχεται να βλέπουν περισσότερη τηλεόραση.

Περιβαλλοντικοί παράγοντες: Το περιβάλλον στο οποίο ζει ένα άτομο επηρεάζει άμεσα το επίπεδο ΚΣ. Για παράδειγμα άτομα που ζουν στην επαρχία έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να έχουν χαμηλό επίπεδο ΚΣ σε σχέση με άτομα που ζουν στην πόλη (Van Cauwenberg & συνεργατών, 2014). Αυτό διότι στην επαρχία υπάρχουν λιγότερα ερεθίσματα διασκέδασης στο σπίτι και οι άνθρωποι προτιμούν να κάνουν πράγματα έξω. Ένας δεύτερος παράγοντας είναι αν υπάρχουν ή όχι πάρκα και άλλου είδους χώροι πρασίνου. Ειδικά για τα παιδιά, αν δεν υπάρχουν πάρκα ώστε να μπορούν να πάνε να παίξουν με ασφάλεια, είναι δύσκολο να επιλέξουν να πάνε να παίξουν στο δρόμο που είναι επικίνδυνος. Το θέμα της ασφάλειας είναι ο τρίτος παράγοντας. Όταν οι πολίτες μιας περιοχής δε νιώθουν ασφάλεια να κυκλοφορούν στον δρόμο, αναγκάζονται να μένουν στο σπίτι. Αν μια περιοχή είναι ασφαλής, οι πολίτες είναι πιο πρόθυμοι να βγουν έξω και να πάνε για περπάτημα ή να περάσουν χρόνο με τα παιδιά τους απολαμβάνοντας τον καιρό. Τέλος το γεωγραφικό κλίμα είναι ένας παράγοντας που πρέπει να μελετηθεί, διότι αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει την ΚΣ

Κυβερνητικοί παράγοντες: Τέτοιοι παράγοντες έχουν να κάνουν με τις ώρες υποχρεωτικής σωματικής άσκησης σε σχολεία, το ποσοστό αθλητικών ή άλλων

εξωσχολικών δραστηριοτήτων που υπάρχουν, της εγκαταστάσεις αναψυχής που υπάρχουν και τέλος την ύπαρξη τροχονόμων κοντά σε σχολεία (Stierlin & συνεργατών, 2015) για την ασφαλή μετακίνηση των παιδιών που πάνε σχολείο με τα πόδια. Χωρίς την ύπαρξη τροχονόμων τα παιδιά θα έπρεπε να πάνε σχολείο με αυτοκίνητο ή άλλο μέσον. Η ίδια η κυβέρνηση μπορεί να δώσει στους πολίτες της κίνητρα να βάλουν περισσότερη άσκηση στη ζωή τους.

3.3. Από τι επηρεάζεται η ΚΣ

Υπάρχουν πολλοί παράγοντες που δημιουργούν ΚΣ στον χώρο εργασίας. Πέρα από τους προαναφερθέντες παράγοντες υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που αναγκάζουν έναν εργαζόμενο να ασκεί καθιστική εργασία. «Το ποσοστό των Αμερικανών [για παράδειγμα] που ασκούνται έχει μείνει σταθερό τις τελευταίες δεκαετίες, αλλά οι μειώσεις των ενεργειακών δαπανών που σχετίζονται με την εργασία επαρκούν για να εξηγήσουν μερικώς την αυξανόμενη παχυσαρκία» (Church & Martin, 2018). Η Εικόνα 2 απεικονίζει αναλυτικά τη μείωση ενεργειακής δαπάνης και την αύξηση του σωματικού βάρους σε άνδρες από το 1960-2010 (Church & Martin, 2018).

Στα τελευταία 50 χρόνια έχουν σημειωθεί τεράστιες αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον (Church & Martin, 2018). Παλιά οι περισσότερες θέσεις εργασίας απαιτούσαν σωματική άσκηση. Δουλειές για παράδειγμα σε εργοστάσια ανάγκαζαν εργαζόμενους να μένουν όρθιοι και να σηκώνουν βαριά αντικείμενα. Σήμερα αυτές οι δουλειές πραγματοποιούνται με μηχανήματα αφήνοντας τους εργαζόμενους να κάνουν εργασίες που απαιτούν περισσότερη πνευματική παρά σωματική κόπωση. Αυτό και μόνο έχει δημιουργήσει μείωση στην ημερήσια ενεργειακή δαπάνη και έλλειψη σωματικής άσκησης.

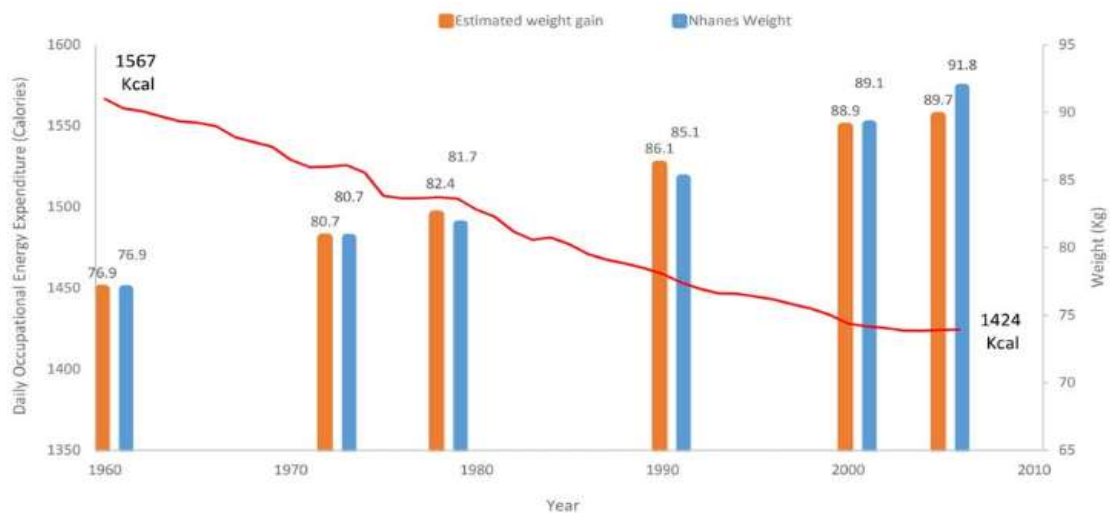


Figure 1 The red line represents the decrease in daily occupational energy expenditure from 1960 to 2010 for men. The orange bars represent the expected mean body weight of men in the United States based on decreases in energy expended via occupations. The blue bars represent the mean body weight for men from the National Health and Nutrition Examination Survey. Adapted from Church et al. (6).

Εικόνα 2: Απεικόνιση μείωσης ενεργειακής δαπάνης και αύξησης σωματικού βάρους σε άνδρες από το 1960-2010
(Church & Martin, 2018)

Παράλληλα με το είδος της εργασίας, εντός του εργασιακού ωραρίου, οι εργαζόμενοι έχουν μόνο μερικά λιγότερα διαλείμματα για να σηκωθούν και να περπατήσουν. Και ακόμα και τότε πολλές φορές αυτό δεν είναι εφικτό, διότι ο φόρτος εργασίας δε δίνει το περιθώριο για άσκηση και οι εργαζόμενοι επιλέγουν να μην κάνουν διάλειμμα και να συνεχίσουν να εργάζονται (Church & Martin, 2018). Προϊστάμενοι μπορεί να εισπράξουν αυτή τη συμπεριφορά ως φιλοτιμία και ζήλο για εργασία χωρίς να έχουν την κατανόηση ότι μακροχρόνια αυτό μπορεί να έχει αρνητικές συνέπειες για τον εργαζόμενο.

Η μεταφορά του ατόμου επίσης έχει γίνει ευκολότερη και κατά συνέπεια έχει μειωθεί η ενεργειακή δαπάνη που απαιτείται. Με την αύξηση της χρήσης του αυτοκινήτου και με τα καλύτερα και γρηγορότερα μέσα μεταφοράς οι εργαζόμενοι δεν χρειάζεται πια να διανύουν μεγάλες αποστάσεις πεζή για να φτάσουν στην εργασία τους. Η καθημερινή ρουτίνα αποτελείται από το κάθισμα του αυτοκινήτου, στο κάθισμα του γραφείου και μετά ανάπαυση στον καναπέ.

Τέλος, η εφεύρεση του διαδικτύου έχει κάνει όλους τους ανθρώπους λιγότερο κινητικούς. Από το κάθισμα του γραφείου τους μπορούν να στείλουν την ηλεκτρονική τους αλληλογραφία, να ανταλλάξουν ιδέες με συναδέλφους, να πληρώσουν τους λογαριασμούς τους, να κάνουν τα ψώνια τους και να ενημερωθούν για τις τελευταίες εξελίξεις. Παλιότερα όλες αυτές οι ενέργειες απαιτούσαν περισσότερη ενεργειακή δαπάνη. Ο εργαζόμενος χρειαζόταν να πάει στο ταχυδρομείο να αποστείλει το γράμμα, να βρεθεί σε συνάντηση με τους συναδέλφους του, να περιμένει στην ουρά στην τράπεζα για να πληρώσει του λογαριασμούς, να πάει στα καταστήματα για ψώνια, και να πάει στο περίπτερο για να πάρει εφημερίδα. Δευτερεύον αποτέλεσμα όλων αυτών είναι ότι δημιουργείται περισσότερος ελεύθερος χρόνος για τον εργαζόμενο. Αυτό του δίνει αύξηση στον χρόνο αναψυχής και μείωση της ενεργειακής δαπάνης.

3.4. Επιπτώσεις της ΚΣ τους εργαζόμενους

Η ΚΣ συνδέεται άμεσα με πολλά προβλήματα υγείας. Μελέτες δείχνουν το 75% της εργάσιμης ημέρας ο εργαζόμενος το περνάει καθιστός και το να κάθεται για περισσότερα από 30 λεπτά τη φορά μπορεί να είναι επιβλαβές για την υγεία, πόσο μάλλον που για πολλούς εργαζομένους αυτό επεκτείνεται για πολύ μεγαλύτερες περιόδους (Furlan, 2015). Τα μεγαλύτερα προβλήματα υγείας που σημειώνονται λόγω της ΚΣ στην εργασία είναι υψηλή αρτηριακή πίεση, καρδιακές ασθένειες, άγχος, κατάθλιψη, καρκίνος, διαβήτης και παχυσαρκία.

Η ΚΣ μπορεί επίσης να επηρεάσει την αποδοτικότητα και το ενδιαφέρον για εργασιακή συμμετοχή. Μελέτη δείχνει (Ishii, Shibata, & Oka, 2018) ότι υπάρχει συσχετισμός μεταξύ ΚΣ και της αποδοτικότητας και εργασιακής συμμετοχής. Ειδικά σε άτομα ηλικίας 40-59 παρατηρείται ότι, όσο πιο καθιστική είναι η εργασία τους, τόσο λιγότερο αποδοτικοί είναι και μειώνεται και η θέληση για εργασιακή συμμετοχή.

3.5. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Το πιο σοβαρό πρόβλημα που αναφέρεται στις περισσότερες μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά με την ΚΣ είναι ότι η καθιστική εργασία και όχι η έλλειψη άσκησης είναι αυτό που προκαλεί βλαβερές συνέπειες στον εργαζόμενο. Οποιοσδήποτε παρατεταμένος χρόνος που ένας εργαζόμενος μένει καθιστός - όπως σε ένα γραφείο, πίσω από το τιμόνι ή μπροστά από μια οθόνη - μπορεί να είναι επιβλαβής (Laskowski, 2018). Μια ανάλυση 13 μελετών σχετικά με το χρόνο που ο εργαζόμενος περνάει καθιστός και τα επίπεδα δραστηριότητας, διαπίστωσε ότι εκείνοι που κάθονταν για περισσότερες από οκτώ ώρες την ημέρα χωρίς σωματική δραστηριότητα είχαν τον ίδιο κίνδυνο θανάτου με τους κινδύνους θανάτου από παχυσαρκία και το κάπνισμα (Laskowski, 2018).

Πολλοί πιστεύουν ότι η άσκηση μετά τη δουλειά μπορεί να αναιρέσει τις βλαβερές συνέπειες της ΚΣ αλλά αυτό δεν είναι αλήθεια (Genin & συνεργατών, 2018). Σύμφωνα με αποτελέσματά ο δείκτης σωματικής μάζας, οι μυϊκές ικανότητες των κάτω και άνω άκρων και οι αερόβιες ικανότητες δε διαφέρουν μεταξύ ενεργών και ανενεργών εργαζομένων οι οποίοι περνούν περίπου 7,5 ώρες ημερησίως καθισμένοι μπροστά στους υπολογιστές (37,5 ώρες / εβδομάδα). Αυτό σημαίνει ότι, ανεξαρτήτως από του πόση άσκηση κάνει ο εργαζόμενος μετά τη δουλειά, η σωματική του κατάσταση δε διαφέρει από ένα άτομο που δεν ασκείται. Όποτε, για να υπάρχει καλύτερη σωματική υγεία, οι αλλαγές που πρέπει να γίνουν είναι εντός του χώρου και ωραρίου εργασίας.

Έρευνες δείχνουν ότι η μείωση της ΚΣ μπορεί να φέρει πολλά θετικά αποτελέσματα στον εργαζόμενο. Η πιο σημαντική αλλαγή που πρέπει να λάβει χώρα είναι να μειωθεί ο χρόνος που ο εργαζόμενος είναι καθιστός. Παρότι σε γενικότερες γραμμές δεν μπορεί να ενταχθεί περισσότερη άσκηση σε μια θέση εργασίας, η τοποθέτηση γραφείων που μπορούν να χρησιμοποιούνται είτε καθιστά είτε όρθια δηλαδή «έξυπνα» γραφεία που έχουν μηχανισμό ρύθμισης ύψους έχουν αρκετά οφέλη για τους εργαζόμενους. Σε μία έρευνα (Dutta & συνεργατών, 2014) που πραγματοποιήθηκε σημειώθηκε ότι η αντικατάσταση παραδοσιακών γραφείων με «έξυπνα» γραφεία μείωσε τον χρόνο που καθόταν ο εργαζόμενος κατά 21% και αύξησε τη συνολική αίσθηση ευημερίας και ενέργειας, μείωσε την αίσθηση κόπωσης, αλλά δεν είχε αντίκτυπο στην παραγωγικότητα.

4. Σωματική Άσκηση

4.1. Ορισμός

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) (World Health Organization, 2019) ορίζει τη σωματική άσκηση ως οποιαδήποτε σωματική κίνηση που παράγεται από σκελετικούς μύες και απαιτεί ενέργεια. Η φυσική δραστηριότητα μπορεί είτε να χαρακτηριστεί ως δομημένη είτε τυχαία. Επίσης τονίζει ότι ο όρος «σωματική άσκηση» δεν πρέπει να συγχέεται με την «άσκηση». Η άσκηση είναι μια υποκατηγορία της σωματικής άσκησης που είναι προγραμματισμένη, δομημένη, επαναλαμβανόμενη και σκόπιμη με την έννοια ότι στόχο έχει την βελτίωση ή τη συντήρηση ενός ή περισσότερων παραμέτρων της φυσικής κατάστασης. Η σωματική άσκηση περιλαμβάνει άσκηση καθώς και άλλες δραστηριότητες που περιλαμβάνουν σωματική κίνηση και γίνονται ως μέρος παιχνιδιού, εργασίας, μεταφορά που απαιτεί σωματική άσκηση, οικιακές εργασίες και δραστηριότητες ψυχαγωγίας.

4.2. Παράγοντες – Διαστάσεις

Η σωματική άσκηση έχει τέσσερις διαστάσεις. Αυτές είναι ο τύπος της άσκησης, η συχνότητα της άσκησης, η διάρκεια της άσκησης και η ένταση της άσκησης (Strath & συνεργατών, 2013). Οι τέσσερις διαστάσεις είναι σημαντικές για την αντίληψη και αξιολόγηση της σωματικής άσκησης που πραγματοποιεί ένα άτομο και για το αν είναι επαρκή για τη συντήρηση ή βελτίωση της σωματικής του κατάστασης.

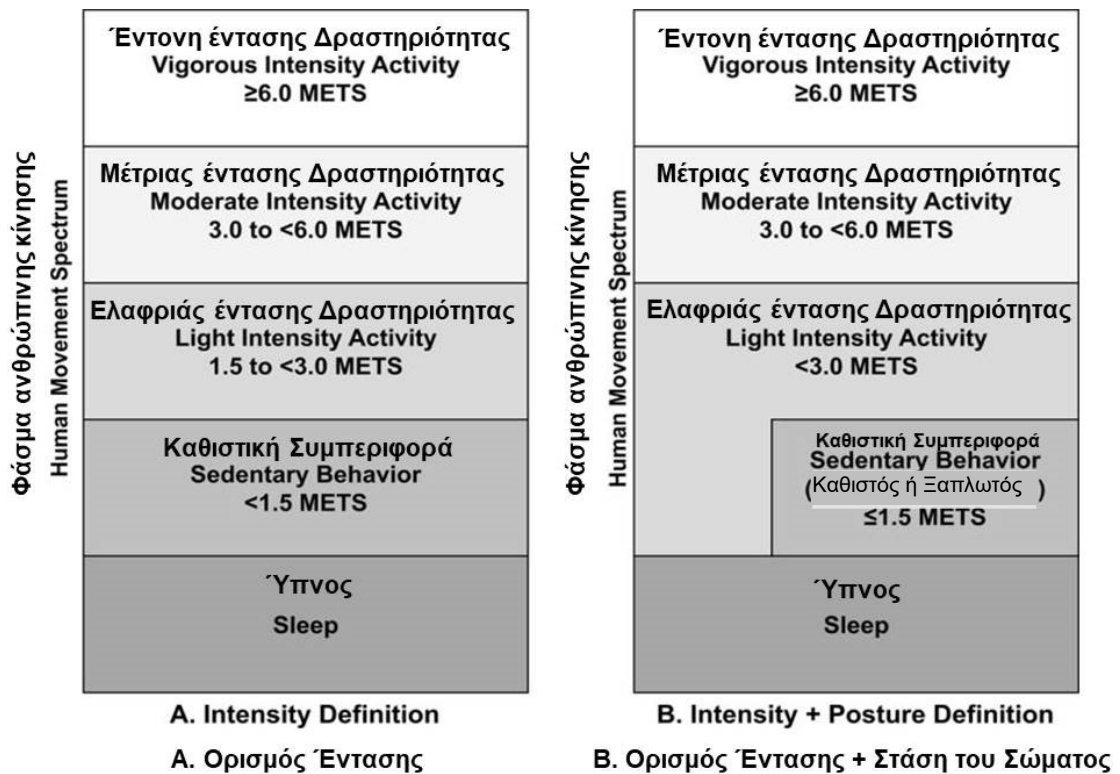
Τύπος: Ο τύπος της άσκησης έχει να κάνει με το είδος της άσκησης που πραγματοποιείται (Strath & συνεργατών, 2013). Ο τύπος μπορεί επίσης να οριστεί στο πλαίσιο των φυσιολογικών και των βιο-μηχανικών απαιτήσεων / τύπων (π.χ. αερόβια ή αναερόβια άσκηση, ασκήσεις αντίστασης ή δύναμης, ασκήσεις ισορροπίας και

σταθερότητας). Υπάρχουν εκατοντάδες διαφορετικοί τύποι σωματικών δραστηριοτήτων στους οποίους οι άνθρωποι συμμετέχουν για πολλούς λόγους.

Συχνότητα: Η συχνότητα αναφέρεται στον αριθμό των περιπτώσεων που ένα άτομο ασχολείται με μια συγκεκριμένη δραστηριότητα εντός ενός δεδομένου χρονικού πλαισίου (συνήθως κάθε εβδομάδα). Στο πλαίσιο της σωματικής άσκησης που προάγει βελτίωση της υγείας, η συχνότητα συχνά χαρακτηρίζεται ως αριθμός συνεδριών (περιόδους) ≥ 10 λεπτών σε διάρκεια / μήκος (Strath & συνεργατών, 2013). Προτείνεται ότι οι άνθρωποι θα πρέπει να είναι σωματικά ενεργοί τις περισσότερες μέρες. Σε αυτήν τη περίπτωση, οι περισσότερες μέρες σημαίνουν συχνότητα πέντε ή περισσότερων ημερών (Strath & συνεργατών, 2013).

Διάρκεια: Η διάρκεια αφορά το πόσο ένα άτομο ασκεί σωματική δραστηριότητα (Strath & συνεργατών, 2013). Με άλλα λόγια, ο χρόνος (λεπτά ή ώρες) της περιόδου δραστηριότητας κατά τη διάρκεια συγκεκριμένου χρονικού πλαισίου (π.χ. ημέρα, εβδομάδα, έτος, τελευταίος μήνας). Συνιστάται οι ενήλικες να συγκεντρώνουν τουλάχιστον 30 λεπτά μέτριας έντασης σωματική δραστηριότητα τις περισσότερες ημέρες της εβδομάδας (5 ή περισσότερες).

Ένταση: Η ένταση είναι ο ρυθμός της ενεργειακής δαπάνης. Είναι συνήθως κατηγοριοποιημένη ως «ελαφριά», «μέτρια» ή «έντονη» (δείτε Εικόνα 3) και βασίζεται στο μέγεθος της προσπάθειας που απαιτείται για τη συμμετοχή σε μια δραστηριότητα ή στην ποσότητα ενέργειας που καταναλώνεται κατά την εκτέλεση της δραστηριότητας. Η ένταση είναι ένας δείκτης της μεταβολικής ζήτησης μιας δραστηριότητας. Μπορεί να ποσοτικοποιηθεί αντικειμενικά με φυσιολογικά μέτρα (π.χ. κατανάλωση οξυγόνου, καρδιακός ρυθμός, αναπνευστική αναλογία ανταλλαγής), που υποκειμενικά αξιολογείται από τα αντιληπτικά χαρακτηριστικά (π.χ. βαθμολόγηση της αντιληπτικής προσπάθειας, δοκιμασία walk-and-talk) ή ποσοτικοποιείται με κίνηση σώματος (π.χ. ρυθμός κλιμάκωσης, τρισδιάστατη σωματική επιτάχυνση) (Strath & συνεργατών, 2013).



Εικόνα 3 Φάσμα ανθρώπινης κίνησης
(Gibbs & συνεργατών, 2015)

Πέρα από την κατηγοριοποίηση του είδους της άσκησης υπάρχει και διαχωρισμός στον τομέα της άσκησης. Δηλαδή σε ποιο χώρο και κάτω από ποιες συνθήκες γίνεται η άσκηση. Οι τέσσερις τομείς είναι ο επαγγελματικός, ο οικιακός, ο μεταφορικός / χρηστικός και αυτός που γίνεται στον ελεύθερο χρόνο (Strath & συνεργατών, 2013). Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό όταν η αλλαγή συμπεριφοράς είναι ο επιδιωκόμενος στόχος.

Στο παρελθόν οι προσεγγίσεις για την προώθηση της σωματικής άσκησης επικεντρώνονταν στη σωματική άσκηση του ελεύθερου χρόνου. Ωστόσο, επειδή η σωματική άσκηση που ενισχύει την υγεία μπορεί να εμφανιστεί σε οποιοσδήποτε και σε όλους αυτούς τους τομείς, η αξιολόγηση της ολικής σωματικής άσκησης πρέπει να συλλάβει τον καθένα από τους 4 τομείς. Αυτό είναι προφανές επειδή μπορεί να υλοποιηθεί ένα φαινόμενο υποκατάστασης. για παράδειγμα, η αύξηση της σωματικής άσκησης σε έναν τομέα (π.χ. οικιακός) μπορεί να αντισταθμιστεί από μια μειωμένη άσκηση σε έναν άλλο τομέα (π.χ. ελεύθερος χρόνος). Ως εκ τούτου, είναι πρωταρχικής σημασίας η αξιολόγηση όλων των τομέων, διαφορετικά η αξιολόγηση της συνολικής σωματικής άσκησης θα είναι ελλιπής (Strath & συνεργατών, 2013).

Επαγγελματικός: Αυτός ο τομέας έχει να κάνει με ό,τι άσκηση απαιτείται από τον εργαζόμενο στον χώρο εργασίας του (Strath & συνεργατών, 2013). Παράδειγμα αποτελούν τα επαγγέλματα που περιλαμβάνουν χειρωνακτικές εργασίες, περπάτημα, κουβάλημα ή ανύψωση αντικειμένων. Κυρίαρχη αξία έχει αυτός ο τομέας διότι, τα εργαζόμενα άτομα περνάνε ένα μεγάλο μέρος της εργάσιμης ημέρας στον χώρο εργασίας. Όπως προαναφέρθηκε σε προηγούμενες ενότητες η έλλειψη άσκησης σε αυτό τον χώρο έχει αρνητικές συνέπειες στην υγεία του ατόμου ακόμα και σε άτομα που ασκούνται μετά το ωράριο εργασίας.

Οικιακός: Όλες οι οικιακές εργασίες εντάσσονται σε αυτή την κατηγορία. Αυτές περιέχουν την καθαριότητα του σπιτιού, το πλύσιμο (γενικά), δουλειές του κήπου, η φροντίδα των παιδιών, η ατομική φροντίδα, τα ψώνια και όποια άλλη οικιακή άσκηση προκύψει. Μελέτη έδειξε (Richards & συνεργατών, 2015) ότι οι οικιακές δραστηριότητες συνδέονται με χειρότερη ψυχική υγεία και ευημερία σε ορισμένες ομάδες γυναικών, αλλά οι «πολλές» οικιακές δραστηριότητες έχουν αναγνωριστεί ως η δραστηριότητα που συνδέεται στενότερα με την αυτοαναφερόμενη ευτυχία σε όλους τους τομείς της σωματικής άσκησης. Η οικιακή εργασία έχει συνδεθεί με χαμηλότερο κίνδυνο ψυχολογικής δυσφορίας και με χαμηλό ψυχολογικό στρες.

Μεταφορικός / Χρηστικός: Αυτή η άσκηση έχει σχέση με την μετακίνηση που απαιτεί ενεργειακή δαπάνη (Strath & συνεργατών, 2013). Δηλαδή το περπάτημα, η ποδηλασία, η χρήση τις σκάλες στα μέσα μαζικής μεταφοράς, και το να είσαι όρθιος καθώς μετακινείσαι με τα μέσα μαζικής μεταφοράς. Σημειώνεται ότι άτομα που δε χρησιμοποιούν το αυτοκίνητό τους να πάνε στην δουλειά έχουν καλύτερη ποιότητα ύπνου, λιγότερο στρες και περισσότερη ζωντάνια.

Ελεύθερος χρόνος: Η άσκηση που γίνεται στον ελεύθερο χρόνο του ατόμου και έχει να κάνει με αθλήματα, χόμπι, άσκηση, εθελοντική εργασία (Strath & συνεργατών, 2013). Αυτός ο τομέας είναι και ο πιο αποδεκτός για χρόνο άσκησης. Στον ελεύθερο χρόνο τους οι άνθρωποι έχουν τη δυνατότητα να κάνουν αυτό που τους ευχαριστεί και κατ' επέκταση να συμμετέχουν σε δραστηριότητες που απαιτούν μεγαλύτερη ενεργειακή δαπάνη από αυτές που απαιτούν οι άλλοι τρεις τομείς.

4.3. Από τι επηρεάζεται η σωματική άσκηση

Η σωματική άσκηση επηρεάζεται τόσο από τον χαρακτήρα του ατόμου όσο και από το κοινωνικό περιβάλλον. Το αν ένα άτομο είναι σωματικά ενεργό εξαρτάται από δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως φύλο, ηλικία και εθνικότητα καθώς και κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά όπως μορφωτικό επίπεδο και οικονομική κατάσταση. Όλα αυτά έχουν ήδη αναφερθεί αναλυτικά στην ενότητα για την καθιστική ζωή.

Υπάρχουν όμως και άλλοι τρεις παράγοντες που παίζουν ρόλο. Αυτοί είναι α) αντιδράσεις, προτιμήσεις, κίνητρα και δεξιότητες που σχετίζονται με τη συμπεριφορά (β) ευκαιρίες ή περιορισμούς που καθιστούν τη συμπεριφορά ευκολότερη ή πιο δύσκολη και (γ) κίνητρα ή αντικίνητρα που ενθαρρύνουν ή αποθαρρύνουν την επιθυμητή συμπεριφορά σε σχέση με ανταγωνιστικές δραστηριότητες (Institute of Medicine of the National Academies, 2015).

Συμπεριφορές, προτιμήσεις, κίνητρα και δεξιότητες: Κατά κύριο μέρος η πλειοψηφία έχει ως κύριο κίνητρο για σωματική άσκηση τη διατήρηση της καλής σωματικής και ψυχικής υγείας. Νιώθουν ότι η άσκηση τους φτιάχνει την διάθεση, τους κάνει να αισθάνονται καλύτερα με τον εαυτό τους και να έχουν περισσότερες αντοχές. Επίσης θεωρούν την άσκηση ως μία μορφή διασκέδασης (Poobalan, Aucott, Clarke, & Smith , 2012).

Ευκαιρίες ή περιορισμοί: Η ευκαιρίες και οι περιορισμοί έχουν να κάνουν κατά κόρον με τις υποδομές που υπάρχουν και πιο συγκεκριμένα σε αστικά κέντρα όπου η σωματική δραστηριότητα είναι περιορισμένη (Poobalan, Aucott, Clarke, & Smith , 2012). Το πρώτο πρόβλημα είναι η ύπαρξη ή μη πεζοδρομίων ή ποδηλατοδρόμων. Σε πολλές πόλεις το ποδήλατο απαγορεύεται στο πεζοδρόμιο, έτσι η ποδηλασία γίνεται απαγορευμένο άθλημα για πολλούς που θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν το ποδήλατό τους αντί για το αυτοκίνητο. Άλλα ζητήματα είναι η περιβαλλοντική

κατάσταση της χώρας, δηλαδή οι ημέρες ηλιοφάνειας και η θερμοκρασία και η αίσθηση ασφάλειας που νιώθει ο πολίτης ο οποίος επιλέγει να κάνει εξωτερικές δραστηριότητες.

Κίνητρα ή αντικίνητρα: Αυτός ο παράγοντας έχει να κάνει με κυβερνητικές αποφάσεις σχετικά με την αύξηση της σωματικής δραστηριότητας (Poobalan, Aucott, Clarke, & Smith, 2012). Κίνητρα είναι η δημιουργία χώρων άσκησης όπως περισσότερα πάρκα, δημοτικά γυμναστήρια / κολυμβητήρια, και άλλοι εξωτερικοί χώροι αναψυχής. Επίσης η μείωση των εισιτηρίων στα μέσα μαζικής μεταφοράς έτσι ώστε το κόστος να είναι προσιτό για όλους. Αντικίνητρα είναι η αύξηση στο κόστος παρκινγκ και περισσότεροι φόροι για την κατοχή και χρήση αυτοκινήτων.

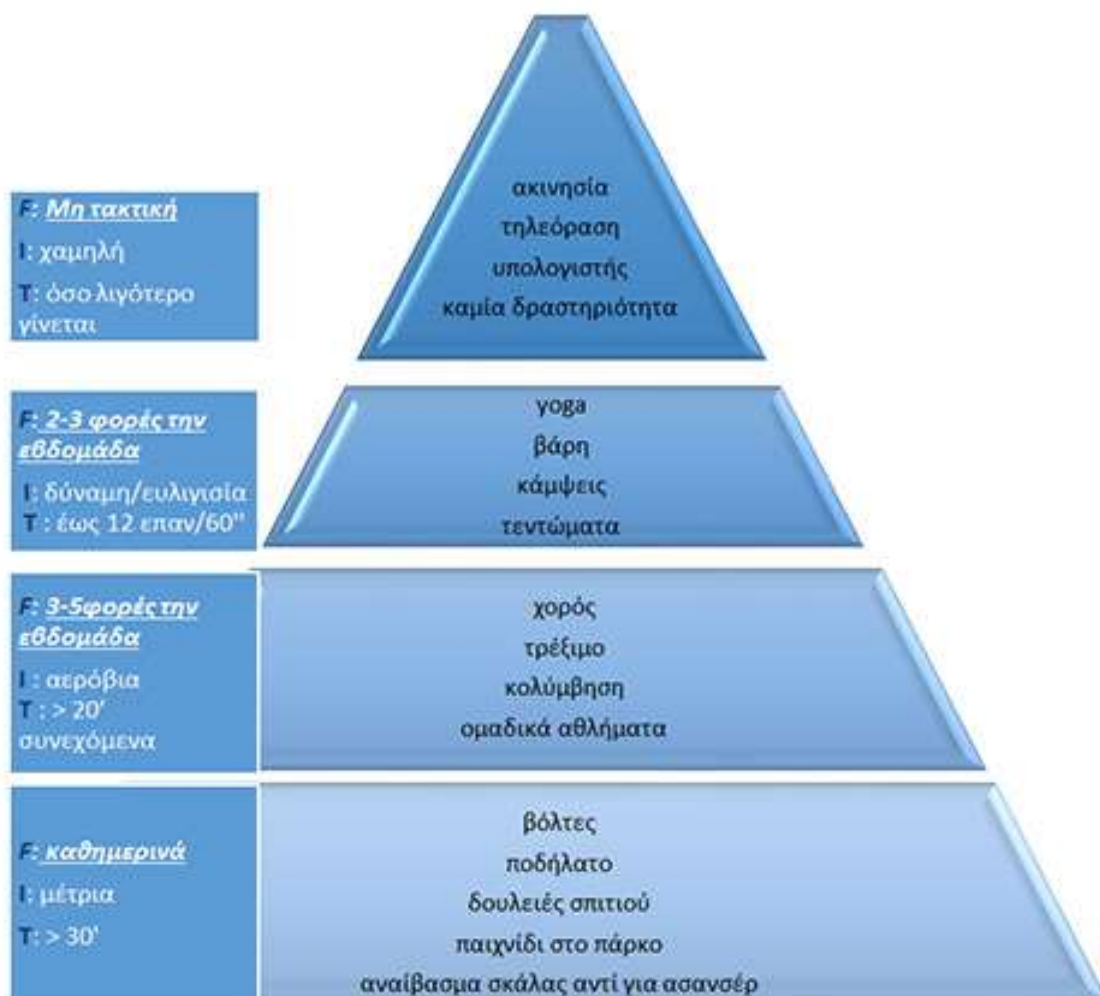
4.4. Πώς επηρεάζει η σωματική άσκηση τους εργαζόμενους

Η αύξηση της σωματικής άσκησης επηρεάζει θετικά τους εργαζόμενους. Με αυξημένη σωματική άσκηση υπάρχει και αύξηση παραγωγικότητας. Η παραγωγικότητα και η εγρήγορση κατά την εργασία βοηθά να γίνεται η δουλειά γρηγορότερα και να καταστήσει έναν εργαζόμενο πιο κατάλληλο για προαγωγή (Boehlke, 2019). Εάν ένα άτομο δεν ασκείται τακτικά, θα μπορεί να θέσει την υγεία - και τη δουλειά του - σε κίνδυνο.

Πέρα από τα σωματικά οφέλη υπάρχουν και πνευματικά. Η τακτική άσκηση μπορεί να περιορίσει τα συναισθήματα του άγχους και της κατάθλιψης (Boehlke, 2019). Με την άσκηση, ο εγκέφαλος απελευθερώνει σεροτονίνη που βοηθά τον εργαζόμενο να αισθάνεται καλύτερα και βελτιώνει την κατάσταση του νου, καθιστώντας πιο εύκολη την αντιμετώπιση των πιέσεων στον χώρο εργασίας. Η τακτική άσκηση μπορεί επίσης να βοηθήσει στην καλύτερη αντιμετώπιση του άγχους - κάτι που είναι συνηθισμένο στον εργασιακό χώρο. Όταν μπορεί να γίνει επικοδομητική αντιμετώπιση του άγχους, μπορεί να οδηγήσει σε βελτιωμένες σχέσεις με συναδέλφους και σε ένα πιο ασφαλές μέλλον με τον εργοδότη (Boehlke, 2019).

Επίσης η ομαδική άσκηση μετά τη δουλειά με συναδέλφους μπορεί να εξασφαλίσει στενότερη συνεργασία. Ένα τέτοιο σημείο συνάντησης είναι τα γυμναστήρια. Τα γυμναστήρια έχουν αρχίσει να αντικαθιστούν τα παιχνίδια γκολφ που κάποτε έπαιζαν υψηλόβαθμα στελέχη οργανισμών στην Αμερική (Ταο, 2013).

4.5. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση



Εικόνα 4: Πυραμίδα της Φυσικής Δραστηριότητας (Triantafyllou, 2019)

Η σημαντικότητα της ημερήσιας άσκησης εντός και εκτός γραφείου δεν μπορεί να παραλειφθεί. Η Εικόνα 4 απεικονίζει την πλέον διαδεδομένη «Πυραμίδα Δραστηριοτήτων» που κατηγοριοποιεί τις δραστηριότητες δείχνει πόσο συχνά πρέπει να γίνονται (Triantafyllou, 2019). Ο χώρος εργασίας θα πρέπει να γίνει ένας χώρος στον οποίο ενθαρρύνεται και επιβάλλεται να υπάρχει σωματική άσκηση. Η βελτιωμένη

σωματική και πνευματική κατάσταση των εργαζομένων μπορεί να αποφέρει μόνο θετικά αποτελέσματα και για τον εργαζόμενο αλλά και για τον οργανισμό.

Έρευνα (Puig-Ribera & συνεργατών, 2015) που πραγματοποιήθηκε έδειξε ότι αυξημένη σωματική άσκηση σχετίζεται με υψηλότερη ψυχική ευεξία και εργασιακή παραγωγικότητα. Θετικά αποτελέσματα υπήρχαν επίσης σε άτομα που περνούσαν λιγότερο χρόνο καθιστά στο γραφείο και που είχαν περισσότερες μετακινήσεις κατά τη διάρκεια της εβδομάδας, εντός και εκτός ωραρίου. Αξιοσημείωτο είναι ότι σε ιδιαίτερα δραστήριους υπαλλήλους η καθιστική εργασία και ο παρατεταμένος καθιστικός χρόνος συνδέονταν με μειωμένη ψυχική ευεξία. Για την ίδια ομάδα υπήρχε μείωση παραγωγικότητας και όταν έμεναν καθιστοί για πολλές ώρες το Σαββατοκύριακο.

Η υπάρχουσα βιβλιογραφία τονίζει την σημαντικότητα για την αλλαγή της νοοτροπίας στον εργασιακό χώρο. Για να μπορέσει να ενταχθεί η άσκηση σε αυτό τον χώρο υπάρχουν αποτελεσματικοί τρόποι που δεν απαιτούν δαπάνη. Ένα παράδειγμα είναι το Booster Break (Puig-Ribera & συνεργατών, 2015). Το Booster Break είναι όταν κατά τη διάρκεια του εργασιακού διαλείμματος οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε μία 15λεπτη άσκηση υπό την καθοδήγηση κάποιου συναδέλφου. Η άσκηση είναι ομαδική, οι εργαζόμενοι δε χρειάζεται να αλλάζουν ρούχα και δεν υπάρχει εξοπλισμός. Τέτοιου είδους μικρές παρεμβάσεις μπορούν να παίζουν καθοριστικό ρόλο για την υγεία του εργαζόμενου.

Οι εργοδότες / προϊστάμενοι μπορούν να παίξουν τεράστιο ρόλο στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος στο χώρο εργασίας που να ενθαρρύνει την άσκηση. Αυτό μπορεί να γίνει με την αντιμετώπιση των εμποδίων που παρεμβάλλονται στην σωματική άσκηση, όπως η έλλειψη χρόνου και σωστής υποστήριξης (P5 Performance, 2017). Μερικές ιδέες που μπορούν να εφαρμοστούν είναι να επιτρέπεται στους υπαλλήλους να έχουν ευέλικτες ώρες εργασίας, συμπεριλαμβανομένου ενός διαλείμματος για σωματική δραστηριότητα, να ενθαρρύνεται η μεταφορά με ποδήλατα ή περπάτημα, ή προώθηση της χρήσης της σκάλας και όχι του ανελκυστήρα, η παροχή εγκαταστάσεων άσκησης στο γραφείο (διάδρομοι, γυμναστήριο ή υπαίθρια μονοπάτια πεζοπορίας) και τέλος παροχή εγκαταστάσεων αποδυτηρίων και ντους (P5 Performance, 2017).

Τέλος το Workplace Health Research Network έχει δημοσιεύσει ένα εγχειρίδιο για την αύξηση της σωματικής άσκησης στον χώρο εργασίας (The Institute for Health and Productivity Studies, Johns Hopkins Bloomberg, 2016). Σε αυτό το εγχειρίδιο μια ομάδα επιστημόνων προτείνει εννέα τρόπους για να αυξηθεί η άσκηση στον χώρο εργασίας. Αρχικά πρέπει να δημιουργηθεί μια οργανωτική κουλτούρα γύρω από την υγεία. Αυτό μπορεί να γίνει όταν οι προϊστάμενοι παρέχουν ισχυρή, ενεργή και ορατή υποστήριξη. Πολύ σημαντικό επίσης είναι να υπάρχουν ομάδες στήριξης και συνεργασίες μεταξύ των εργαζομένων και η προσπάθεια δεν πρέπει να είναι δαπανηρή με ακριβό εξοπλισμό. Επίσης ενημερωτικές καμπάνιες και προγράμματα προσαρμοσμένα στις ανάγκες και επιθυμίες των εργαζομένων αυξάνουν τις πιθανότητες επιτυχίας. Η επιτυχία μεγιστοποιείται με τη στόχευση σε πολλούς παράγοντες. Τέλος, η συμμετοχή μπορεί να αυξηθεί με τη χρήση νέων τεχνολογιών και πρέπει να οριστούν ρεαλιστικοί στόχοι και να υπάρχει παρακολούθηση της προόδου προς αυτούς τους στόχους.

5. Η ΦΟΣ, η καθιστική συμπεριφορά και η σωματική άσκηση

Η υπάρχουσα βιβλιογραφία δεν έχει εξετάσει επισταμένως τη σχέση μεταξύ της ΦΟΣ και της σωματικής άσκησης των εργαζομένων. Η ΦΟΣ έχει αποκλειστικά και μόνο να κάνει με το εργασιακό περιβάλλον και με το πώς το εισπράττει ο εργαζόμενος. Έχουν ήδη αναφερθεί πολλοί παράγοντες που επηρεάζουν την ΦΟΣ άλλα όλοι έχουν να κάνουν με το άτομο και το περιβάλλον. Δεν έχει εκπονηθεί κάποια μελέτη που να αποδεικνύει ότι η αύξηση ή μείωση της σωματικής άσκησης θα μπορούσε να αλλάξει την ΦΟΣ.

Αντιθέτως η παραγωγικότητα, ο ζήλος και αφοσίωση για εργασία επηρεάζονται θετικά από την αυξημένη σωματική άσκηση. Όπως αποδεικνύεται από τις μελέτες, η άσκηση αποβάλλει το άγχος και βελτιώνει τη γενική ευεξία του εργαζομένου. Αυτά τα θετικά αποτελέσματα κάνουν τον εργαζόμενο πιο ξεκούραστο και έτοιμο να δώσει τον καλύτερο του εαυτό. Επίσης η ένταξη της άσκησης στις ώρες και στους χώρους εργασίας έχει θετικά αποτελέσματα για την υγεία των εργαζομένων, ενισχύει και επηρεάζει την αίσθηση συνεργασίας και συναδελφικότητας. Η ύπαρξη εταιρικής κουλτούρας που ενθαρρύνει την καλή φυσική κατάσταση παρακινεί και τους εργαζόμενους να είναι λιγότερο αδρανείς.

Αξιοσημείωτο είναι επίσης το γεγονός ότι η έλλειψη σωματικής άσκησης δεν επηρεάζει καθόλου την αποδοτικότητα. Δηλαδή άτομα που δεν πληρούν το απαραίτητο ελάχιστο όριο εβδομαδιαίας άσκησης δεν αποδείχτηκαν λιγότερο παραγωγικά. Χωρίς να έχει αποδειχτεί, ένας λόγος μπορεί να είναι ότι για λόγους οικονομικής επιβίωσης όλοι οι εργαζόμενοι προσπαθούν να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις που τους έχουν ανατεθεί. Σε αυτή την περίπτωση προκύπτουν άλλα κίνητρα που χρειάζεται να εντοπισθούν και να υπολογιστούν ως συντελεστές που επηρεάζουν τα αποτελέσματα σχετικών μελετών.

Η ΦΟΣ κατά κύριο μέρος έχει να κάνει με το φιλότιμο, αλλά λαμβάνοντας υπόψη ότι η σωματική άσκηση αυξάνει την αποδοτικότητα μπορεί κατά συνέπεια να αυξάνει και την ΦΟΣ σε άτομα που ήδη διαθέτουν αυτά τα χαρακτηριστικά. Επομένως, ίσως η σωματική άσκηση να μη δημιουργεί ΦΟΣ αλλά με αυξημένη σωματική άσκηση ίσως να υπάρχει και περισσότερη ΦΟΣ. Καταλήγοντας, συνίσταται η μελέτη του επιπέδου ΦΟΣ με το επίπεδο σωματικής άσκησης.

6. Μεθοδολογία

Η μελέτη που πραγματοποιήθηκε προσπάθησε να αξιολογήσει εάν η ΦΟΣ επηρεάζεται από την εργασιακή δραστηριότητα, τη σωματική άσκηση και την καθιστική συμπεριφορά. Από την υπάρχουσα βιβλιογραφία δεν υπάρχει κάποια μελέτη που εξετάζει αν το επίπεδο σωματικής άσκησης μπορεί να έχει κάποια συσχέτιση με την ΦΟΣ. Η μελέτη αυτών των παραγόντων είναι σημαντική για όλους του οργανισμούς που απασχολούν εργαζόμενους. Σε περίπτωση που υπάρχει κάποια σχέση, τότε οι εργοδότες μπορούν να λάβουν υπόψη τους κατά τη διαδικασία πρόσληψης και το επίπεδο σωματικής άσκησης, έτσι ώστε να επιλέγουν άτομα που μπορεί να έχουν περισσότερη ΦΟΣ, ωφελώντας τον οργανισμό.

Η συλλογή των στοιχείων έγινε με τη χρήση ερωτηματολογίου. Η επιλογή να χρησιμοποιηθεί ερωτηματολόγιο έχει να κάνει με πολλούς παράγοντες. Οι κύριοι λόγοι ήταν ότι με το ερωτηματολόγιο μπορεί κανείς να συλλέξει ένα μεγάλο δείγμα σε μικρό χρονικό διάστημα, ο κάθε συμμετέχων μπορεί να απαντήσει όποτε θέλει, η δημιουργία και συλλογή των στοιχείων γίνεται με απλό τρόπο, η ταυτότητα των συμμετεχόντων είναι ανώνυμη, υπάρχει ομοιομορφία των στοιχείων, και τέλος το ερωτηματολόγιο είναι αναμφισβήτητο το πιο ευέλικτο εργαλείο συλλογής τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών πληροφοριών (Choudhury, 2019).

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε με την ηλεκτρονική εφαρμογή Google Forms και ο σύνδεσμος του ερωτηματολογίου στάλθηκε ηλεκτρονικά στους οργανισμούς που θα λάμβαναν μέρος στη μελέτη. Οι συμμετέχοντες είχαν δεκαπέντε μέρες στη διάθεσή τους να πατήσουν τον σύνδεσμο και να μεταφερθούν στη σελίδα του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου, έτσι ώστε να το συμπληρώσουν. Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε και σε ιδιωτικές επιχειρήσεις καθώς και σε δημόσιες υπηρεσίες. Οι εταιρίες στον ιδιωτικό τομέα δραστηριοποιούνται κυρίως στην αγορά του αυτοκινήτου, της διαφήμισης, και στον ασφαλιστικό και τραπεζικό κλάδο. Σχετικά με τον δημόσιο τομέα οι υπηρεσίες οι οποίες έλαβαν μέρος ήταν στελέχη της Ελληνικής Αστυνομίας, του Υπουργείου Εργασίας και Οικονομικών καθώς και του Εθνικού Κέντρου Έρευνας Φυσικών Επιστημών "ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ".

6.1. Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο είχε πέντε ενότητες, έτσι ώστε ο συμμετέχων να έχει μια ξεκάθαρη εικόνα της δομής. Η πρώτη ενότητα ήταν γενικές πληροφορίες που σκοπό είχε τη συλλογή δημογραφικών στοιχείων. Η δεύτερη ήταν η εργασιακή δραστηριότητα. Σε αυτή την ενότητα οι συμμετέχοντες έπρεπε να αναφέρουν τις ώρες και μέρες εργασίας το τελευταίο εβδομάδο και να προσδιορίσουν κατά προσέγγιση το ποσοστό της εργασιακής τους ημέρας που περνάνε καθιστοί, όρθιοι, περπατώντας ή κάνοντας κάποια βαριά εργασία ή εργασία που απαιτεί σωματική προσπάθεια. Το ποσοστό επιλογής ήταν από 0%-100% με δυνατότητα επιλογής ανά 10% (0% 10% 20% ... κ.ο.κ.) με τις 4 κατηγορίες να αθροίζουν 100% .

Η τρίτη ενότητα αφορούσε τη σωματική δραστηριότητα. Οι συμμετέχοντες έπρεπε να απαντήσουν αν κατά τις τελευταίες 7 ημέρες είχαν κάνει κάποια έντονη ή μέτρια σωματική δραστηριότητα είτε περπάτησαν για περισσότερο από 10 συνεχόμενα λεπτά. Η «Ναι» ή «Όχι» απάντηση μετέφερε τον συμμετέχοντα στην ανάλογη επόμενη ενότητα. Όσοι απαντούσαν «Ναι» προχωρούσαν στην ίδια ενότητα που είχε ερωτήσεις σχετικά με το είδος αυτής της άσκησης και τη διάρκεια. Σε περίπτωση «Όχι» παραλειπόταν αυτή η υποενότητα και προχωρούσαν στην τέταρτη ενότητα αυτή της ξεκούρασης – ανάπαυσης. Σε αυτή την ενότητα έπρεπε να αναφερθούν οι συνολικές ώρες που το άτομο πέρασε καθιστό τις τελευταίες 7 μέρες.

Η τελευταία ενότητα του εργασιακού περιβάλλοντος είχε ερωτήσεις σχετικά με την ΦΟΣ. Οι 19 ερωτήσεις είχαν κλίμακα από το 1-5 που το 1 ήταν «Διαφωνώ Απόλυτα» και το 5 «Συμφωνώ Απόλυτα».

6.2. Υπολογισμός Επιπέδου Εργασιακής Δραστηριότητας

Για να υπολογιστεί το επίπεδο της εργασιακής δραστηριότητας με βάση το ερωτηματολόγιο και να μπορεί να βγει ένα συνολικό συμπέρασμα για κάθε συμμετέχοντα, χρειάστηκε να δημιουργηθεί μία υπολογιστική κλίμακα.

Οι συμμετέχοντες είχαν να επιλέξουν το ποσοστό της εργασιακής τους ημέρας που περνάνε καθιστοί, το ποσοστό που περνάνε όρθιοι, το ποσοστό που περνάνε περπατώντας και το ποσοστό του χρόνου κατά το οποίο κάνουν κάποια βαριά εργασία ή εργασία που απαιτεί σωματική προσπάθεια. Αυτά τα τέσσερα νούμερα έπρεπε να αξιολογηθούν και να βγει ένα γενικό συμπέρασμα.

Για κάθε κατηγορία και βάσει του βαθμού δυσκολίας της αναφερόμενης μορφής άσκησης προστέθηκε ένας συντελεστής. Το ποσοστό του «Είμαι καθιστός/η» πολλαπλασιάστηκε με το 0. Το ποσοστό του «Είμαι όρθιος/α» πολλαπλασιάστηκε με το 1. Το ποσοστό του «Περπατάω» πολλαπλασιάστηκε με το 2. Το ποσοστό του «Κάνω κάποια βαριά εργασία ή εργασία που απαιτεί σωματική προσπάθεια» πολλαπλασιάστηκε με το 3. Το ελάχιστο που μπορούσε να πάρει κάποιος ήταν 0 λόγω του ότι ήταν καθιστός όλη μέρα (δηλαδή «Είμαι καθιστός/η» $100\% * 0 = 0$) και το μέγιστο ήταν 3 («Κάνω κάποια βαριά εργασία ή εργασία που απαιτεί σωματική προσπάθεια» $100\% * 3 = 3$).

Οι κατηγορίες που προέκυψαν ήταν «Αδρανής», «Ημι-ενεργός», «Ενεργός» και «Πολύ Ενεργός». «Αδρανής» θεωρήθηκαν άτομα που είχαν βαθμολογία κάτω του 0,5, δηλαδή περνούσαν το μεγαλύτερο εάν όχι όλο το μέρος της ημέρας τους καθιστά. «Ημι-ενεργός» θεωρήθηκαν τα άτομα που είχαν βαθμολογία από 0,5-0,9 δηλαδή περνούσαν αρκετά μεγάλο μέρος της ημέρας τους καθιστά αλλά είχαν και ποσοστά από τις άλλες κατηγορίες, σε μικρότερο βέβαια ποσοστό από το ποσοστό που ήταν καθιστά. «Ενεργός» θεωρήθηκαν τα άτομα που είχαν βαθμολογία από 1,0-1,5, δηλαδή τα ποσοστά και στις τέσσερις κατηγορίες γενικά ήταν πιο ποικίλα. Τέλος «Πολύ Ενεργός» θεωρήθηκαν τα άτομα που είχαν βαθμολογία άνω του 1,5 δηλαδή περνούσαν αρκετά μικρό μέρος της ημέρας τους καθιστά ενώ τις υπόλοιπες ώρες είχαν εργασιακή δραστηριότητα σε μεγαλύτερο βαθμό.

6.3. Κλίμακα Φυσικής Άσκησης & Καθιστικής Ζωής

Για να υπολογιστεί το επίπεδο της σωματικής άσκησης χρησιμοποιήθηκε το International Physical Activity Questionnaire (IPAQ) (Hagströmer & συνεργατών, 2006). Η ανάπτυξη για ένα διεθνούς μέτρου σωματικής δραστηριότητας ξεκίνησε στη Γενεύη το 1998 και ακολούθησε εκτεταμένη δοκιμή αξιοπιστίας και εγκυρότητας που διεξήχθη σε 12 χώρες κατά τη διάρκεια του 2000. Τα τελικά αποτελέσματα έδειξαν ότι οι μετρήσεις αυτές είναι αποδεκτές για πολλές χρήσεις, σε διάφορες γλώσσες, και είναι κατάλληλες για εθνικές μελέτες σωματικής δραστηριότητας πληθυσμού.

Επιλέχθηκε αυτό το ερωτηματολόγιο διότι δημιουργήθηκε για τη μέτρηση της σωματικής δραστηριότητας που σχετίζεται με την υγεία στους πληθυσμούς. Η χρήση που έχει εφαρμοστεί σε παγκόσμια κλίμακα και τα αποτελέσματα του θεωρούνται αξιόπιστα. Οι ερωτήσεις του IPAQ εντάχθηκαν στο ερωτηματολόγιο της παρούσας διπλωματικής εργασίας με σκοπό να υπάρχει μια ξεκάθαρη εικόνα σχετικά με το πόσο σωματική άσκηση κάνουν οι ερωτηθέντες.

6.4. Κλίμακα ΦΟΣ

Ο υπολογισμός της βαθμολογίας της ΦΟΣ βασίστηκε στην κλίμακα του Podsakoff (Podsakoff & συνεργατών, 1990). Ο Podsakoff προσάρμοσε και επικύρωσε ένα ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση αυτών των πέντε διαστάσεων της ΦΟΣ. Στο ερωτηματολόγιό του περιλαμβάνει 24 στοιχεία μέσω των οποίων μπορούν οι προϊστάμενοι να αξιολογήσουν τη συμπεριφορά του κάθε υπαλλήλου σε σχέση με τον Αλτουρισμό (πέντε στοιχεία), τη Ευσυνειδησία (πέντε στοιχεία), Ευγενής Άμιλλα (πέντε στοιχεία), Ευγένεια (πέντε στοιχεία), και Πολιτική Αρετή (τέσσερα στοιχεία). Απαντήσεις παρέχονται με τη χρήση 7-point Likert κλίμακα (από 1 = διαφωνούν έντονα με 7 = συμφωνούν έντονα). Το ερωτηματολόγιο έχει υψηλή εγκυρότητα δομής και κάθε μία από τις πέντε υπο-κλίμακες έχει ένα υψηλό επίπεδο αξιοπιστίας.

Για την παρούσα μελέτη χρησιμοποιήθηκε 5 βάθμια τύπου Likert κλίμακα (από 1 = Διαφωνώ Απόλυτα με 5 = Συμφωνώ Απόλυτα). Ο λόγος που χρησιμοποιήθηκε κλίμακα με 5 και όχι 7 βαθμίδες ήταν για την απλοποίηση του ερωτηματολογίου. Θεωρήθηκε πιο πρακτικό να υπάρχουν μόνο 5 επιλογές, έτσι ώστε οι συμμετέχοντες να μην πρέπει να δαπανήσουν περισσότερο χρόνο με μικρή διαφορά στα αποτελέσματα. Εξάλλου η πολυπλοκότητα των ερωτήσεων δεν ήταν τέτοια που απαιτούσε τόσο λεπτομέρεια.

Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου στην ενότητα εργασιακό περιβάλλον ήταν 19. Υπήρχαν πέντε προτάσεις σε σχέση με τον Αλτρουισμό, τέσσερα προτάσεις σε σχέση με την Ευσυνειδησία, πέντε προτάσεις σε σχέση με την Ευγενή Άμιλλα, τρία προτάσεις σε σχέση με την Ευγένεια, και δύο στοιχεία σε σχέση με την Πολιτική Αρετή.

7. Αποτελέσματα

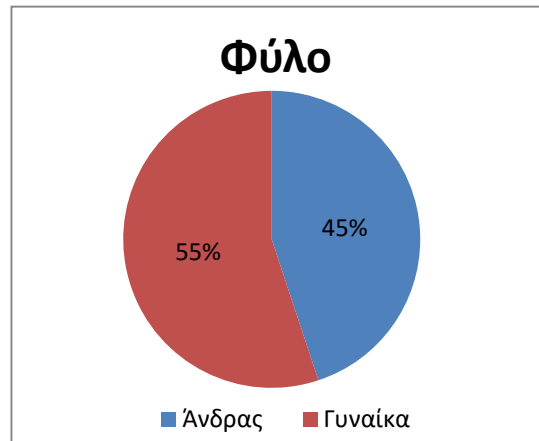
7.1. Δημογραφικά στοιχεία

Το τελικό δείγμα είχε 216 άτομα εκ των οποίων το 55% ήταν γυναίκες και το 45% άνδρες (Διάγραμμα 1), ηλικίες από 20-62 χρονών. Το μορφωτικό επίπεδο του δείγματος ήταν απόφοιτοι λυκείου, απόφοιτοι ΑΕΙ- ΤΕΙ, απόφοιτοι μεταπτυχιακού και απόφοιτοι διδακτορικού (Διάγραμμα 2).

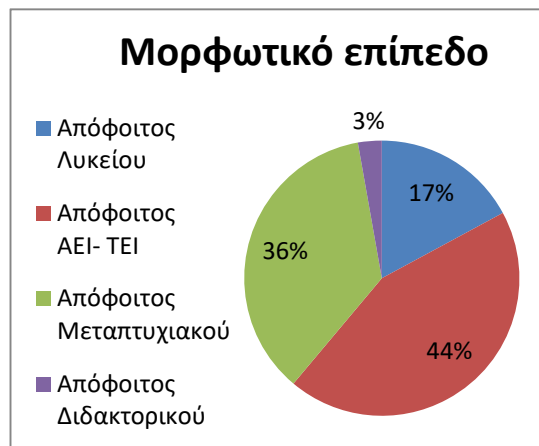
Για να υπολογιστεί ο Δείκτης Μάζας Σώματος ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να δηλώσουν το ύψος τους και το βάρος τους. Από το αποτέλεσμα κατηγοριοποιήθηκαν ως Λιποβαρής, Φυσιολογικό βάρος, Υπέρβαρος και Παχύσαρκος.

Επίσης ζητήθηκε να αναφέρουν την οικογενειακή τους κατάσταση (δηλαδή Ανύπαντρος-η, Παντρεμένος-η, Διαζευγμένος-η, Άλλο) και αν εργάζονται στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα (Διάγραμμα 3). Το 58% του δείγματος δήλωσε ότι δουλεύει στον ιδιωτικό τομέα και το υπόλοιπο 42% στον δημόσιο.

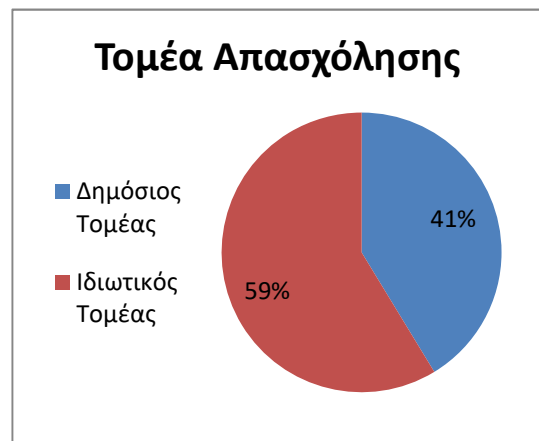
Τέλος ρωτήθηκαν για τις μέρες και ώρες απασχόλησης τις τελευταίες 7 ημέρες, για να μπορέσει να αξιολογηθεί αν υπήρχε μερική απασχόληση, πλήρης απασχόληση ή υπερεργασία.



Διάγραμμα 1: Φύλο δείγματος



Διάγραμμα 2: Μορφωτικό επίπεδο δείγματος



Διάγραμμα 3: Τομέας Απασχόλησης δείγματος

7.2. Εργασιακή Δραστηριότητα

Η εργασιακή δραστηριότητα υπολογίστηκε με βάση τα ποσοστά που δήλωσαν οι ερωτηθέντες ότι περνάνε καθιστοί, όρθιοι, περπατώντας και κάνοντας κάποια βαριά εργασία ή εργασία που απαιτεί σωματική προσπάθεια. Τα αποτελέσματα (Διάγραμμα 4) αποδεικνύουν ότι το μισό δείγμα περνάει τις περισσότερες εργασιακές τους ώρες καθιστό με καθόλου ή ελάχιστη σωματική άσκηση.

Αυτό έρχεται να επιβεβαιώσει την Εικόνα 2 που δείχνει μια σταδιακή μείωση σωματικής άσκησης στο χώρο εργασίας τις τελευταίες δεκαετίες.



Διάγραμμα 4: Επίπεδο Εργασιακής Δραστηριότητας

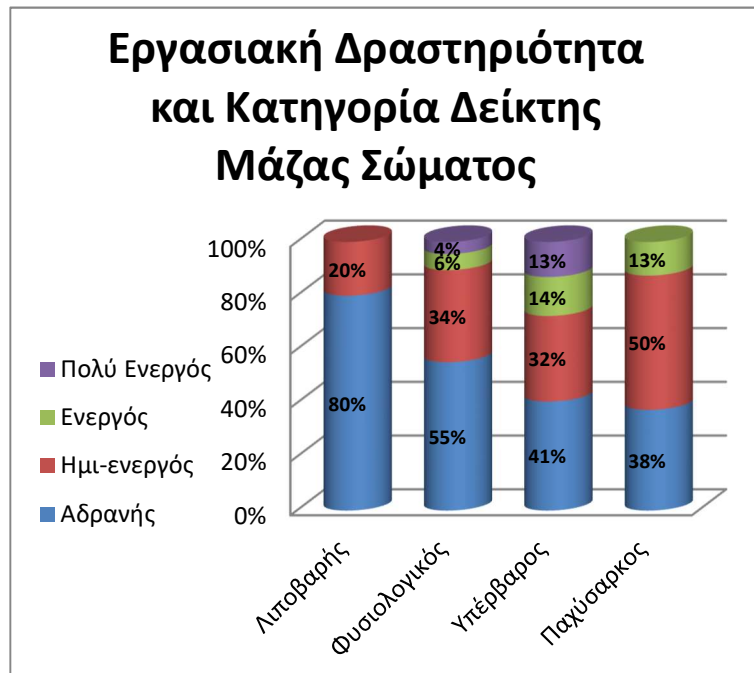
Οι γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες έχουν λιγότερη εργασιακή δραστηριότητα (Διάγραμμα 5). Με μόνο ελάχιστες να κάνουν εργασία που κατηγοριοποιείται ως Ενεργή ή Πολύ Ενεργή. Αντιθέτως υπάρχει πιο ομαλή κατανομή στους άνδρες με μεγαλύτερα ποσοστά να κάνουν εργασία που είναι Ενεργή ή Πολύ Ενεργή. Αυτό

μπορεί να έχει να κάνει και με τη φύση της θέση εργασίας που επιλέγουν τα δύο φύλα. Γενικά οι περισσότερες γυναίκες προτιμούν να μη δουλεύουν σε θέσεις εργασίας που απαιτούν έντονη σωματική άσκηση.



Διάγραμμα 5: Επίπεδο Εργασιακής Δραστηριότητας και Φύλο

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το Διάγραμμα 6 που δείχνει μία σταδιακή μείωση εργασιακής δραστηριότητας με την αύξηση σωματικής μάζας. Παρότι το αντίθετο θα έπρεπε να είχε παρατηρηθεί, μια λογική εξήγηση μπορεί να είναι ότι άτομα με περιττά κιλά προσπαθούν να εντάξουν εργασιακή δραστηριότητα κατά τις ώρες εργασίας, έτσι ώστε να βελτιώσουν τη σωματική τους κατάσταση. Κατά συνέπεια έχουν περισσότερη εργασιακή δραστηριότητα.



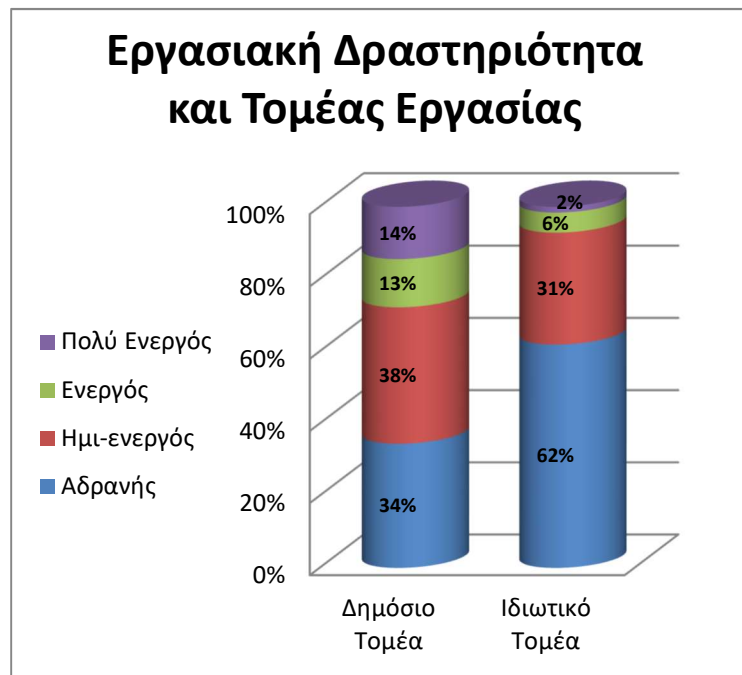
Διάγραμμα 6: Επίπεδο Εργασιακής Δραστηριότητας και Κατηγορία Δείκτης Μάζας Σώματος

Παρότι η οικογενειακή κατάσταση δεν έχει άμεση σχέση με την εργασιακή δραστηριότητα, διότι η φύση της εργασίας δε συσχετίζεται με την οικογενειακή κατάσταση του ατόμου ενδιαφέρον, είναι (Διάγραμμα 7) ότι οι διαζευγμένοι έχουν το μεγαλύτερο ποσοστό εργασιακής αδράνειας. Αυτό μπορεί και να οφείλεται σε ψυχολογικούς λόγους που συνδέονται με ένα διαζύγιο.



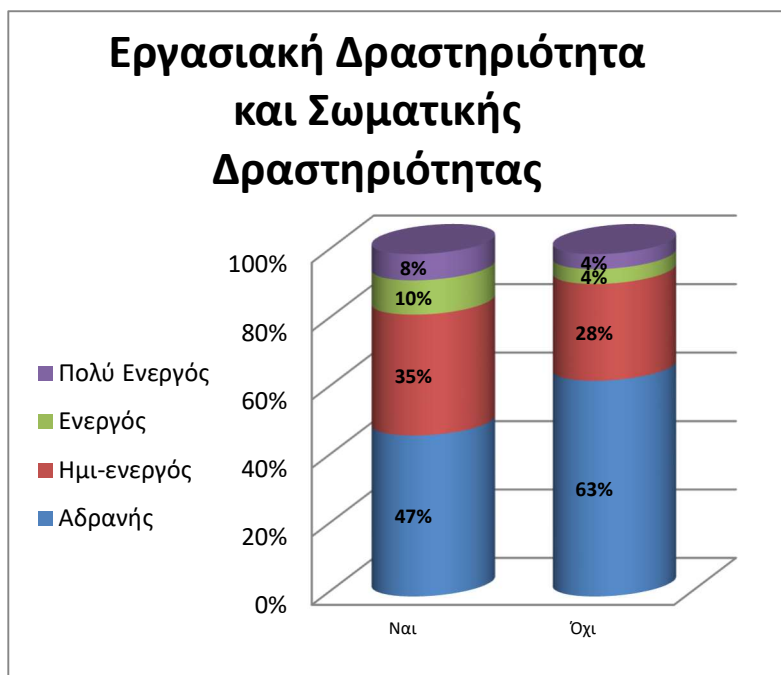
Διάγραμμα 7: Επίπεδο Εργασιακής Δραστηριότητας και Οικογενειακή Κατάσταση

Ο τομέας εργασίας παίζει σημαντικό ρόλο στην εργασιακή δραστηριότητα. Παρατηρείται (Διάγραμμα 8) ότι στον ιδιωτικό τομέα υπάρχει χαμηλό επίπεδο εργασιακής δραστηριότητας σε σύγκριση με τον δημόσιο τομέα. Αυτό μπορεί να οφείλεται και στο αντικείμενο εργασίας του κάθε τομέα. Στον ιδιωτικό τομέα το δείγμα αποτελείτο κυρίως από στελέχη εταιριών ενώ στον δημόσιο τομέα ερωτήθηκαν και στελέχη της Ελληνικής Αστυνομίας, που η φύση της εργασίας του απαιτεί περισσότερη εργασιακή δραστηριότητα.



Διάγραμμα 8: Επίπεδο Εργασιακής Δραστηριότητας και Τομέας Εργασίας

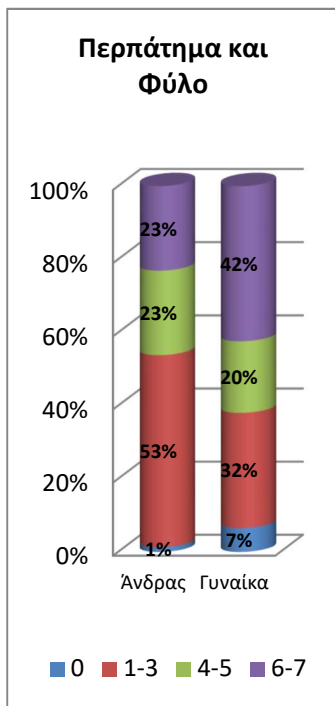
Σημαντική διαφορά παρατηρείται (Διάγραμμα 9) στη διάθεση των ατόμων να κάνουν συστηματική σωματική άσκηση σε σχέση με το επίπεδο της εργασιακής δραστηριότητας. Άτομα που έχουν πιο καθιστική δραστηριότητα στο χώρο εργασίας τους φαίνεται ότι δεν ασκούνται στον ελεύθερο χρόνο τους. Ενώ περισσότερη άσκηση υπάρχει από ανθρώπους που έχουν περισσότερη εργασιακή δραστηριότητα.



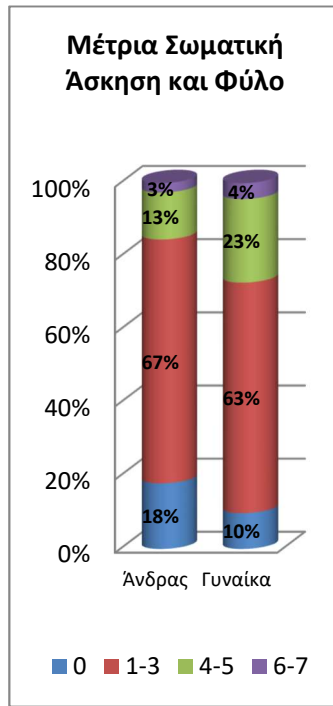
Διάγραμμα 9: Επίπεδο Εργασιακής Δραστηριότητας και Ύπαρξη Σωματικής Δραστηριότητας τις τελευταίες 7 μέρες.

7.3. Σωματική Άσκηση

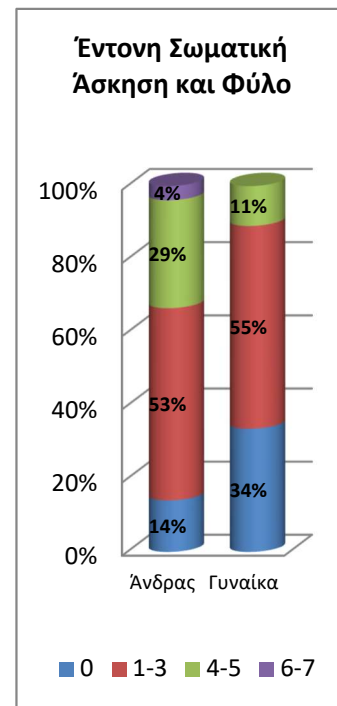
Η σωματική άσκηση αξιολογήθηκε με μέτρο σύγκρισης τη συχνότητα και την ένταση. Οι συμμετέχοντες έπρεπε να αναφέρουν εάν τις τελευταίες επτά ημέρες είχαν κάνει κάποιου είδους άσκησης που κατά τη δική τους άποψη ήταν έντονη, μέτρια ή έκαναν περπάτημα για πάνω από δέκα συνεχόμενα λεπτά. Επίσης τους ζητήθηκε να αναφέρουν πόσες φορές την εβδομάδα έκαναν αυτής της έντασης άσκηση. Δεν υπήρχε περιορισμός ούτε διευκρίνιση αν την ίδια μέρα έκαναν διαφόρων εντάσεων άσκηση καθώς για τη διάρκεια αυτής της άσκησης. Η αξιολόγηση έγινε ξεχωριστά για κάθε κατηγορία έντασης.



Διάγραμμα 10:
Εβδομαδιαία Συχνότητα
Περπατήματος άνω των
10 λεπτών και Φύλο



Διάγραμμα 11:
Εβδομαδιαία Συχνότητα
Μέτριας Σωματικής
Άσκησης και Φύλο



Διάγραμμα 12:
Εβδομαδιαία Συχνότητα
Έντονης Σωματικής
Άσκησης και Φύλο

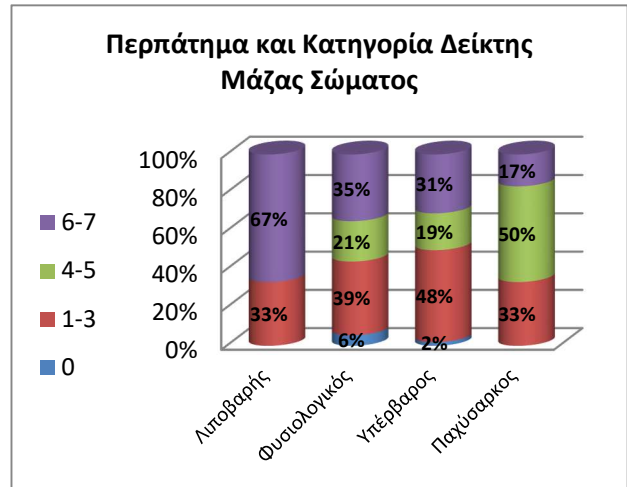
Οι περισσότεροι ερωτηθέντες που δήλωσαν ότι κάνουν κάποιου είδους σωματική άσκηση φαίνεται να το κάνουν 1-3 φορές την εβδομάδα με μέτρια σωματική άσκηση να είναι το δημοφιλέστερο είδος άσκησης (Διαγράμματα 10, 11 και 12). Οι γυναίκες δείχνει ότι απέχουν ή κάνουν λιγότερη έντονη άσκηση εντός της εβδομάδας. Το περπάτημα προτιμάται ως άσκηση ειδικά από τις γυναίκες από τις οποίες το 42% ασκείται 6-7

φορές την εβδομάδα. Μεγάλα ποσοστά προκύπτουν και σε όλα τα είδη άσκησης που γίνονται 4-5 φορές την εβδομάδα.

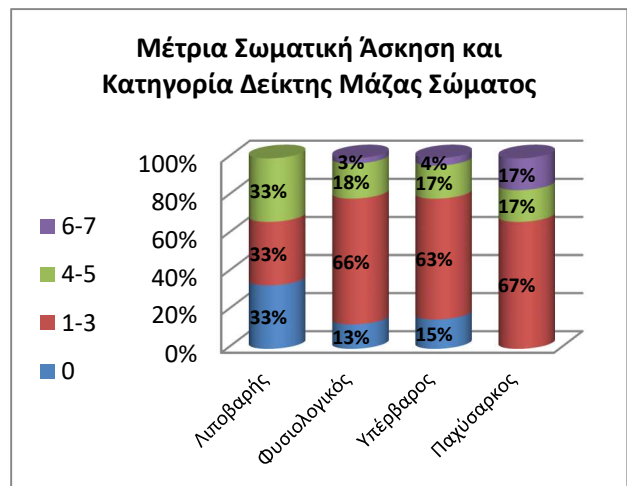
Το Διάγραμμα 13 δείχνει ότι με εξαίρεση τους λιποβαρείς, οι υπόλοιπες ομάδες περπατάνε πάνω από 3 φορές την εβδομάδα. Οι λιποβαρείς μπορεί να μην περπατάνε, γιατί πιστεύουν ότι δεν το έχουν ανάγκη ενώ αντιθέτως οι παχύσαρκοι έχουν το μεγαλύτερο ποσοστό δείχνοντας ότι, λόγω της σωματικής τους κατάστασης, θέλουν να ασκούνται περισσότερο.

Άτομα που έκαναν μέτρια σωματική άσκηση την έκαναν συνήθως 1-3 φορές την εβδομάδα (Διάγραμμα 14). Παχύσαρκα άτομα έκαναν περισσότερες φορές την εβδομάδα μέτρια άσκηση από τις άλλες ομάδες μάλλον για τον ίδιο λόγο που είχαν και μεγαλύτερα ποσοστά στο Διάγραμμα 14.

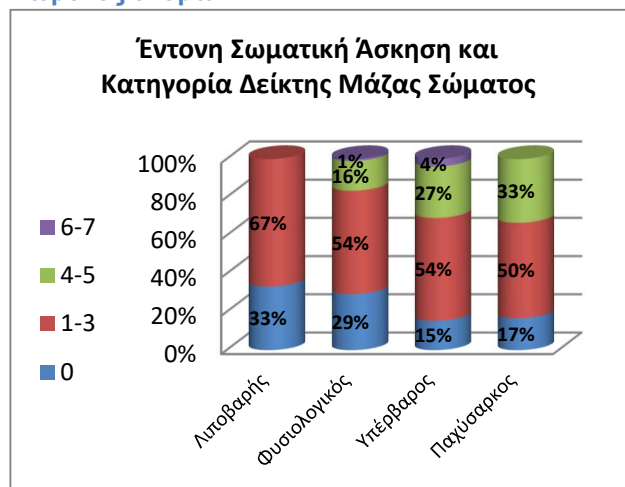
Σχετικά με την έντονη σωματική άσκηση οι περισσότερες κατηγορίες έκαναν μόνο 1-3 φορές την εβδομάδα (Διάγραμμα 15) και ειδικότερα αυτοί που κατηγοριοποιούνται ως φυσιολογικοί ή υπέρβαροι. Επίσης σημαντικό είναι ότι μόνο σε αυτές τις δυο κατηγορίες υπήρχαν άτομα που έκαναν τέτοιου είδους άσκηση πάνω από 5 φορές την εβδομάδα.



Διάγραμμα 13: Εβδομαδιαία Συχνότητα Περπατήματος άνω των 10 λεπτών και Δείκτης Μάζας Σώματος ατόμων

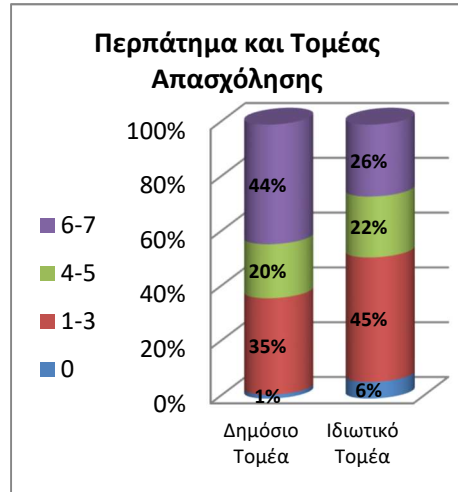


Διάγραμμα 14: Εβδομαδιαία Συχνότητα Μέτριας Σωματικής Άσκησης και Δείκτης Μάζας Σώματος ατόμων



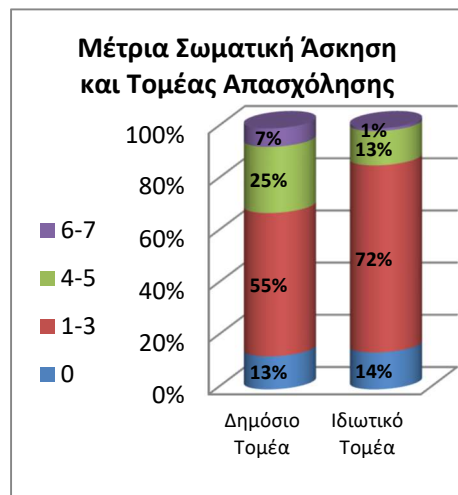
Διάγραμμα 15: Εβδομαδιαία Συχνότητα Έντονης Σωματικής Άσκησης και Δείκτης Μάζας Σώματος ατόμων

Στο δημόσιο τομέα υπάρχει σχεδόν ο διπλάσιος αριθμός ατόμων που περπατάνε 6-7 φορές την εβδομάδα (Διάγραμμα 16). Επίσης υπάρχει μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων στον ιδιωτικό τομέα που δεν περπατάει εντός της εβδομάδας. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο απαιτητικό ωράριο που υπάρχει στον ιδιωτικό τομέα ή στο πιο ευέλικτο ωράριο του δημόσιου τομέα και στη φύση της εργασίας όπως προαναφέρθηκε. Παρατηρείται περισσότερο περπάτημα στον ιδιωτικό τομέα 1-3 φορές την εβδομάδα.



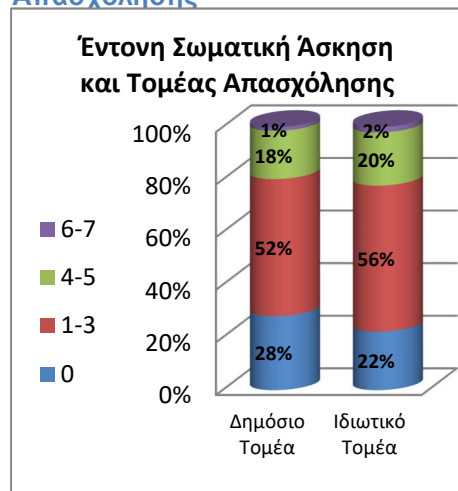
Διάγραμμα 16: Εβδομαδιαία Συχνότητα Περπατήματος άνω των 10 λεπτών και Τομέας Απασχόλησης

Στον ιδιωτικό τομέα το 72% των ατόμων κάνει μέτρια άσκηση 1-3 φορές την εβδομάδα με σύγκριση με τον δημόσιο τομέα στον οποίο το ποσοστό πέφτει στο 55% (Διάγραμμα 17). Αντιθέτως περισσότερα άτομα στον δημόσιο τομέα κάνουν μέτρια άσκηση 6-7 φορές την εβδομάδα. Τα άτομα που δεν κάνουν κάποια μέτρια σωματική άσκηση και στους δύο τομείς είναι σχεδόν ο ίδιος. Τέλος στο δημόσιο τομέα έχουμε τα διπλάσια άτομα να κάνουν μέτρια άσκηση 4-5 φορές την εβδομάδα.



Διάγραμμα 17: Εβδομαδιαία Συχνότητα Μέτριας Σωματικής Άσκησης και Τομέας Απασχόλησης

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα ποσοστά της έντονης σωματικής άσκησης (Διάγραμμα 18). Παρόμοια ποσοστά εμφανίζονται και στους δυο τομείς σχετικά με το πόσα άτομα κάνουν έντονη άσκηση και τη συχνότητα αυτής. Σημειώνεται ότι στον δημόσιο τομέα υπάρχουν περισσότερα άτομα που επιλέγουν να μην κάνουν κάποια έντονη άσκηση.

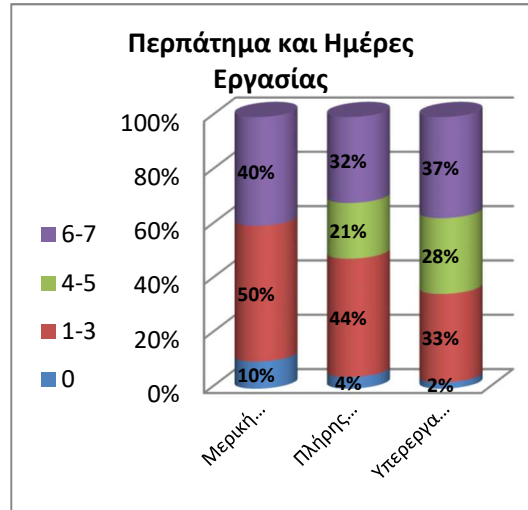


Διάγραμμα 18: Εβδομαδιαία Συχνότητα Έντονης Σωματικής Άσκησης και Τομέας Απασχόλησης

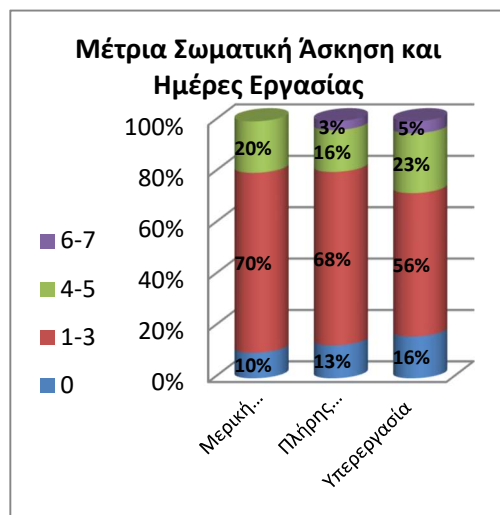
Άτομα μερικής απασχόλησης, αν και σε μικρό ποσοστό, έχουν τη μεγαλύτερη έλλειψη άσκησης σε μορφή περπάτημα εντός της εβδομάδας (Διάγραμμα 19). Αυτοί που κάνουν 1-3 φορές την εβδομάδα μειώνονται καθώς οι μέρες εργασίας αυξάνονται. Σε όλες τις κατηγορίες βλέπουμε ότι άνω του 30% των ατόμων περπατά 6-7 φορές την εβδομάδα. Επίσης μόνο άτομα πλήρους απασχόλησης και υπερεργασίας κάνουν περπάτημα 4-5 φορές την εβδομάδα. Αυτό μπορεί να συμβαίνει, διότι αυτά τα άτομα πάνε στην δουλειά με τα πόδια, επομένως το περπάτημα είναι μέρος της καθημερινότητάς τους.

Όσο αυξάνονται οι μέρες εργασίας τόσο αυξάνεται και το ποσοστό των ατόμων που δεν κάνουν μέτρια σωματική άσκηση (Διάγραμμα 20). Βέβαια βλέπουμε ότι άτομα μερικής απασχόλησης δεν κάνουν καθόλου μέτρια σωματική άσκηση 6-7 φορές την εβδομάδα αντιθέτως με τις άλλες κατηγορίες. Το μεγαλύτερο ποσοστό βέβαια σε όλες τις κατηγορίες κάνει τουλάχιστον 1-3 φορές την εβδομάδα μέτρια άσκηση.

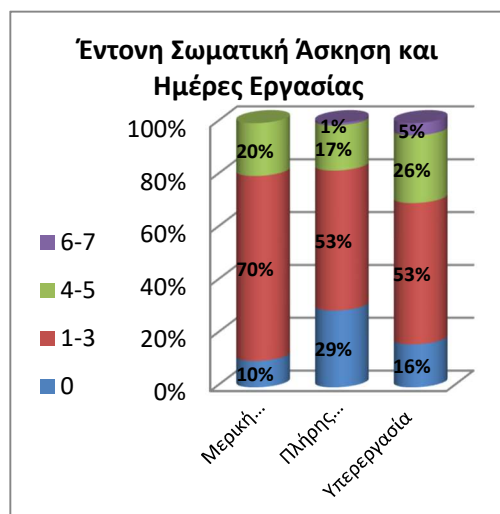
Σχεδόν το 30% των ατόμων πλήρους απασχόλησης δεν κάνουν καθόλου έντονη σωματική άσκηση (Διάγραμμα 21). Ενδιαφέρον είναι ότι άτομα που υπερεργάζονται, κατά 26% βρίσκουν χρόνο και κάνουν έντονη άσκηση 4-5 φορές την εβδομάδα.



Διάγραμμα 19: Εβδομαδιαία Συχνότητα Περπατήματος άνω των 10 λεπτών και Μέρες Εργασίας



Διάγραμμα 20: Εβδομαδιαία Συχνότητα Μέτριας Σωματικής Άσκησης και Μέρες Εργασίας

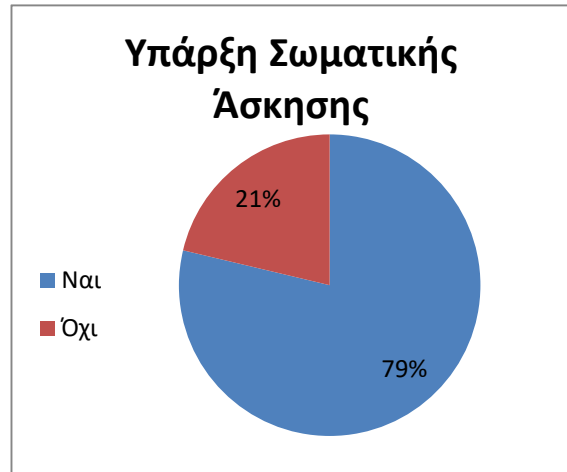


Διάγραμμα 21: Εβδομαδιαία Συχνότητα Έντονης Σωματικής Άσκησης και Μέρες Εργασίας

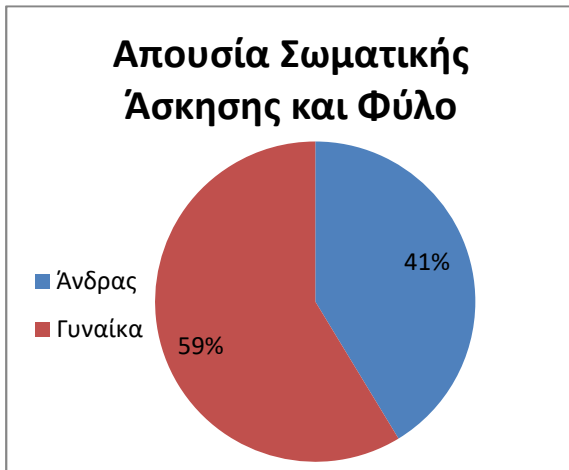
7.4. Καθιστική Συμπεριφορά

Η πρώτη σημαντική διάσταση της παρούσας μελέτης είναι η ΚΣ. Στις προαναφερόμενες μελέτες έχουν αναφερθεί διάφορα στοιχεία για το τι επηρεάζει την καθιστική συμπεριφορά. Δημογραφικοί καθώς και άλλοι παράγοντες αξιολογήθηκαν, για να αποδειχτεί αν οι προαναφερόμενοι παράγοντες είναι αξιοσημείωτα κριτήρια αυτής της συμπεριφοράς.

Από το ερωτηθέν δείγμα προκύπτει ότι (Διάγραμμα 22) το 79% έχει κάνει τουλάχιστον 10 συνεχόμενα λεπτά από έντονη ή μέτρια άσκηση κατά την τελευταία εβδομάδα. Αυτό δείχνει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος δεν έχει απόλυτη καθιστική συμπεριφορά.



Διάγραμμα 22: Ποσοστό ατόμων με τουλάχιστον 10 συνεχόμενα λεπτά από έντονη ή μέτρια άσκηση κατά την τελευταία εβδομάδα



Διάγραμμα 23: Ποσοστό γυναικών / ανδρών με καθόλου άσκηση κατά την τελευταία εβδομάδα

Ενδιαφέρον επίσης είναι το εύρημα ότι αντιθέτως με προηγούμενες μελέτες βάσει ποσοστών οι γυναίκες παρουσιάζουν περισσότερη καθιστική συμπεριφορά από ό,τι οι άνδρες (Διάγραμμα 23).

Μελέτες δείχνουν ότι άτομα με υψηλούς δείκτες μάζας σώματος έχουν περισσότερες πιθανότητες να έχουν ΚΣ. Σχετικά με την παρούσα μελέτη αποδείχθηκε ότι (Διάγραμμα 24) τα περισσότερα άτομα που είχαν ΚΣ ήταν άτομα που θεωρούνται από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας να έχουν φυσιολογικό δείκτη. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι πιστεύουν ότι δεν έχουν ανάγκη από σωματική άσκηση. Σημαντικό επίσης είναι το ποσοστό των ατόμων που είναι υπέρβαρα. Αυτά τα άτομα μαζί με τους παχύσαρκους έχουν περισσότερη ανάγκη από σωματική άσκηση και δεν πρέπει να έχουν ΚΣ.



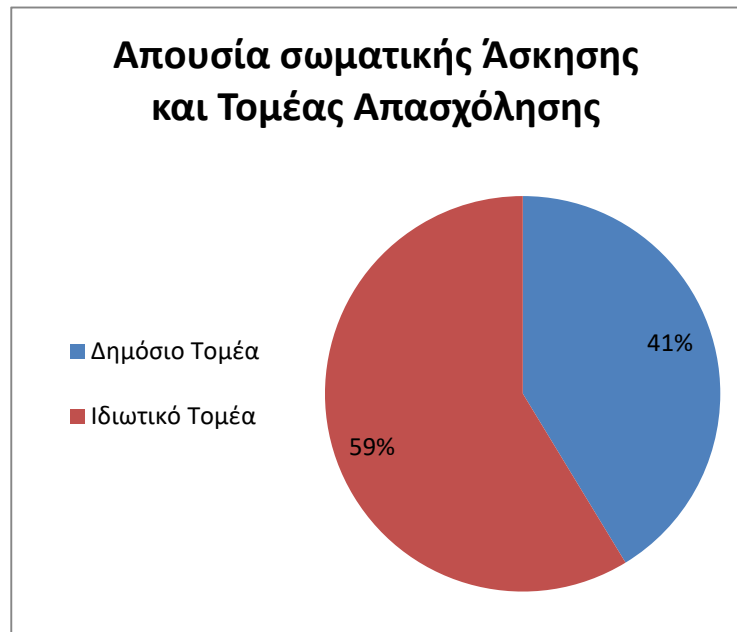
Διάγραμμα 24: Ποσοστό κατηγορίας δείκτης μάζας σώματος ατόμων με καθόλου άσκηση κατά την τελευταία εβδομάδα

Η οικογενειακή κατάσταση του ατόμου είναι ένας παράγοντας που επηρεάζει την ΚΣ. Από τη μελέτη αποδεικνύεται ότι (Διάγραμμα 25) κατά κόρον ΚΣ έχουν οι ανύπαντροι σε σύγκριση με τις άλλες ομάδες. Αυτό μπορεί να έχει να κάνει με το γεγονός ότι αυτά τα άτομα έχουν λιγότερες οικογενειακές υποχρεώσεις και κατά συνέπεια δεν είναι δραστήρια στην καθημερινότητά τους.



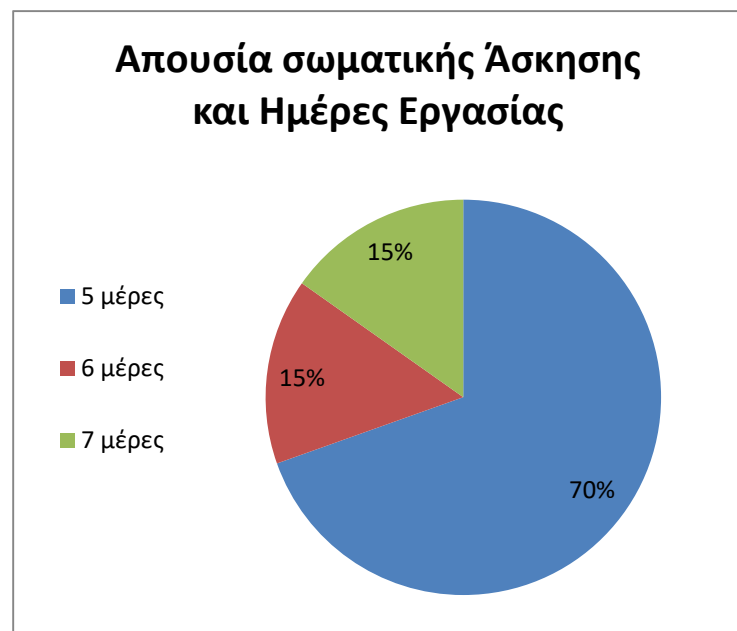
Διάγραμμα 25: Ποσοστό απουσίας σωματικής άσκησης και οικογενειακή κατάσταση

Ένα ακόμα σημείο αξιολόγησης ήταν αν ο τομέας εργασίας επηρεάζει την ύπαρξη ή έλλειψη σωματικής άσκησης. Η μελέτη έδειξε ότι (Διάγραμμα 26) τα άτομα που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα έχουν μεγαλύτερο ποσοστό ΚΣ από τα άτομα που δουλεύουν στον δημόσιο τομέα. Αυτό μπορεί να συνδέεται με τη μεγαλύτερη ευελιξία που υπάρχει στον δημόσιο τομέα σχετικά με τις ώρες και μέρες εργασίας.



Διάγραμμα 26: Ποσοστό τομέα εργασίας ατόμων με καθόλου άσκηση κατά την τελευταία εβδομάδα

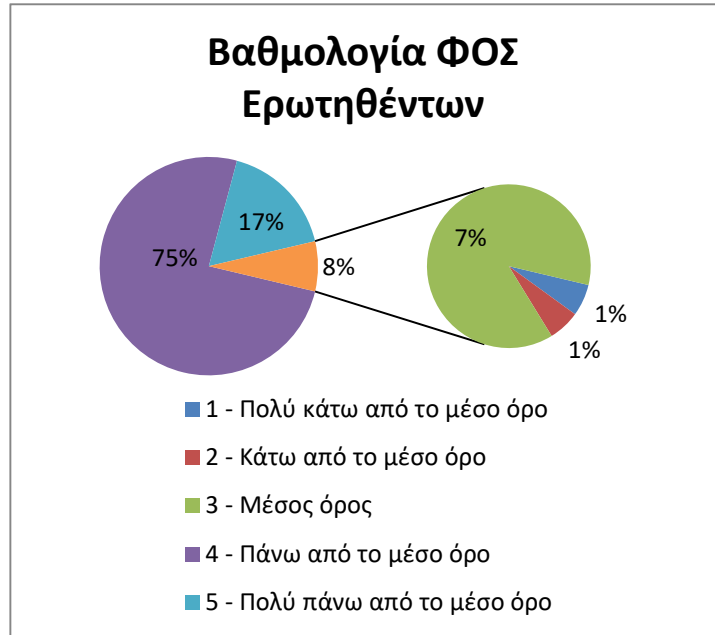
Οι ημέρες εβδομαδιαίας απασχόλησης επηρεάζει άμεσα την ΚΣ. Από το Διάγραμμα 27 βλέπουμε ότι μόνο άτομα που εργάστηκαν από 5 μέρες και πάνω είχαν ΚΣ. Η καθημερινότητα και οι αυξημένες επαγγελματικές υποχρεώσεις αναγκάζουν τα άτομα να έχουν ΚΣ και να μην υπάρχει διάθεση για κάποια σωματική άσκηση λόγω κούρασης και άγχους.



Διάγραμμα 27: Ποσοστό ημέρες εργασίας με καθόλου άσκηση κατά την τελευταία εβδομάδα

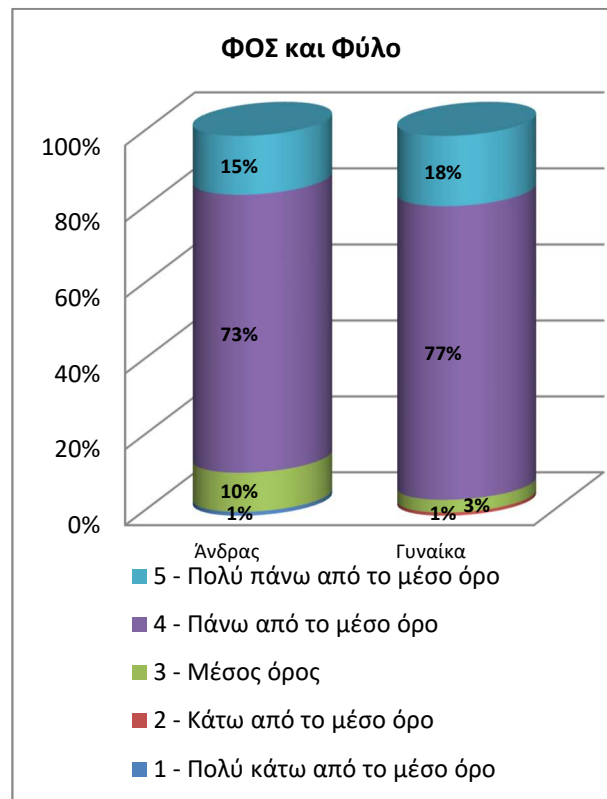
7.5. Φιλότημη Οργανωσιακή Συμπεριφορά

Η βαθμολόγηση που προέκυψε από το ερωτηματολόγιο σχετικά με την ΦΟΣ δηλώνει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος έχει άνω του μέσου όρου ΦΟΣ (Διάγραμμα 28). Συγκεκριμένα μόνο το 8% είναι στο μέσο όρο και κάτω από αυτόν. Συγκεκριμένα οι βαθμολογίες 1 και 2 έχουν ποσοστό μικρότερο από το 1% αλλά λόγω στρογγυλοποίησης γίνεται 1%.



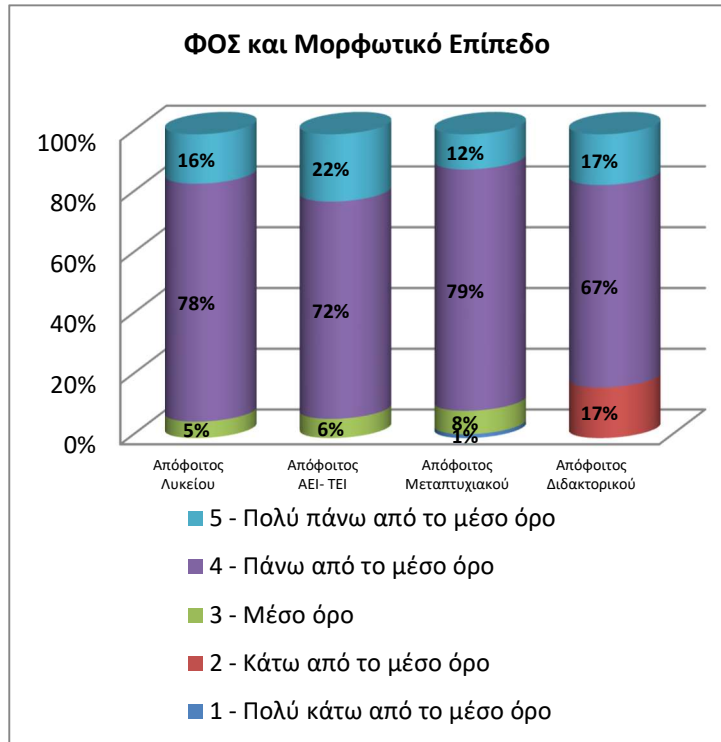
Διάγραμμα 28: Βαθμολογία ΦΟΣ

Προκύπτει ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη βαθμολογία στην ΦΟΣ σε αντίθεση με τους άνδρες (Διάγραμμα 29). Συγκεκριμένα το 96% των γυναικών είχε βαθμολογία άνω του μέσου όρου ΦΟΣ. Αντίστοιχα οι άνδρες είχαν 89%. Επίσης το 10% των ανδρών είχε βαθμολογία 3 και βαθμολογία κάτω του 3 μόνο το 1% και στα δύο φύλα. Το συμπέρασμα είναι ότι και τα δύο φύλα γενικά έχουν υψηλό επίπεδο ΦΟΣ. Οπότε το φύλο δεν παίζει σημαντικό ρόλο στην ΦΟΣ.



Διάγραμμα 29: Βαθμολογία ΦΟΣ και Φύλο

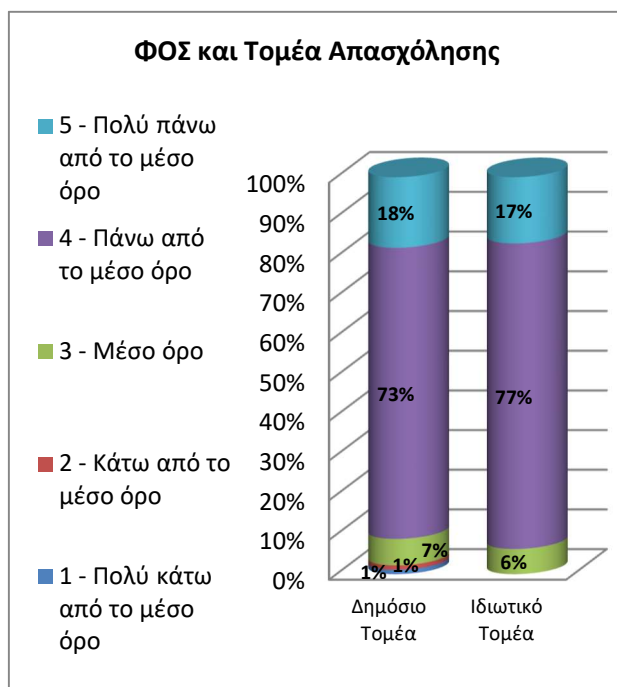
Το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων δείχνει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό όλων των μορφωτικών επιπέδων έχουν πάνω ή πολύ πάνω από το μέσο όρο (Διάγραμμα 30). Απόφοιτοι διδακτορικού είναι η μόνη ομάδα που έχουν βαθμολογία 2 – Κάτω από το μέσο όρο. Η βαθμολογία αυτή μπορεί να οφείλεται στην φύση της θέσης εργασίας. Άτομα με πολύ υψηλό μορφωτικό επίπεδο μπορεί να χρειάζεται να εργάζονται πιο αυτόνομα και να μην απαιτείται



Διάγραμμα 31: Βαθμολογία ΦΟΣ και Μορφωτικό Επίπεδο

συνεργασία με άλλους εργαζομένους. Για παράδειγμα, μπορεί κάποιος να είναι επιστήμονας και να πρέπει να ασχοληθεί με έρευνες, μελέτες ή πειράματα. Τέλος οι άλλες κατηγορίες είχαν άτομα με μέσο όρο βαθμολογίας αλλά σε μικρά ποσοστά (6%-8%).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το Διάγραμμα 31 που συγκρίνει τον Δημόσιο και Ιδιωτικό τομέα εργασίας. Το διάγραμμα δείχνει ότι στον ιδιωτικό τομέα δεν υπάρχουν άτομα να έχουν κάτω από τον μέσο όρο ΦΟΣ. Στον δημόσιο τομέα όμως υπάρχει ένα 2% που είναι κάτω από το μέσο όρο και 7% που είναι στο όριο. Αυτό μπορεί να σχετίζεται με τους τρόπους αξιολόγησης στους δύο τομείς και τη μονιμότητα που



Διάγραμμα 30: Βαθμολογία ΦΟΣ και Τομέας Απασχόλησης

υπάρχει στις θέσεις εργασίας του δημόσιου τομέα. Η μονιμότητα και η έλλειψη αξιολόγησης στον δημόσιο τομέα κάνει τους εργαζόμενους να νιώθουν πιο ασφαλείς για τη δουλειά τους και λιγότερο πρόθυμοι να παρουσιάσουν ΦΟΣ. Επίσης στον δημόσιο τομέα η συμπεριφορά του εργαζομένου δεν επηρεάζει παράγοντες όπως το κέρδος, τον αριθμό των πελατών και άλλα στοιχεία που υπάρχουν μόνο στον ιδιωτικό τομέα. Κατά συνέπεια στον ιδιωτικό τομέα οι εργαζόμενοι είναι πιο ευσυνείδητοι γνωρίζοντας ότι και η θέση τους και η βιωσιμότητα του οργανισμού εξαρτάται από τους ίδιους.

7.6. Συσχετίσεις Μεταβλητών

Με την χρήση του στατιστικού προγράμματος SPSS (Διάγραμμα 32) εξετάστηκε η συσχέτιση των πιο σημαντικών μεταβλητών. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι υπάρχει οριακή συσχέτιση μεταξύ της βαθμολογίας ΦΟΣ με την μέτρια σωματική δραστηριότητα και της βαθμολογίας ΦΟΣ με το περπάτημα αλλά όχι με την έντονη σωματική δραστηριότητα.

Παρότι η συσχέτιση είναι οριακά σημαντική δεν παύει αυτό το αποτέλεσμα μελλοντικά να αποδειχτεί ισχυρότερο με περαιτέρω έρευνα. Τα άτομα που ασκούνται έχουν γενικά καλύτερη φυσική και ψυχολογική κατάσταση. Αυτή η θετική διάθεση τους κάνει πιο ενεργητικούς και ευδιάθετους. Όσον αφορά στην ΦΟΣ, τα συγκριμένα άτομα μπορεί να έχουν περισσότερη ΦΟΣ γιατί σωματικά και ψυχικά είναι σε θέση να θέλουν να προσφέρουν περισσότερα πράγματα και στον οργανισμό αλλά και στους συναδέλφους τους. Ο οργανισμός έχει μόνο οφέλη όταν προσλαμβάνει ένα άτομο που έχει εντάξει την άσκηση στην ζωή του. Από την μεριά του οργανισμού σημαντικό είναι να ενισχύει στους εργαζόμενους του την αναγκαιότητα της σωματικής άσκησης και να δημιουργεί κίνητρα και ευκαιρίες εντός του εργασιακού χώρου έτσι ώστε να υπάρχει περισσότερη σωματική άσκηση.

Συσχετίσεις Μεταβλητών									
	Φύλο	Ηλικία	Δείκτης Μάζας Σώματος	Πόσες ημέρες εργαστήκατε τις τελευταίες 7 ημέρες;	Κατά την τελευταία εβδομάδα, πόσες ημέρες κάνατε κάποια ΜΕΤΡΙΑ σωματική δραστηριότητα;	Κατά την τελευταία εβδομάδα, πόσες ημέρες κάνατε κάποια ΜΕΤΡΙΑ σωματική δραστηριότητα;	Κατά την τελευταία εβδομάδα, πόσες ημέρες ΠΕΡΙΠΛΗΣΑΤΕ για περισσότερο από 10 συνεχόμενα λεπτά;	Βαθμολογία ΦΟΣ	
Φύλο	1	-,008	-,456**	-,105	-,327**	,180	,160	,133	
	Pearson Correlation								
	Sig. (1-tailed)	,455	,000	,062	,000	,009	,019	,025	
	N	216	216	216	170	170	170	216	
Ηλικία	-,008	1	,215**	-,042	-,020	,021	,059	-,008	
	Pearson Correlation								
	Sig. (1-tailed)	,455	,001	,288	,398	,392	,221	,455	
	N	216	216	216	170	170	170	216	
Δείκτης Μάζας Σώματος	-,456**	,215**	1	,095	,181**	,034	-,114	-,002	
	Pearson Correlation								
	Sig. (1-tailed)	,000	,001	,082	,009	,330	,070	,491	
	N	216	216	216	170	170	170	216	
Πόσες ημέρες εργαστήκατε τις τελευταίες 7 ημέρες	-,105	-,042	,095	1	,142*	,004	,069	-,017	
	Pearson Correlation								
	Sig. (1-tailed)	,062	,082	,216	,033	,479	,186	,402	
	N	216	216	216	170	170	170	216	
Κατά την τελευταία εβδομάδα, πόσες ημέρες κάνατε κάποια ΕΝΤΟΝΗ	-,327**	-,020	,181**	,142*	1	,025	,102	-,010	
	Pearson Correlation								
	Sig. (1-tailed)	,398	,009	,033		,374	,094	,447	
	N	170	170	170	170	170	170	170	
Κατά την τελευταία εβδομάδα, πόσες ημέρες κάνατε κάποια ΜΕΤΡΙΑ	,180**	,021	,034	,004	,025	1	,242**	,109	
	Pearson Correlation								
	Sig. (1-tailed)	,392	,330	,479	,374		,001	,078	
	N	170	170	170	170	170	170	170	
Κατά την τελευταία εβδομάδα, πόσες ημέρες ΠΕΡΙΠΛΗΣΑΤΕ για περισσότερο από 10 λεπτά	,160*	,059	-,114	,069	,102	,242**	1	,120	
	Pearson Correlation								
	Sig. (1-tailed)	,221	,070	,186	,094	,001		,060	
	N	170	170	170	170	170	170	170	
Βαθμολογία ΦΟΣ	,133*	-,008	-,002	-,017	-,010	,109	,120	1	
	Pearson Correlation								
	Sig. (1-tailed)	,455	,491	,402	,447	,078	,060		
	N	216	216	216	170	170	170	216	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Διάγραμμα 32: Συσχετίσεις Μεταβλητών

8. Συμπεράσματα

8.1. Ανασκόπηση σκοπών και αποτελεσμάτων

Ο στόχος της μελέτης ήταν να μελετηθεί η σχέση της Φιλότιμης Οργανωσιακής Συμπεριφοράς με τη σωματική άσκηση. Τα κριτήρια που αξιολογήθηκαν σχετικά με την σωματική άσκηση ήταν η εργασιακή δραστηριότητα, η σωματική άσκηση κατά την διάρκεια των προηγούμενων 7 ημερών και η καθιστική συμπεριφορά. Η συλλογή των στοιχείων έγινε μέσω ερωτηματολογίου.

Η εργασιακή δραστηριότητα υπολογίστηκε με βάση το ποσοστό της ημέρας που ο κάθε εργαζόμενος περνάει καθιστός, όρθιος, περπατώντας ή κάνοντας κάποια εργασία που απαιτεί σωματική προσπάθεια. Συνολικά αποδείχτηκε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων δεν έχουν έντονη εργασιακή δραστηριότητα. Αυτό μπορεί να προκύπτει από το γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος εργάζονται ως στελέχη εταιριών ή δημόσιων υπηρεσιών. Επίσης οι γυναίκες είχαν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής δραστηριότητας σε σύγκριση με τους άνδρες. Δύο άλλα δημογραφικά στοιχεία που εξετάστηκαν ήταν αν η εργασιακή δραστηριότητα επηρεάζεται από την οικογενειακή κατάσταση και τον δείκτη μάζας σώματος. Σχετικά με το δεύτερο παρατηρήθηκε ότι οι υπέρβαροι και οι παχύσαρκοι έχουν μεγαλύτερα ποσοστά ενεργής ή πολύ ενεργής εργασιακής δραστηριότητας σε σχέση με αυτούς που είναι λιποβαρείς ή έχουν φυσιολογικό βάρος. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι αυτά τα άτομα αναζητούν να εντάξουν περισσότερη άσκηση στις ώρες που περνάνε στην εργασία τους. Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση το μόνο ενδιαφέρον αποτέλεσμα ήταν ότι οι διαζευγμένοι είχαν το μεγαλύτερο ποσοστό αδρανούς εργασιακής δραστηριότητας. Αυτό μπορεί να έχει να κάνει με την ψυχολογική τους κατάσταση και το ότι ένα διαζύγιο πάντα επηρεάζει αρνητικά τα ενδιαφερόμενα άτομα. Τέλος, παρατηρήθηκε ότι άτομα που απάντησαν αρνητικά στο αν έκαναν κάποια άσκηση τις τελευταίες 7 ημέρες είχαν και μεγαλύτερα ποσοστά χαμηλής εργασιακής δραστηριότητας σε σχέση με τα άτομα που έκαναν κάποια σωματική άσκηση.

Το δεύτερο σημείο αξιολόγησης ήταν γενικά η σωματική άσκηση. Η σωματική άσκηση χωρίστηκε στις κατηγορίες περπάτημα, μέτρια σωματική άσκηση και έντονη σωματική άσκηση. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το περπάτημα ήταν η πιο δημοφιλής μορφή άσκησης και στα δύο φύλα και ότι οι γυναίκες κάνουν λιγότερη μέτρια και έντονη άσκηση σε σχέση με τους άνδρες. Σχετικά με τον δείκτη μάζας σώματος παρατηρείται ότι όσο αυξάνεται ο δείκτης τόσο αυξάνεται η συχνότητα και η ένταση της άσκησης. Με άλλα λόγια άτομα που έχουν περισσότερα κιλά από τα επιτρεπόμενα προσπαθούν να ασκούνται εντονότερα και συχνότερα. Ο τομέας εργασίας δείχνει ότι άτομα του δημοσίου τομέα κάνουν περισσότερη σωματική άσκηση. Ο κύριος λόγος για αυτό μπορεί να είναι το γεγονός ότι το ερωτηματολόγιο για το δημόσιο τομέα δόθηκε σε μέλη της Ελληνικής Αστυνομίας που η φύση της δουλειάς τους μπορεί να απαιτεί να είναι σε πολύ καλή φυσική κατάσταση και βάσει αυτού ο δημόσιος τομέας να έχει μεγαλύτερα ποσοστά σωματικής άσκησης. Τέλος, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι με την αύξηση των ημερών εργασίας αυξάνεται και η σωματική άσκηση. Αυτό επιβεβαιώνει τις προαναφερόμενες μελέτες που αποδεικνύουν ότι άτομα μερικής απασχόλησης δεν ασκούνται λόγω ψυχολογικής κατάστασης. Συμπεραίνεται ότι επειδή αυτά τα άτομα δεν έχουν πλήρη απασχόληση τα οικονομικά και άλλα προβλήματα που προκύπτουν από αυτή τη κατάσταση δεν τους επιτρέπουν να έχουν διάθεση για άσκηση και προτιμούν να βρίσκουν μεθόδους διαφυγής όπως η τηλεόραση. Αντιθέτως άτομα που εργάζονται πάνω από 5 ημέρες την εβδομάδα έχουν συχνή και έντονη σωματική άσκηση με ελάχιστα άτομα να μην ασκούνται καθόλου.

Η καθιστική συμπεριφορά είχε να κάνει με το αν τις τελευταίες 7 ημέρες οι ερωτηθέντες συμμετείχαν σε κάποια μορφή σωματικής άσκησης. Το μεγαλύτερο ποσοστό δήλωσε «ναι» με μόνο το 21% να μην έχει ασχοληθεί με κάποιου είδους σωματικής άσκησης. Τα συμπεράσματα της καθιστικής συμπεριφοράς επικεντρώθηκαν σε αυτό το 21%. Περισσότερες ήταν οι γυναίκες σε σχέση με τους άντρες που απάντησαν ότι δεν έκαναν κάποια σωματική άσκηση. Το εύρημα αυτό αναιρεί προηγούμενες μελέτες που λένε ότι οι άνδρες έχουν πιο καθιστική συμπεριφορά. Επίσης τα περισσότερα άτομα που δήλωσαν ότι δεν κάνουν σωματική άσκηση ήταν αυτά που είχαν φυσιολογικό βάρος, ίσως διότι πιστεύουν ότι δεν το έχουν ανάγκη. Οι ανύπαντροι αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος που δεν κάνουν σωματική άσκηση, παρότι αυτή η ομάδα έχει τον περισσότερο χρόνο για άσκηση αφού δεν υπάρχουν οικογενειακές υποχρεώσεις να τους στερούν χρόνο από την καθημερινότητά τους. Τέλος, τα άτομα με πενήνήμερη εργασία απέχουν περισσότερο από την σωματική άσκηση σε σχέση με άτομα που δουλεύουν περισσότερες μέρες.

Η μελέτη που πραγματοποιήθηκε δείχνει ότι δεν υπάρχει ξεκάθαρη συσχέτιση της ΦΟΣ με το επίπεδο άσκησης του εργαζόμενου. Παρότι παρατηρήθηκε μία οριακή συσχέτιση μεταξύ της βαθμολογίας ΦΟΣ και της μέτρια σωματικής δραστηριότητας καθώς επίσης και της βαθμολογίας ΦΟΣ με το περπάτημα, τα αποτελέσματα δεν είναι αρκετά ενδεικτικά για να θεωρηθεί με βεβαιότητα ότι μπορεί να βγει κάποιο αναμφισβήτητο αποτέλεσμα. Επιπλέον το 92% του δείγματος είχαν ανώτερο του μέσου όρου ΦΟΣ. Εξαιτίας αυτού, τα στοιχεία που συγκρίθηκαν δεν βγάζουν ξεκάθαρα αποτελέσματα για την συσχέτισή τους με την ΦΟΣ.

8.2. Περιορισμοί Έρευνας

Η μελέτη που πραγματοποιήθηκε παρουσιάζει μερικούς περιορισμούς. Αρχικά η συλλογή των στοιχείων έγινε με την χρήση ερωτηματολογίου. Αυτό δεν δίνει την δυνατότητα για διευκρινήσεις και επεξηγήσεις σχετικά με τις απαντήσεις που δόθηκαν. Επίσης σημαντικό είναι ότι δεν υπήρχε ξεκάθαρος διαχωρισμός μεταξύ της εργασιακής δραστηριότητας και της σωματικής άσκησης εκτός εργασίας. Κατά συνέπεια, δεν γνωρίζουμε αν οι συμμετέχοντες υπολόγισαν την εργασιακή δραστηριότητα στην ανάλυση της σωματικής άσκησης. Επιπλέον, ζητήθηκε από τους ερωτηθέντες να αναφέρουν πόσες φορές την εβδομάδα έκαναν περπάτημα, πόσες μέτρια σωματική άσκηση και πόσες έντονη σωματική άσκηση χωρίς να υπάρχει αναφορά αν σε μία μέρα υπήρχε διαφόρων εντάσεων άσκησης. Αυτό το στοιχείο είναι απαραίτητο διότι η διάρκεια, η συχνότητα καθώς και η ένταση της άσκησης απαιτούνται για να υπάρχει μια σαφή εικόνα και σωστός ορισμός επιπέδου σωματικής άσκησης του ατόμου. Ο ορισμός του είδους της άσκησης με εξαίρεση το περπάτημα δεν είχε επεξήγηση οπότε ο όρος μέτρια ή έντονη ήταν καθαρά υποκειμενικός.

Επιπλέον περιορισμοί της έρευνας είχαν να κάνουν με διάφορους παραμέτρους που στο παρελθόν έχουν μελετηθεί. Σε ατομικό επίπεδο θα μπορούσε να είχε αξιολογηθεί η φυσική κατάσταση των ερωτηθέντων σχετικά με το κάπνισμα και αν υπάρχουν προβλήματα υγείας που απαγορεύουν την σωματική άσκηση. Η ψυχολογική κατάσταση επίσης παίζει ρόλο στα αποτελέσματα όπως το παράδειγμα με τους διαζευγμένους που είχαν περισσότερη καθιστική συμπεριφορά. Εξωτερικοί παράγοντες

είναι επίσης σημαντικοί όπως η ύπαρξη πάρκων και ποδηλατοδρόμων ή κυβερνητικές ενέργειες για την αύξηση σωματικής δραστηριότητας όπως διαφημιστικές καμπάνιες ή η κατασκευή δημόσιων αθλητικών κέντρων.

8.3. Μελλοντική Έρευνα

Μελλοντικές έρευνες για την ΦΟΣ μπορούν να εστιάσουν σε πιο προσωποποιημένες ερωτήσεις έτσι ώστε να σχηματιστεί μια καλύτερη εικόνα του ατόμου. Ο πιο ορθός τρόπος προσέγγισης θα ήταν με την χρήση ερωτηματολογίου και συνέντευξης. Ο λόγος είναι ότι κάποια γενικά στοιχεία μπορούν να συλλεχθούν με το ερωτηματολόγιο, αλλά σε ερωτήσεις σχετικά με την σωματική άσκηση καλό είναι να υπάρχουν αναλυτικές πληροφορίες.

Μία άλλη διάσταση θα μπορούσε να εστιάσει στις ευκαιρίες που δίνονται στο άτομο να κάνει σωματική άσκηση. Δηλαδή στο χώρο εργασίας του και στην περιοχή που διαμένει. Αυτό είναι σημαντικό διότι μπορεί να υπάρχει η διάθεση να ασκηθεί αλλά να μην υπάρχουν οι απαραίτητες υποδομές για να μπορέσει να ασκηθεί.

Τέλος η αξιολόγηση της ΦΟΣ με την χρήση μεγαλύτερης κλίμακας (7-βαθμίδες αξιολόγησης) και περισσότερες και διαφοροποιημένες ερωτήσεις. Στην παρούσα μελέτη το μεγαλύτερο ποσοστό είχε υψηλό επίπεδο ΦΟΣ και κατά συνέπεια δεν μπορούσαν να βγουν αξιόλογα αποτελέσματα. Ίσως μελλοντικά να χρησιμοποιηθεί κάποια διαφορετική κλίμακα μέτρησης της ΦΟΣ.

Σε κάθε περίπτωση η ΦΟΣ είναι σημαντική και για τον εργαζόμενο και για τον οργανισμό. Αποτελεί καθοριστικό παράγοντα οργανωσιακής επιτυχίας. Μελλοντικές μελέτες πρέπει να οδηγήσουν σε σαφή αποτελέσματα σχετικά με το από πού πηγάζει και πώς μπορεί να ενταχθεί σε έναν οργανισμό.

8.4. Πρακτικές προεκτάσεις

Οι πρακτικές προεκτάσεις πρέπει να εστιάσουν τόσο στην κατανόηση των παραγόντων της ΦΟΣ όσο και στην εφαρμογή της στο οργανωσιακό περιβάλλον. Ο οργανισμός, εφαρμόζοντας τεχνικές ενίσχυσης της ΦΟΣ, όπως ο σεβασμός και η δικαιοσύνη απέναντι στον εργαζόμενο μπορεί να αποφέρει θετικά αποτελέσματα. Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη επίσης το επίπεδο σωματικής άσκησης του ατόμου. Ο οργανισμός μπορεί να ενθαρρύνει τους εργαζομένους του να ασκούνται περισσότερο και να εντάξει ο ίδιος ο οργανισμός εν ώρα εργασίας διάφορες δραστηριότητες που αυξάνουν την σωματική άσκηση.

Ένας οργανισμός που πραγματικά θα θελήσει να εφαρμόσει την ΦΟΣ πρέπει να κάνει μία συνολική αξιολόγηση της υπάρχουσας κατάστασης. Θα πρέπει να ερευνήσει όλες τις λειτουργίες του οργανισμού και να αποφασίσει τους τομείς που χρήζουν αλλαγή. Αυτό θα πρέπει να γίνει για τις πολιτικές που έχουν να κάνουν με το ανθρώπινο δυναμικό, ο τρόπος διοίκησης του οργανισμού, την διαχείριση πελατών, καθώς επίσης και ιδιαίτερη σημασία να δοθεί στην φυσική κατάσταση των εργαζομένων. Ο οργανισμός θα πρέπει να δημιουργήσει κίνητρα και ερεθίσματα για περισσότερη σωματική άσκηση είτε κατά την διάρκεια της εργασίας είτε στον ελεύθερο χρόνο των εργαζομένων.

Η ΦΟΣ μπορεί να αποφέρει ένα σύνολο από οφέλη σε όλους του ενδιαφερόμενους ενός οργανισμού. Αυτά τα οφέλη όχι μόνο θα ενισχύσουν την βραχυπρόθεσμη επιτυχία του οργανισμού αλλά θα εξασφαλίσουν την μακροπρόθεσμη επιβίωση του οργανισμού από τυχόν εξωτερικούς απρόβλεπτους παράγοντες.

9. Βιβλιογραφία

- Aponno, E. H., Brasit, N., Taba, M., & Amar, M. (2017). Factors that Influence Organizational Citizenship Behavior and Employees Performance with Local Culture Moderation "PELA GANDONG". *Scientific Research Journal*, 10-26.
- Atkin, A., & συνεργατών. (2013). Determinants of Change in Children's Sedentary Time. *PLoS ONE*, 8(6).
- Barnett, I., & συνεργατών. (2014). Changes in household, transport and recreational physical activity and television viewing time across the transition to retirement: longitudinal evidence from the EPIC-Norfolk cohort. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 68, 747-753.
- Boehlke, J. (2019). *How Does Exercise Improve Work Productivity?* Ανάκτηση από LIVESTRONG.COM: <https://www.livestrong.com/article/422836-how-does-exercise-improve-work-productivity/>
- Chan, S., & Lai, H. (2017). Understanding the link between communication satisfaction, perceived justice and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 70, 214-223.
- Chastin, S., & συνεργατών. (2015). Systematic literature review of determinants of sedentary behaviour in older adults: a DEDIPAC study. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 12(127).
- Chiaburu, D., & συνεργατών. (2011). The Five-Factor Model of Personality Traits and Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140–1166.
- Choudhury, A. (2019, Μάρτιος 30). *Questionnaire Method of Data Collection : Advantages and Disadvantages*. Ανάκτηση από YourArticleLibrary.com: https://web.archive.org/web/*/http://www.yourarticlelibrary.com/social-research/data-collection/questionnaire-method-of-data-collection-advantages-and-disadvantages/64512
- Church, T., & Martin, C. (2018). The Obesity Epidemic: A Consequence of Reduced Energy Expenditure and the Uncoupling of Energy Intake? *Obesity*, 26(1), 14-16.
- Dash, S., & Pradhan, R. (2014, January). Determinants & Consequences of Organizational Citizenship Behavior: A Theoretical Framework for Indian Manufacturing Organisations. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(1), 17 - 27.
- Dutta, N., & συνεργατών. (2014). Using Sit-Stand Workstations to Decrease Sedentary Time in Office Workers: A Randomized Crossover Trial. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 11, 6653-6665.

- Furlan, A. (2015, Ιανουάριος 15). *7 major health risks of sedentary work*. Ανάκτηση από Health & Safety Handbook: <https://www.healthandsafetyhandbook.com.au/7-major-health-risks-of-sedentary-work/>
- Genin, P., & συνεργατών. (2018). Effect of Work-Related Sedentary Time on Overall Health Profile in Active vs. Inactive Office Workers. *Front Public Health*, 6, 1-8.
- Gibbs, B., & συνεργατών. (2015). Definition, Measurement, and Health Risks Associated with Sedentary Behavior. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 47(6), 1295–1300.
- Hagströmer, M., & συνεργατών. (2006). The International Physical Activity Questionnaire (IPAQ): a study of concurrent and construct validity. *Public Health Nutrition*, 9(6), 755-62.
- Hakim, W., Nimran, U., Haerani, S., & Alam, S. (2014). The Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Their Effect on Performance: Study on Public University in Makassar, South Sulawesi, Indonesia. *Journal of Business and Management*, 16(2), 5 - 13.
- Hasani, K., Boroujerdi, S. S., & Sheikhesmaeili, S. (2013). The effect of organizational citizenship behavior on organizational commitment. *Glob Bus Perspect*, 1(4), 452–470.
- Hjorth, M., & συνεργατών. (2014). Fatness predicts decreased physical activity and increased sedentary time, but not vice versa: support from a longitudinal study in 8- to 11-year-old children. *International Journal of Obesity*, 38, 959–965.
- Ibukunoluwa, O., Anuoluwapo, A., & Ade' Agbude, G. (2015, June). Benefits of Organizational Citizenship Behaviours for Individual Employees. *Covenant International Journal of Psychology*, 1(1), 50-69.
- Institute of Medicine of the National Academies. (2015). *Does the Built Environment Influence Physical Activity?* Washington, D.C.: Transportation Research Board.
- Ishii, K., Shibata, A., & Oka, K. (2018). Work Engagement, Productivity, and Self-Reported Work-Related Sedentary Behavior Among Japanese Adults. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(4), 173-177.
- Kaya, A. (2015, June). The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: A Research on School Principals' Behaviors. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 5(3), 597-606.
- Khan, S. K., Yee, T. Y., Feng, C. F., Zhen, C. W., Leong, L. H., & Zhi, Y. W. (2015). The Factors affecting Organization Citizenship Behavior: A Study in the Fitness Industry. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences*, 1(2), 373 - 383.
- Kikuchi, H., & συνεργατών. (2013). Correlates of prolonged television viewing time in older Japanese men and women. *BMC Public Health*, 13(213).

- Laskowski, E. (2018). *What are the risks of sitting too much?* Ανάκτηση από Mayo Clinic: <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/adult-health/expert-answers/sitting/faq-20058005>
- Organ, D. (1988). *Organizational Citizenship Behavior*. Lexington, MA: Lexington Books.
- P5 Performance. (2017). *Physical Activity Throughout the Day Can Increase Employees' Productivity*. Ανάκτηση από P5 Performance: <https://p5performance.org/physical-activity-throughout-the-day-can-increase-employees-productivity/>
- Podsakoff, P., & συνεργατών. (1990). Transformational Leader Behaviors and their Effects on Followers' trust in leader, satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *Leadership Quarterly*, 1(2), 1074-142.
- Poobalan, A., Aucott, L., Clarke, A., & Smith, W. (2012). Physical activity attitudes, intentions and behaviour among 18–25 year olds: A mixed method study. *BMC Public Health*, 12(64).
- Pouramini, Z., & Fayyazi, M. (2015). The Relationship between Positive Organizational Behavior with Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Employee Engagement. *International Business Research*, 8(9), 57 - 66.
- Puig-Ribera, A., & συνεργατών. (2015). Self-reported sitting time and physical activity: interactive associations with mental well-being and productivity in office employees. *BMC Public Health*, 15(72).
- Richards, J., & συνεργατών. (2015). Don't worry, be happy: cross-sectional associations between physical activity and happiness in 15 European countries. *BMC Public Health*, 15(53), 1-8.
- Stierlin, A., & συνεργατών. (2015, October 9). A systematic review of determinants of sedentary behaviour in youth: a DEDIPAC-study. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 12(133).
- Strath, S., & συνεργατών. (2013). Guide to the Assessment of Physical Activity: Clinical and Research Applications. *Circulation*, 128(20), 2259-2279.
- Takeuchi, R., Bolino, M., & Lin, C.-C. (2014). Too Many Motives? The Interactive Effects of Multiple Motives on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1239-48.
- Tao, D. (2013). 31,201 views Mar 22, 2013, 01:15pm. Ανάκτηση από Forbes.com: <https://www.forbes.com/sites/davidtao/2013/03/22/why-the-gym-is-becoming-the-new-center-for-business/#3017aa942abf>
- The Institute for Health and Productivity Studies, Johns Hopkins Bloomberg. (2016). *Physical Activity in the Workplace: A Guide for Employers*. Workplace Health Research Network. Ανάκτηση από https://www.workhealthresearchnetwork.org/wp-content/uploads/2016/05/CDC-WHRN-Physical-Activity_Employer-Guide-FINAL.pdf

- Tremblay, M., & συνεργατών. (2017). Sedentary Behavior Research Network (SBRN) – Terminology Consensus Project process and outcome. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 14(1).
- Triantafyllou, E. (2019). *Πυραμίδα της Φυσικής Δραστηριότητας ως τρόπος ζωής*. Ανάκτηση από Elena Triantafyllou:
<http://agapotoneautomou.gr/%cf%80%cf%85%cf%81%ce%b1%ce%bc%ce%af%ce%b4%ce%b1-%cf%86%cf%85%cf%83%ce%b9%ce%ba%ce%b7%cf%82-%ce%b4%cf%81%ce%b1%cf%83%cf%84%ce%b7%cf%81%ce%b9%ce%bf%cf%84%ce%b7%cf%84%ce%b1%cf%82/>
- Van Cauwenberg, J., & συνεργατών. (2014). Relationships of Individual, Social, and Physical Environmental Factors With Older Adults' Television Viewing Time. *Journal of Aging and Physical Activity*, 22(4), 508–517.
- Van Der Berg, J., & συνεργατών. (2014). Midlife Determinants Associated with Sedentary Behavior in Old Age. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 46(7), 1359–1365.
- WellSpan Health. (2017). *Activity Pyramid*. Ανάκτηση από WellSpan Health:
<https://www.wellspan.org/media/3648/activitypyramid-2009.pdf>
- World Health Organization. (2019). *Global Strategy on Diet, Physical Activity and Health: Physical Health*. Ανάκτηση από World Health Organization:
<https://www.who.int/dietphysicalactivity/pa/en/>
- Yildirim, O. (2014). The Impact of Organizational Communication on Organizational Citizenship Behavior: Research Findings. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1095 – 1100.
- Zhao, H., & Chen, Z.-K. (2014). Compulsory Citizenship Behavior and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Organizational Identification and Perceived Interactional Justice. *The Journal of Psychology*, 148(2), 177–196.

10. Παραρτήματα

10.1. Πίνακες

Πίνακας 1: Τελικοί ορισμοί, προειδοποιήσεις και παραδείγματα από το Sedentary Behavior Research Network (SBRN) Terminology Consensus Project
(Tremblay & συνεργατών, 2017)

Term	1. Physical Inactivity
General definition	An insufficient physical activity level to meet present physical activity recommendations [45, 80, 81].
Caveats	General definition applies to all age and ability groups.
Examples	<ul style="list-style-type: none"> ○ Toddlers and preschoolers (1–4 years): Not achieving 180 min of physical activity of any intensity per day [45]. • Children and youth (5–17 years): Not achieving 60 min of moderate- to vigorous-intensity physical activity per day [81]. • Adults (≥ 18 years): Not achieving 150 min of moderate-to-vigorous-intensity physical activity per week or 75 min of vigorous-intensity physical activity per week or an equivalent combination of moderate- and vigorous-intensity activity [81].
Term	2. Stationary Behavior
General definition	Stationary behavior refers to any waking behavior done while lying, reclining, sitting, or standing, with no ambulation, irrespective of energy expenditure.
Caveats	<p>Stationary time: The time spent for any duration (e.g., per day, per week), in any context (e.g., at school/work), and at any intensity (e.g., standing in a line, working on an assembly line with no ambulation, working at a standing desk, sitting in a classroom) in stationary behaviors</p> <p>Stationary bout: A period of uninterrupted stationary time.</p> <p>Stationary interruptions/breaks: A non-stationary bout in between two stationary bouts (applies to all age and ability groups except infants). General definition applies to all age and ability groups except for infants (<1 year to pre-walking) and people with a mobility impairment who are unable to stand.</p>
Examples	<ul style="list-style-type: none"> • Use of electronic devices (e.g., television, computer, tablet, phone) while sitting, reclining or lying; reading/writing/drawing/painting/talking while sitting; sitting at school/work; sitting in a bus, car or train. • Standing in a line; standing at church; standing for a hallway discussion; writing a text-message while standing; using a standing desk. • Being carried/held/cuddled by someone.
Term	3. Sedentary Behavior
General definition	Sedentary behavior is any waking behavior characterized by an energy expenditure ≤1.5 metabolic equivalents (METs), while in a sitting, reclining or lying posture [25].
Caveats	<ul style="list-style-type: none"> • Sedentary time: The time spent for any duration (e.g., minutes per day) or in any context (e.g., at school or work) in sedentary behaviors. • Sedentary bout: A period of uninterrupted sedentary time [17, 37]. • Sedentary interruptions/breaks: A non-sedentary bout in between two sedentary bouts. • Infants (<1 year or pre-walking): Any waking behavior characterized by low energy expenditure while restrained (e.g., stroller/pram, high chair, car seat/capsule), or when sedate (e.g.,

	reclining/sitting in a chair with little movement but not restrained). Time spent in the prone position (“tummy time”) is not considered a sedentary exposure. • Toddlers [51] and preschoolers (1–4 years), children and youth (5–17 years) [48,49,50,51,52] adults (≥ 18 years) and all ability groups [82]: Same as the general definition.
Examples	<ul style="list-style-type: none"> • Infants (<1 year or pre-walking): Lying awake in the bed with minimal movement; sitting in a baby chair/high chair/stroller/car seat with minimal movement; being carried/held/cuddled by someone • Toddlers and preschoolers (1–4 years): Use of electronic devices (e.g., television, computer, tablet, phone) while sitting, reclining or lying; reading/drawing/painting while sitting; sitting in stroller; sitting in baby chair or couch while eating a meal; sitting in a bus, car or train. • Children and youth (5–17 years): Use of electronic devices (e.g., television, computer, tablet, phone) while sitting, reclining or lying; reading/writing/drawing/painting while sitting; homework while sitting; sitting at school; sitting in a bus, car or train. • Adults (≥ 18 years): Use of electronic devices (e.g., television, computer, tablet, phone) while sitting, reclining or lying; reading/writing/talking while sitting; sitting in a bus, car or train. • People who use a manual wheelchair or a power chair: Use of electronic devices (e.g., television, computer, tablet, phone) while sitting, reclining or lying; reading/writing/drawing/painting/talking while sitting; sitting in a bus, car or train; moving from place to place in a power chair; being pushed while passively sitting in a manual wheelchair.
Term	4. Standing
General definition	A position in which one has or is maintaining an upright position while supported by one’s feet [83].
Caveats	<ul style="list-style-type: none"> • Active standing: Active standing refers to any waking activity in a standing posture characterized by an energy expenditure >2.0 METs, while standing without ambulation, whether supported or unsupported. • Passive standing: Passive standing refers to any waking activity in a standing posture characterized by an energy expenditure ≤2.0 METs, while standing without ambulation, whether supported or unsupported [84]. • Standing time: The time spent for any duration (e.g., minutes per day) or in any context (e.g., at school/work) while standing. • Standing bout: A period of uninterrupted time while standing. • Standing interruptions/breaks: A non-standing bout in between two standing bouts. • Infants (<1 year or pre-walking), toddlers and preschoolers (1–4 years), children and youth (5–17 years), adults (≥ 18 years) and people who use a manual wheelchair or a power chair: Same as the general definition. • People who are unable to stand: Not applicable.
Examples	<ul style="list-style-type: none"> • Active standing: Standing on a ladder; standing while painting; standing while washing dishes; working an assembly line while standing; standing while juggling; standing while lifting weights. • Passive standing: Standing in a line; standing for a hallway discussion; use of electronic devices (e.g., television, computer, tablet, phone) while standing; standing at church. • Supported standing: Standing while holding a couch, chair, or a parent’s hand; standing with the aid of crutches, a cane, standing frame or body weight support.
Term	5. Screen Time
General definition	Screen time refers to the time spent on screen-based behaviors [15, 85]. These behaviors can be performed while being sedentary or physically active.
Caveats	<ul style="list-style-type: none"> • Recreational screen time: Time spent in screen behaviors that are not related to school or work [44]. • Stationary screen time: Time spent using a screen-based device (e.g., smartphone, tablet, computer, television) while being stationary in any context (e.g., school, work, recreational). • Sedentary screen time: Time

	spent using a screen-based device (e.g., smartphone, tablet, computer, television) while being sedentary in any context (e.g., school, work, recreational). • Active screen time: Time spent using a screen-based device (e.g., smartphone, tablet, computer, television) while not being stationary in any context (e.g., school, work, recreational). • General definition applies to all age and ability groups.
Examples	• All age and ability groups: Watching TV, using a smartphone/tablet, using a computer. • Active screen time: Playing active video games, running on a treadmill while watching television.
Term	6. Non-Screen-Based Sedentary Time
General definition	Non-screen-based sedentary time refers to the time spent in sedentary behaviors that do not involve the use of screens.
Caveats	• Recreational non-screen time: Time spent in non-screen based sedentary behaviors that are not related to school or work. • General definition applies to all age and ability groups.
Examples	• Infants (<1 year or pre-walking): Lying supine on a mat while sedate; sitting in a stroller or car seat with little movement. • Toddlers and preschoolers (1–4 years): Sitting in a child seat, chair or car seat; sitting idle in the sandbox or on the floor; reading a non-electronic book or playing a board game while seated. • Children and youth (5–17 years): Sitting at school; sitting doing homework or art work; reading a non-electronic book; playing a board game; sitting in a car. • Adults (≥ 18 years): Reading a non-electronic book; playing a board game; sitting in a car. • People who use a manual wheelchair or a power chair: Reading a non-electronic book; playing a board game; sitting in a car; being pushed while passively sitting in a manual wheelchair.
Term	7. Sitting
General definition	A position in which one's weight is supported by one's buttocks rather than one's feet, and in which one's back is upright [83].
Caveats	• Active sitting: Active sitting refers to any waking activity in a sitting posture characterized by an energy expenditure >1.5 METs. • Passive sitting: Passive sitting refers to any waking activity in a sitting posture characterized by an energy expenditure ≤1.5 METs. • General definition applies to all age and ability groups.
Examples	• Active sitting: Working on a seated assembly line; playing guitar while seated; using devices that engage ones feet/legs while seated; doing arm ergometry while in a wheelchair. • Passive sitting: Refer to sedentary behavior examples while sitting.
Term	8. Reclining
General definition	Reclining is a body position between sitting and lying.
Caveats	General definition applies to all age and ability groups. Reclining behavior can be either passive (≤ 1.5 METs) or active (>1.5 METs).
Examples	Passive reclining (all age and ability groups): Lounging/slouching on a chair or couch while sedentary. Active reclining (all age and ability groups): Recumbent cycling.
Term	8. Lying
General definition	Lying refers to being in a horizontal position on a supporting surface [83].

Caveats	General definition applies to all age and ability groups. Lying behavior can be either passive (≤ 1.5 METs) or active (>1.5 METs).
Examples	Passive lying (all age and ability groups): Lying on a couch, bed or floor while sedentary. Active lying (all age and ability groups): Isometric plank hold.
Term	9. Sedentary Behavior Pattern
General definition	The manner in which sedentary behavior is accumulated throughout the day or week while awake (e.g., the timing, duration and frequency of sedentary bouts and breaks) [19, 69].
Caveats	General definition applies to all age and ability groups.
Examples	Prolonger: Someone who accumulates sedentary time in extended continuous bouts [1]. Breaker: Someone who accumulates sedentary time with frequent interruptions and in short bouts [1].

MET = metabolic equivalent corresponding to resting metabolic rate of the population under study. A metabolic equivalent is deemed to be 3.5 ml O₂/kg/min in adults without mobility impairment or chronic disease. A metabolic equivalent is generally higher in children and in those with conditions that elevate muscle activity or metabolism and is generally lower in those with paralysis, small muscle mass or wasting conditions. The interpretation of MET values should be made with attention to the population under study, and the definitions and caveats above applied accordingly

10.2. Ερωτηματολόγιο

Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας Γεωργάτου Χριστόφορου

Η έρευνα διεξάγεται από τελειόφοιτο μεταπτυχιακό φοιτητή του Πανεπιστημίου Πειραιά του προγράμματος Executive MBA του Τμήματος Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων κ. Γεωργάτο Χριστόφορο και διενεργείται στα πλαίσια της διπλωματικής του εργασίας. Το ερωτηματολόγιο προσπαθεί να μελετήσει αποκλειστικά την προσωπική σας γνώμη και έχει καθαρά εκπαιδευτικό χαρακτήρα. Η συμμετοχή σας είναι καθαρά εθελοντική και τα στοιχεία θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για την διπλωματική εργασία. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την συμμετοχή σας και για τον χρόνο σας.

* Required

Με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, συναινείτε στην
επεξεργασία των απαντήσεων σας; *

Βάσει του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (General Data Protection Regulation (2016/679)) ο οποίος έχει τεθεί σε εφαρμογή από 25 Μαΐου του 2018, παρακαλώ όπως μου επιβεβαιώσετε τη συναίνεσή σας για την επεξεργασία των απαντήσεων σας ώστε να προχωρήσετε στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Ναι

Όχι

NEXT

Page 1 of 7

Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας Γεωργάτου Χριστόφορου

* Required

I. Γενικές Πληροφορίες

Αρχικά θα θέλαμε κάποια δημογραφικά στοιχεία από εσάς.

1. Φύλο: *

- Άνδρας
 Γυναίκα

2. Ηλικία: *

Your answer

3. Ύψος: *

Παρακαλώ δώστε το ύψος σε μέτρα . Π.χ. 1.80 (με τελεία όχι κόμμα).

Your answer

4. Σωματικό βάρος: *

Π.χ. 75.

Your answer

5. Οικογενειακή κατάσταση: *

- Ανύπαντρος-η
 Παντρεμένος-η
 Διαζευγμένος-η
 Χήρος-α
 Άλλο

6. Μορφωτικό επίπεδο: *

- Απόφοιτος Δημοτικού
 Απόφοιτος Γυμνασίου
 Απόφοιτος Λυκείου
 Απόφοιτος ΙΕΚ-Ανώτερης Επαγγελματικής Σχολής
 Απόφοιτος ΑΕΙ- ΤΕΙ
 Απόφοιτος Μεταπτυχιακού
 Απόφοιτος Διδακτορικού

7. Εργάζομαι στον: *

- Ιδιωτικό Τομέα
 Δημόσιο Τομέα

BACK

NEXT

Page 2 of 7

Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας Γεωργάτου Χριστόφορου

* Required

Α.Εργασιακή δραστηριότητα

Οι παρακάτω ερωτήσεις αφορούν στο χρόνο που έχετε αφιερώσει στην εργασία σας τις τελευταίες 7 ημέρες και τις δραστηριότητες που κάνετε μέσω αυτής.

Α1. Πόσες ημέρες εργαστήκατε τις τελευταίες 7 ημέρες; *

	1	2	3	4	5	6	7	
ημέρα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ημέρες

Α2. Πόσες ώρες εργαστήκατε τις τελευταίες 7 ημέρες; *

Συνολικές ώρες, Π.χ. 5x8= 40

Your answer

Α3. Περιγράψτε μια τυπική ημέρα στη δουλειά σας τις τελευταίες 7 ημέρες *

Αναφερθείτε μόνο στο χρόνο που περνάτε στη δουλειά σας και όχι στη μετακίνηση από και προς αυτή. Το άθροισμα των 4 επιλογών θα πρέπει να κάνει 100%. Π.χ Είμαι καθιστός 60%, Είμαι όρθιος 10%, Περπατάω 20%, Κάνω κάποια βαριά εργασία 20% = 100%

	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Είμαι καθιστός/η	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Είμαι όρθιος/α	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Περπατάω	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Κάνω κάποια βαριά εργασία ή εργασία που απαιτεί σωματική προσπάθεια	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BACK

NEXT

Page 3 of 7

Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας Γεωργάτου Χριστόφορου

* Required

Β. Σωματική Δραστηριότητα

Οι παρακάτω ερωτήσεις αφορούν στο χρόνο που έχετε αφιερώσει για κάποια σωματική δραστηριότητα τις τελευταίες 7 ημέρες. Περιλαμβάνουν ερωτήσεις σχετικά με δραστηριότητες που κάνετε κατά την εργασία σας, στις μετακινήσεις σας, στις δουλειές του σπιτιού, του κήπου και στον ελεύθερο χρόνο σας για ψυχαγωγία, άσκηση ή άθληση. Παρακαλείσθε να απαντήσετε όλες τις ερωτήσεις, ακόμα και εάν πιστεύετε ότι δεν είστε ένα ιδιαίτερα σωματικά δραστήριο άτομο.

Β1. Κατά τις τελευταίες 7 ημέρες κάνατε κάποια έντονη ή μέτρια σωματική δραστηριότητα είτε περπατήσατε για περισσότερο από 10 συνεχόμενα λεπτά; *

- Ναι
- Όχι

BACK

NEXT

Page 4 of 7

Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας Γεωργάτου Χριστόφορου

* Required

Γ. Σωματική δραστηριότητα

Οι παρακάτω ερωτήσεις αφορούν στο χρόνο που έχετε αφιερώσει για κάποια σωματική δραστηριότητα τις τελευταίες 7 ημέρες. Περιλαμβάνουν ερωτήσεις σχετικά με δραστηριότητες που κάνετε κατά την εργασία σας, στις μετακινήσεις σας, στις δουλειές του σπιτιού, του κήπου και στον ελεύθερο χρόνο σας για ψυχαγωγία, άσκηση ή άθληση. Παρακαλείσθε να απαντήσετε όλες τις ερωτήσεις, ακόμα και εάν πιστεύετε ότι δεν είστε ένα ιδιαίτερα σωματικά δραστήριο άτομο.

1. Ερωτήσεις 2-3

Πριν απαντήσετε τις ερωτήσεις 2 και 3 σκεφτείτε όλες τις έντονες σωματικές δραστηριότητες που κάνατε κατά τις τελευταίες 7 ημέρες. Μια έντονη σωματική δραστηριότητα αναφέρεται σε δραστηριότητες που απαιτούν έντονη σωματική προσπάθεια και σας κάνουν να αναπνεύετε σημαντικά δυσκολότερα από ότι συνήθως. Σκεφθείτε μόνο τις έντονες σωματικές δραστηριότητες που κάνατε και είχαν διάρκεια μεγαλύτερη από 10 λεπτά κάθε φορά. Σε περίπτωση που δεν κάνατε έντονες σωματικές δραστηριότητες, επιλέξτε τον αριθμό 0 στο αντίστοιχο πεδίο.

Γ2. Κατά την τελευταία εβδομάδα, πόσες ημέρες κάνατε κάποια ΕΝΤΟΝΗ σωματική δραστηριότητα: *

Π.χ. έντονη άσκηση με βάρη, τρέξιμο σε διάδρομο με κλίση, γρήγορο τρέξιμο, αερόβια γυμναστική, γρήγορη ποδηλασία, γρήγορη κολύμβηση, τένις μονό, αγώνας σε γήπεδο (ποδόσφαιρο, μπάσκετ, βόλεϊ, κλπ.)

0 1 2 3 4 5 6 7

καμία ημέρες

Γ3. Τις ημέρες που κάνατε κάποια ΕΝΤΟΝΗ σωματική δραστηριότητα, πόσο χρόνο αφιερώνετε συνήθως; Αν η απάντησή σας στην προηγούμενη ερώτηση ήταν ο παρακαλώ συμπληρώστε ο και στο παρακάτω πεδίο. *

Συμπληρώστε τη διάρκεια, π.χ. 1:30 (μια ώρα και τριάντα λεπτά)

Hrs Min Sec

__ : __ : __

II. Ερωτήσεις 4-5

Πριν απαντήσετε τις ερωτήσεις 3 και 4, σκεφτείτε όλες τις μέτριες έντασης σωματικές δραστηριότητες που κάνατε κατά τις τελευταίες 7 ημέρες. Μια μέτρια έντασης σωματική δραστηριότητα αναφέρεται σε δραστηριότητες που απαιτούν μέτρια σωματική προσπάθεια και σας κάνουν να αναπνέετε κάπως δυσκολότερα από ότι συνήθως. Σκεφθείτε μόνο τις μέτριες έντασης σωματικές δραστηριότητες που κάνατε και είχαν διάρκεια μεγαλύτερη από 10 λεπτά κάθε φορά.

Γ4. Κατά την τελευταία εβδομάδα, πόσες ημέρες κάνατε κάποια ΜΕΤΡΙΑ σωματική δραστηριότητα; *

Π.χ. να σηκώσετε και να μεταφέρετε ελαφρά βάρη (λιγότερο από 10 κιλά), συνολική καθαριότητα του σπιτιού, ήπιες ρυθμικές ασκήσεις σώματος, ποδηλασία αναψυχής με χαμηλή ταχύτητα, χαλαρή κολύμβηση. Παρακαλείσθε να μη συμπεριλάβετε το περπάτημα.

	0	1	2	3	4	5	6	7	
καμία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ημέρες

Γ5. Τις ημέρες που κάνατε κάποια ΜΕΤΡΙΑ σωματική δραστηριότητα, πόσο χρόνο αφιερώνετε συνήθως; Αν η απάντησή σας στην προηγούμενη ερώτηση ήταν ο παρακαλώ συμπληρώστε ο και στο παρακάτω πεδίο. *

Συμπληρώστε τη διάρκεια, π.χ. 1:30 (μια ώρα και τριάντα λεπτά)

Hrs Min Sec

__ : __ : __

III. Ερωτήσεις 6-7

Πριν απαντήσετε στις ερωτήσεις 5 και 6, σκεφτείτε τον χρόνο που περπατήσατε κατά τις τελευταίες 7 ημέρες. Να συμπεριλάβετε το περπάτημα στον χώρο της εργασίας σας, στο σπίτι, στις μετακινήσεις σας και στον ελεύθερο χρόνο σας για ψυχαγωγία, άσκηση ή άθληση.

Γ6. Κατά την τελευταία εβδομάδα, πόσες ημέρες ΠΕΡΠΑΤΗΣΑΤΕ για περισσότερο από 10 συνεχόμενα λεπτά; *

	0	1	2	3	4	5	6	7	
καμία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ημέρες

Γ7. Τις ημέρες που ΠΕΡΠΑΤΗΣΑΤΕ, για περισσότερο από 10 συνεχόμενα λεπτά, πόσο χρόνο περάσατε περπατώντας; Αν η απάντησή σας στην προηγούμενη ερώτηση ήταν ο παρακαλώ συμπληρώστε ο και στο παρακάτω πεδίο. *

Συμπληρώστε τη διάρκεια, π.χ. 00:45 (σαράντα πέντε λεπτά)

Hrs Min Sec

__ : __ : __

BACK

NEXT

Page 5 of 7

Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας Γεωργάτου Χριστόφορου

* Required

Δ. Ξεκούραση - Ανάπαυση

Ο χρόνος που είστε καθισμένος/η μπορεί να περιλαμβάνει τον χρόνο που περνάτε καθισμένος/η στο σπίτι, στο γραφείο, στο αυτοκίνητο, όταν διαβάζετε, όταν είστε με φίλους, ξεκουράζεστε σε πολυθρόνα ή βλέπετε τηλεόραση, αλλά δεν περιλαμβάνει τον ύπνο.

**Κατά τις τελευταίες 7 ημέρες, πόσο χρόνο περάσατε ΚΑΘΙΣΜΕΝΟΣ/
Η σε μια συνηθισμένη μέρα; ***

Συμπληρώστε τη διάρκεια, π.χ. 10:30 (δέκα ώρες και τριάντα λεπτά)

Hrs Min Sec

__ : __ : __

BACK

NEXT

 Page 6 of 7

Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας Γεωργάτου Χριστόφορου

* Required

Ε. Εργασιακό Περιβάλλον

Παρακάτω ακολουθούν καταστάσεις που συμβαίνουν σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Παρακαλούμε να απαντήσετε σε ΟΛΕΣ τις προτάσεις όσο πιο αυθόρμητα και ειλικρινά μπορείτε, χωρίς να συζητήσετε πιθανές απαντήσεις με άλλους. Βάσει της παρακάτω κλίμακας βαθμολόγησης, παρακαλώ όπως επιλέξετε σε κάθε κατάσταση σε ποιο βαθμό σας βρίσκει πιο σύμφωνη με τη προσωπικότητά σας.

Κλίμακα Βαθμολόγησης

- 1=Διαφωνώ Απόλυτα
- 2=Διαφωνώ
- 3=Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ
- 4=Συμφωνώ
- 5=Συμφωνώ Απόλυτα

*

	1	2	3	4	5
1. Προσφέρω βοήθεια στους συναδέλφους μου που έχουν βαρύ φόρτο εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Είμαι συνεχώς ενήμερος για τις εξελίξεις στον οργανισμό μου/ στην εταιρεία μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Παραπονούμαι συχνά για ασημαντά πράγματα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ενημερώνω τον προϊστάμενο πριν προβώ σε σημαντικές ενέργειες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Είμαι πάντα στην ώρα μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Παρίσταμαι και συμμετέχω σε συναντήσεις/ συσκέψεις που αφορούν τον οργανισμό/την εταιρεία μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Μοιράζομαι προσωπικά αγαθά με τους άλλους εφόσον είναι απαραίτητο για να τους βοηθήσω με την εργασία τους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Προειδοποιώ εγκαίρως όταν δεν μπορώ να πάω στη δουλειά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Βοηθάω άλλους που απουσιάζουν	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Πάντα βρίσκω ψεγάδια με αυτό/ά που κάνει ο οργανισμός/η εταιρεία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Σέβομαι τα δικαιώματα και τα προνόμια των άλλων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Η προσέλευσή μου στη δουλειά είναι πάνω από το μέσο όρο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Εκφράζω δυσαρέσκεια σε κάθε αλλαγή που εισηγείται η διοίκηση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Βοηθάω στο να γίνουν άλλοι εργαζόμενοι παραγωγικοί	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Συμβουλευόμαι τον προϊστάμενο ή άλλα άτομα που μπορεί να επηρεαστούν από τις πράξεις ή τις αποφάσεις μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Σκέφτομαι μόνο για τα δικά μου εργασιακά προβλήματα και όχι των άλλων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Διατηρώ ένα καθαρό εργασιακό περιβάλλον	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Βοηθάω στο να κατατοπιστούν οι νέοι εργαζόμενοι, ακόμη και αν δεν είναι υποχρεωτικό	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Δεν δίνω καμία σημασία σε ανακοινώσεις, τα emails ή το εκτυπωμένο υλικό που παρέχουν πληροφορίες για τον οργανισμό/ εταιρεία μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

BACK

SUBMIT

Page 7 of 7