

Πανεπιστήμιο Πειραιώς
Τμήμα Οργάνωσης Και Διοίκησης Επιχειρήσεων
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Διοίκηση Επιχειρήσεων
για Στελέχη»



Διπλωματική Εργασία

Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΑΘΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Γιαννόπουλος Ανδρέας
ΑΜ: eMBA1611

Τριμελής Επιτροπή:
Νταλιάνης Φιλόθεος (Επιβλέπων)
Γεωργακέλλος Δημήτριος
Χυτήρης Λεωνίδα

Αθήνα, 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

(περιλαμβάνεται ως ξεχωριστή (δεύτερη) σελίδα στο σώμα της διπλωματικής εργασίας)

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, του Πανεπιστημίου Πειραιώς, στη Διοίκηση Επιχειρήσεων για Στελέχη : Ε-MBA» με τίτλο

Η επίδραση της αθλητικής βίτης απόδοσης των εργαζομένων.....

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/ τριας.....

Όνοματεπώνυμο..... Ανδρέας Γιαννοπούλος

Ημερομηνία..... 19/11/2019

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει την ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ της έντονης άθλησης και της εργασιακής απόδοσης. Ειδικότερα θα επιδιωχθεί να εξεταστεί εάν και κατά πόσο τα άτομα που αθλούνται αποκτούν δεξιότητες που τους βοηθούν, μεταξύ άλλων, να δίνουν τον καλύτερο εαυτό τους για να επιτύχουν τους εργασιακούς τους στόχους, να ανταπεξέρχονται πιο αποτελεσματικά σε συνθήκες πίεσης και να έχουν καλύτερο έλεγχο της δουλειάς τους. Παράλληλα θα διερευνηθούν και τυχόν παράπλευρες ωφέλειες της άσκησης όπως η απόκτηση μεγαλύτερης εμπιστοσύνης από πλευράς αθλούμενου στις ικανότητές του καθώς και το αίσθημα αυξημένης ικανοποίησης με τον εαυτό του.

Για την επίτευξη του ανωτέρω σκοπού, αφού πραγματοποιήθηκε πρώτα η απαραίτητη έρευνα στην εγχώρια και διεθνή βιβλιογραφία, εξετάστηκε ένα δείγμα 230 ατόμων, έντονα αθλούμενων αλλά και μη αθλούμενων. Το δείγμα αυτό κλήθηκε καταρχάς να απαντήσει σε μία σειρά από δημογραφικές ερωτήσεις όπως η ηλικία του, οι καρδιακοί παλμοί του πριν και μετά την έντονη άσκηση καθώς και η χρονική διάρκεια της άσκησής του. Στη συνέχεια του ζητήθηκε να λάβει μέρος σε μία σειρά ερωτήσεων σχετικές με την εργασιακή απόδοση και την αξιολόγηση της προσωπικότητάς του.

Τα δεδομένα των απαντήσεων, που αναλύθηκαν και παρουσιάζονται διεξοδικά στο κεφάλαιο των αποτελεσμάτων, θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως ιδιαίτερος ενδιαφέροντα. Εναποτίθενται στην κρίση τόσο των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων για το εάν και κατά πόσο θα τα αξιοποιήσουν.

Ευχαριστίες

Η ακόλουθη εργασία δεν θα είχε ποτέ πραγματοποιηθεί εάν δεν συνέβαλλαν σε αυτή τέσσερις άνθρωποι, ο καθένας με τον δικό του τρόπο του, τους οποίους και θέλω να ευχαριστήσω μέσα από την καρδιά μου.

Καταρχάς τον επιβλέποντα καθηγητή, κ. Φιλόθεο Νταλιάνη, ο οποίος δέχθηκε να συνεργαστούμε παρά τον αυξημένο φόρτο εργασίας του, ενώ έδειξε και την αμέριστη κατανόησή του στην εξαιρετικά απαιτητική δουλειά του υπογράφοντος - και τους ρυθμούς συγγραφής που αυτή συνεπάγεται.

Κατά δεύτερον τον καλό φίλο και επιστήμονα Νίκο Γομόπουλο, για την πολύτιμη βοήθειά του και τις συμβουλές του πάνω στο θεωρητικό κομμάτι της εργασίας.

Τέλος δύο ξεχωριστές γυναίκες: τη μητέρα μου, Αγγελική Μεργέ, χωρίς τη συμβολή της οποίας το μεταπτυχιακό αυτό δεν θα είχε γίνει ποτέ πραγματικότητα, και την κοπέλα μου, Χρυσαιγή Κάτσικα, για την αμέριστη στήριξη και υπομονή της καθόλη τη διάρκεια του προγράμματος.

Περιεχόμενα

Περίληψη	2
Ευχαριστίες	3
Λίστα Διαγραμμάτων	6
Λίστα Πινάκων	8
1. Εισαγωγή	9
2.1 Ορισμοί Σωματικής Δραστηριότητας και Άσκησης	10
2.1.1 Γενικές Φυσικές Δεξιότητες	12
2.2 Σωματική Δραστηριότητα, Φυσική Κατάσταση και Ψυχολογική Ευεξία	14
2.2.1 Σωματική Δραστηριότητα και Φυσική Κατάσταση	14
2.2.2 Σωματική Δραστηριότητα, Φυσική Κατάσταση και Άγχος	15
2.2.3 Σωματική Δραστηριότητα και Ψυχολογική Ευεξία	15
2.2.4 Άγχος, Σωματική Δραστηριότητα, Ηλικία και Μόρφωση	16
2.3 Λειτουργικότητα	18
2.3.1. Σωματική Δραστηριότητα, Φυσική Κατάσταση και Λειτουργικότητα.....	18
2.3.2. Μηχανισμοί Συσχέτισης Άσκησης και Ψυχολογικής Ευεξίας.....	19
2.4 Εργασιακή Απόδοση	21
2.4.1 Ορισμός	21
2.4.2 Παράγοντες Που Επηρεάζουν Την Εργασιακή Απόδοση	22
2.4.2.1 Χαρακτηριστικά Των Εργαζομένων.....	22
2.4.2.2 Θέση Εργασίας Και Περιεχόμενο	24
2.4.2.3 Το Εργασιακό Περιβάλλον	25
2.4.3 Εργασιακή Ικανοποίηση και Εργασιακή Απόδοση.....	27
2.5 Σωματική Άσκηση και Εργασιακή Απόδοση	29
2.5.1 Αύξηση Απόδοσης Στην Εργασία.....	29
2.5.2 Σωματική και Πνευματική Ευεξία.....	30
2.5.3 Ένταση και Συχνότητα Άσκησης	31
2.5.3.1 Συχνότητα.....	31
2.5.3.2 Ένταση	32
2.5.4 Αρνητικές Επιπτώσεις Υπερβολικής Άσκησης.....	32
3. Μεθοδολογία - Αποτελέσματα	34
3.1 Εισαγωγή	34
3.2 Κλίμακες	34
3.3 Αποτελέσματα Έρευνας.....	36
3.3.1 Δημογραφικά Στοιχεία Δείγματος.....	36
3.3.2 Χρονική Διάρκεια Σωματικής Άσκησης	41
3.3.3 Συνολικός Βαθμός Διαφωνίας/Συμφωνίας.....	44
3.3.4 Διαχωρισμένος Βαθμός Διαφωνίας/Συμφωνίας	48

3.3.5 Σχέσεις Μεταξύ Μεταβλητών	64
4. Συμπεράσματα	68
4.1 Γενικά	68
4.2 Περιορισμοί Της Έρευνας	69
4.3 Προτάσεις Για Περαιτέρω Έρευνα.....	70
4.4 Πρακτικές Προεκτάσεις	71
5. Βιβλιογραφία	72
6. Παράρτημα.....	80

Λίστα Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1 – Φύλο συμμετεχόντων.....	37
Διάγραμμα 2 – Ηλικίες συμμετεχόντων και συχνότητα εμφάνισης των ηλικιών	37
Διάγραμμα 3 – Μορφωτικό επίπεδο.....	38
Διάγραμμα 4 – Οικογενειακή κατάσταση	39
Διάγραμμα 5 – Αριθμός παιδιών συμμετεχόντων	39
Διάγραμμα 6 – Παλμοί ανά λεπτό σε ηρεμία	40
Διάγραμμα 7 - Παλμοί ανά λεπτό μετά από έντονη άσκηση.....	40
Διάγραμμα 8 – Διαφορά παλμών σε ηρεμία ανάμεσα σε αθλούμενους και μη αθλούμενους	41
Διάγραμμα 9 – Ποσοστά των ερωτηθέντων που άσκησαν έντονη σωματική δραστηριότητα την τελευταία εβδομάδα.....	42
Διάγραμμα 10 - Ποσοστά των ερωτηθέντων που άσκησαν μέτρια σωματική δραστηριότητα την τελευταία εβδομάδα.....	43
Διάγραμμα 11 - Ποσοστά των ερωτηθέντων που περπάτησαν για τουλάχιστον δέκα συνεχόμενα λεπτά την τελευταία εβδομάδα.....	44
Διάγραμμα 12 – Συνολικός βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Είμαι πεπεισμένος/η ότι λαμβάνω την επιτυχία που δικαιούμαι στη ζωή»	45
Διάγραμμα 13 - Συνολικός βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Ολοκληρώνω τα καθήκοντά μου με επιτυχία».....	46
Διάγραμμα 14 - Συνολικός βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Μερικές φορές αισθάνομαι ότι δεν έχω τον έλεγχο της δουλειάς μου».....	46
Διάγραμμα 15 - Συνολικός βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Δεν τα παρατάω εύκολα όταν κάτι δεν πάει καλά».....	47
Διάγραμμα 16 - Συνολικός βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Δίνω πραγματικά τον καλύτερο μου εαυτό στη δουλειά μου».....	48
Διάγραμμα 17 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Είμαι πεπεισμένος/η ότι λαμβάνω την επιτυχία που δικαιούμαι στη ζωή».....	50
Διάγραμμα 18 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Μερικές φορές νιώθω θλιμμένος/η».....	51
Διάγραμμα 19 - Διαχωρισμένος διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Όταν προσπαθώ, γενικά επιτυγχάνω».....	51
Διάγραμμα 20 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Μερικές φορές όταν αποτυγχάνω, αισθάνομαι ανάξιος/α».....	52
Διάγραμμα 21 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Ολοκληρώνω τα καθήκοντά μου με επιτυχία».....	53
Διάγραμμα 22 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Μερικές φορές αισθάνομαι ότι δεν έχω τον έλεγχο της δουλειάς μου».....	54
Διάγραμμα 23 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Σε γενικές γραμμές είμαι ευχαριστημένος με τον εαυτό μου».....	54
Διάγραμμα 24 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Είμαι γεμάτος αμφιβολίες για τις ικανότητές μου».....	55
Διάγραμμα 25 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Εγώ ορίζω τι θα συμβεί στη ζωή μου».....	56
Διάγραμμα 26 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Νιώθω ότι δεν έχω τον έλεγχο της επιτυχίας στην καριέρα μου».....	56

Διάγραμμα 27 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Είμαι ικανός να αντιμετωπίσω τα περισσότερα προβλήματά μου».....	57
Διάγραμμα 28 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Υπάρχουν στιγμές όπου τα πράγματα μου φαίνονται δυσάρεστα (δυσοίωνα) και αδιόρθωτα».	57
Διάγραμμα 29 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Δεν τα παρατάω εύκολα όταν κάτι δεν πάει καλά».....	58
Διάγραμμα 30 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Δίνω πραγματικά τον καλύτερό μου εαυτό για να ολοκληρώσω τη δουλειά μου, ανεξάρτητα από τις πιθανές δυσκολίες».....	59
Διάγραμμα 31 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Όταν ξεκινώ μια εργασία, τη συνεχίζω μέχρι τέλους».....	59
Διάγραμμα 32 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Κάνω το καλύτερο δυνατό για να εκπληρώσω τις προσδοκίες που έχουν οι άλλοι για μένα».	60
Διάγραμμα 33 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Είμαι αξιόπιστος στην εκτέλεση των εργασιών που μου έχουν ανατεθεί».....	60
Διάγραμμα 34 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Δίνω πραγματικά τον καλύτερο μου εαυτό για να επιτύχω τους στόχους της επιχείρησης».	61
Διάγραμμα 35 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Θεωρώ τον εαυτό μου πολύ εργατικό».	62
Διάγραμμα 36 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Δίνω πραγματικά τον καλύτερο μου εαυτό στη δουλειά μου».	62
Διάγραμμα 37 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Ξοδεύω πολλή ενέργεια σε όποια εργασία ξεκινάω».	63
Διάγραμμα 38 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Καταβάλω πάντοτε την ίδια μεγάλη προσπάθεια κατά την εκτέλεση της δουλειάς μου».....	64

Λίστα Πινάκων

Πίνακας 1 – Δείκτης εσωτερικής συνάφειας Cronbach's α (Κύρια Αυτοαξιολόγηση)	35
Πίνακας 2 - Δείκτης εσωτερικής συνάφειας Cronbach's α (Εργασιακή Προσπάθεια)	36
Πίνακας 3 – Συσχέτιση μεταξύ μεταβλητών	67

1. Εισαγωγή

Τι είναι το fitness ή αυτό που στα ελληνικά θα μπορούσαμε να αποδώσουμε περιληπτικά ως «φυσική κατάσταση»; Πώς μπορούν να οριστούν η άθληση και οι φυσικές δεξιότητες; Και από τη στιγμή δώσουμε τους απαραίτητους ορισμούς στους παραπάνω όρους, πώς μπορούμε να διαπιστώσουμε τις ωφέλειές τους στους αθλούμενους; Βοηθά η γυμναστική μόνο τη σωματική μας ευεξία, ή και την ψυχική; Η απόδοση ενός εργαζόμενου με τη σειρά της επηρεάζεται από την άθληση, και αν ναι, κατά πόσο;

Απαντήσεις στις ερωτήσεις αυτές θα προσπαθήσουμε να δώσουμε μέσα από την ακόλουθη εργασία. Αρχικώς θα οριστούν στο κεφάλαιο που ακολουθεί η Σωματική Δραστηριότητα και η Άσκηση, η Φυσική Κατάσταση και η Ψυχολογική Ευεξία –και πως συσχετίζονται με παράγοντες όπως η ηλικία και το μορφωτικό επίπεδο-, η Λειτουργικότητα αλλά και η Εργασιακή Απόδοση, η Εργασιακή Ικανοποίηση και οι παράγοντες που τις επηρεάζουν. Οι ορισμοί ολοκληρώνονται με αυτούς της Σωματικής Άσκησης, εξετάζοντας παράλληλα παράγοντες όπως η συχνότητα και η έντασή της.

Στο Κεφάλαιο 3 σειρά παίρνει η ανάλυση του δείγματος που κλήθηκε να λάβει μέρος στην έρευνα και να απαντήσει στο ειδικά διαμορφωμένο ερωτηματολόγιο, ενώ αμέσως μετά, στο Κεφάλαιο 4, ακολουθούν τα αποτελέσματά της. Ειδικότερα αναλύονται οι απαντήσεις που δόθηκαν από τους ερωτώμενους και συγκρίνονται τα αποτελέσματα μεταξύ όσων απάντησαν ότι αθλούνται έντονα με αυτών που υποστήριξαν πως δεν αθλούνται καθόλου.

Στο Κεφάλαιο 5 ο αναγνώστης θα βρει τη Σύνοψη της εργασίας, που θα τον βοηθήσει να θυμηθεί εν συντομία τα σημαντικότερα συμπεράσματά της. Ακολουθεί, τέλος, η βιβλιογραφία και το παράρτημα, στο οποίο βρίσκεται το ερωτηματολόγιο όπως διανεμήθηκε ηλεκτρονικά στους συμμετέχοντες στην έρευνα.

2.1 Ορισμοί Σωματικής Δραστηριότητας και Άσκησης

Οι πιο συχνά χρησιμοποιούμενοι όροι στην έρευνα σωματικής δραστηριότητας είναι «φυσική κατάσταση», «σωματική δραστηριότητα» και «άσκηση» (Barenberg et al., 2011). Παρόλο που οι όροι αυτοί χρησιμοποιούνται εναλλάξ, είναι σημαντικό να παρατηρήσουμε ότι περιγράφουν πολύ διαφορετικές έννοιες (Caspersen, 1985).

Ο Caspersen (1985, p.126) περιγράφει τη φυσική κατάσταση ως «ένα σύνολο χαρακτηριστικών που οι άνθρωποι έχουν ή επιτυγχάνουν και που είτε σχετίζονται με την υγεία (π.χ. καρδιοαναπνευστική αντοχή, παροχή οξυγόνου) ή που σχετίζονται με τις δεξιότητες (π.χ. ο συντονισμός των κινήσεων)». Αυτά τα χαρακτηριστικά είναι μετρήσιμα στοιχεία που περιγράφουν την ικανότητα ενός ατόμου να εμπλακεί σε σωματική δραστηριότητα.

Η σωματική δραστηριότητα ορίζεται από τον Caspersen (1985) ως «κάθε σωματική κίνηση που παράγεται από σκελετικούς μύες και οδηγεί σε ενεργειακές δαπάνες». Η σωματική δραστηριότητα περιλαμβάνει πολλές υποκατηγορίες, όπως δραστηριότητες αναψυχής, αθλήματα, οικιακές δραστηριότητες και άσκηση. Σύμφωνα πάντοτε με τον Caspersen (1985) η άσκηση είναι «ένα υποσύνολο της σωματικής δραστηριότητας που σχεδιάζεται, είναι δομημένο και επαναλαμβανόμενο και έχει ως τελικό ή ενδιάμεσο στόχο τη βελτίωση ή τη συντήρηση της φυσικής ικανότητας».

Επιπλέον, η σωματική δραστηριότητα και η άσκηση είναι συχνά εφαρμοσμένες παρεμβάσεις, με τη φυσική κατάσταση ως μέτρο αποτελέσματος (Barenberg et al., 2011). Η σωματική ευεξία (physical fitness) είναι μια σειρά από συμπεριφορές και χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τη δυνατότητα που έχει κάποιος να είναι φυσικά δραστήριος. Τέλος, η καρδιοαναπνευστική αντοχή (cardio-respiratory fitness) είναι ένας τομέας της σωματικής ευεξίας που σχετίζεται με την υγεία και τη δυνατότητα του κυκλοφορικού και του αναπνευστικού συστήματος να παρέχουν οξυγόνο κατά τη διάρκεια συνεχόμενης φυσικής δραστηριότητας.

Ο Howley (2001) πραγματοποιεί διάκριση μεταξύ της αερόβιας άσκησης και της άσκησης αντίστασης. Ως αερόβια ορίζει την «άσκηση που περιλαμβάνει μεγάλες

μιϊκές ομάδες σε δυναμικές δραστηριότητες και οδηγεί σε σημαντικές αυξήσεις του καρδιακού ρυθμού και των ενεργειακών δαπανών». Από την άλλη, άσκηση αντίστασης θεωρεί την «άσκηση που έχει σχεδιαστεί ειδικά για την αύξηση της μιϊκής δύναμης και τη μιϊκή αντοχή, διαφοροποιώντας την αντίσταση, τον αριθμό των επαναλήψεων όπου η αντίσταση μετακινείται σε μια ενιαία ομάδα (Set) της άσκησης, τον αριθμό των συνόλων που πραγματοποιείται η άσκηση, και το διάστημα ανάπαυσης που προβλέπεται μεταξύ των συνόλων». Σε κάθε περίπτωση, η τακτική αερόβια άσκηση ενισχύει τη λειτουργία του καρδιαγγειακού συστήματος.

Οι περισσότερες μελέτες που εξετάζουν τη σχέση ανάμεσα στη σωματικής δραστηριότητας και την άσκηση εστιάζουν στο κομμάτι της αερόβιας άσκησης. Οι Guiney and Machado (2013) αναφέρουν τους εξής λόγους: είναι εύκολα προσβάσιμη, δεν απαιτεί καμία εξειδικευμένη γνώση ή εξοπλισμό, και συνδέεται πιο άμεσα με την καρδιαγγειακή καταλληλόλητα, η οποία με τη σειρά της έχει συνδεθεί με τις εκτελεστικές δυνατότητες λειτουργίας.

Όπως προαναφέρθηκε, η σωματική δραστηριότητα αποτελείται από πολλές υποκατηγορίες που ποικίλλουν ως προς τον τύπο, την ένταση και τη διάρκεια. Το είδος της σωματικής δραστηριότητας μπορεί να είναι οτιδήποτε, από απλό περπάτημα ή μέτριας έντασης ποδηλασία έως μια σύνθετη τροποποιημένη παρέμβαση ποδοσφαίρου (Barenberg et al., 2011). Σύμφωνα με τους Barenberg et al. (2011), το επίπεδο της έντασης μπορεί γενικά να οριστεί ως ένα ορισμένο ποσοστό του μέγιστου φορτίου του ατόμου, όπως αυτό μετράται μέσα από την πρόσληψη οξυγόνου ή τις εκτιμήσεις του καρδιακού ρυθμού.

Μια κοινώς χρησιμοποιούμενη ένδειξη της μέγιστης καρδιακής συχνότητας (MHR) είναι ο τύπος 220-ηλικία. Τρεις ζώνες έντασης της σωματικής δραστηριότητας, με βάση το ποσοστό του μέγιστου καρδιακού ρυθμού, είναι ελαφριά (55-64% του μέγιστου καρδιακού ρυθμού), μέτρια (65-74% του μέγιστου καρδιακού ρυθμού) και έντονη (75-90% του μέγιστου καρδιακού ρυθμού). Η διάρκεια μιας παρέμβασης μπορεί να ποικίλλει από μία μόνο περίοδο σωματικής δραστηριότητας, έως παρεμβάσεις που αποτελούνται από αρκετές εβδομάδες ή ακόμη και μήνες άσκησης (Barenberg et al., 2011).

2.1.1 Γενικές Φυσικές Δεξιότητες

Σύμφωνα με τους Jim Crawley, Bruce Evans και Greg Glassman, ειδικούς της φυσικής κατάστασης, οι γενικές φυσικές δεξιότητες διακρίνονται σε δέκα υποκατηγορίες. Εάν ο στόχος είναι η βέλτιστη φυσική ικανότητα τότε πρέπει να ληφθούν υπόψη όλες:

1. Καρδιαγγειακή/αναπνευστική αντοχή - Η δυνατότητα που έχει το ανθρώπινο σώμα να συλλέγει, να επεξεργάζεται και να παρέχει οξυγόνο.
2. Αντοχή - Η δυνατότητα που έχει το ανθρώπινο σώμα να επεξεργάζεται, να διανέμει, να κατακρατά και να αξιοποιεί την ενέργεια.
3. Δύναμη - Η ικανότητα μιας μυϊκής μονάδας ή συνδυασμού μυϊκών μονάδων να ασκούν δύναμη.
4. Ευκαμψία - Η ικανότητα μεγιστοποίησης της εμβέλειας κίνησης σε μια δεδομένη άρθρωση.
5. Ισχύς - Η δυνατότητα που έχει μία μεμονωμένη ή και περισσότερες μυϊκές μονάδες να εφαρμόζουν τη μεγαλύτερη δυνατή δύναμη στον μικρότερο δυνατό χρονικό διάστημα.
6. Ταχύτητα - Η δυνατότητα να ελαχιστοποιείται το χρονικό διάστημα μιας κατ' επανάληψη κίνησης.
7. Συντονισμός - Ο συνδυασμός διαφόρων διακριτών κινητικών μοτίβων σε μία ενιαία διακριτή κίνηση.
8. Ευκινησία – Η ελαχιστοποίηση του μεταβατικού χρόνου από ένα κινητικό μοτίβο σε ένα διαφορετικό.
9. Ισορροπία – Ο έλεγχος της τοποθέτησης του κέντρου βάρους του σώματος έχοντας ως σημείο αναφοράς τη βάση στήριξής του.
10. Ακρίβεια – Ο έλεγχος της κίνησης προς μια δεδομένη κατεύθυνση ή σε μια δεδομένη ένταση.

Συνίσταται κατά την εκγύμναση του μέσου αθλούμενου στόχος να είναι η επίτευξη επιδόσεων μέτριου επιπέδου σε όλες ανεξαιρέτως τις προαναφερθείσες υποκατηγορίες φυσικών δεξιοτήτων (Glassman, 2002). Κι αυτό γιατί όταν στοχεύει κανείς σε εξαιρετικά υψηλές επιδόσεις σε ορισμένες μόνο από τις φυσικές δεξιότητες,

τότε εκτίθεται σε αυξημένο κίνδυνο τραυματισμών κατά την προπόνηση. Από την άλλη όταν ο πήχης τίθεται πολύ χαμηλά και παραμελούνται άλλες φυσικές δεξιότητες, τότε ελλοχεύει κίνδυνος τραυματισμού από την έλλειψη φυσικής κατάστασης.

Συχνά θα δει κανείς κορυφαίους αθλητές να θυσιάζουν την ανταγωνιστικότητά τους σε ορισμένους τομείς φυσικής κατάστασης για να επιτύχουν εξαιρετικά υψηλές επιδόσεις σε άλλους. Για παράδειγμα δρομείς μεγάλων αποστάσεων να υστερούν σημαντικά σε δύναμη ή αθλητές της άρσης βαρών, της σφυροβολίας και τη σφαιροβολίας να υπολείπονται σε καρδιαγγειακή/αναπνευστική αντοχή (Glassman, 2002).

Κάτι τέτοιο ωστόσο δεν θα πρέπει να λειτουργήσει ως οδηγός για τον μέσο αθλούμενο: αναπτύσσοντας κανείς επιδόσεις ενός αρχάριου αθλητή στίβου στα 800 μέτρα, ενός αρχάριου αθλητή της ενόργανης και ενός αρχάριου αθλητή της άρσης βαρών, θα επιτύχει να βρίσκεται σε μια άριστη φυσική κατάσταση. Στόχος θα πρέπει να είναι μια ευρεία, γενική και χωρίς αποκλεισμούς φυσική κατάσταση, που δεν θα εξειδικεύεται σε έναν μόνο τομέα. Πολλά αθλήματα, αλλά και η ίδια η ζωή, ανταμείβουν αυτό το είδος γυμναστικής προσέγγισης και, κατά μέσο όρο, «τιμωρούν» τον εξειδικευμένο (Glassman, 2002).

2.2 Σωματική Δραστηριότητα, Φυσική Κατάσταση και Ψυχολογική Ευεξία

2.2.1 Σωματική Δραστηριότητα και Φυσική Κατάσταση

Τόσο η σωματική δραστηριότητα όσο και η φυσική κατάσταση σχετίζονται στενά, με τη δεύτερη να προσδιορίζεται κατά βάση από τα πρότυπα της πρώτης (Blair et al 2001). Οι γενετικές συνεισφορές στη φυσική κατάσταση είναι σημαντικές. Ο παράγοντας ωστόσο που μοιάζει να διαδραματίζει τον κυρίαρχο ρόλο στην καρδιοαναπνευστική λειτουργία είναι η σωματική δραστηριότητα (Blair et al. 2001). Έχει εξάλλου παρατηρηθεί πως η φυσική κατάσταση, στο μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού, βελτιώνεται όταν μεγαλώνει ο όγκος της σωματικής δραστηριότητας (Haskell et al. 2007). Παρόλα αυτά δεν μπορούν να εξαχθούν ακόμη ασφαλή συμπεράσματα για το κατά πόσο η φυσική κατάσταση ή η σωματική δραστηριότητα διαδραματίζουν ουσιαστικότερο ρόλο στην υγεία του ατόμου (Blair et al. 2001).

Τα τελευταία πρότυπα άσκησης γύρω από τη βελτίωση του επιπέδου υγείας αναφέρουν πως θα πρέπει πέντε φορές ανά εβδομάδα να πραγματοποιείται άσκηση αντοχής διάρκειας μεταξύ μισής και μίας ώρας, σε συνάρτηση πάντοτε με την ένταση της άσκησης. Ταυτόχρονα για μισή ώρα με 40 λεπτά, δύο με τρεις φορές την εβδομάδα, θα πρέπει να πραγματοποιούνται ασκήσεις με αντιστάσεις με στόχευση τις βασικές μυϊκές ομάδες (Fletcher et al. 2013). Οι συνδυασμοί τόσο της μέσης όσο και της υψηλής έντασης δραστηριότητας μπορούν να εκτελεστούν για να ικανοποιήσουν αυτήν τη σύσταση.

Από εκεί και πέρα, όσοι θα ήθελαν να έχουν ακόμα καλύτερη φυσική κατάσταση, να ρυθμίσουν το σωματικό τους βάρος σε υγιή επίπεδα ή και να ελαττώσουν την πιθανότητα χρόνιων παθήσεων είναι πιθανό να αποκομίσουν οφέλη πραγματοποιώντας σωματική δραστηριότητα για χρόνο μεγαλύτερο από τον ελάχιστο συνιστάμενο (Fletcher et al. 2013). Αξίζει να αναφερθεί πως τόσο η ψυχική όσο και η σωματική υγεία μπορούν να ωφεληθούν από τις προαναφερθείσες συστάσεις (Johnsdottir et al. 2010).

2.2.2 Σωματική Δραστηριότητα, Φυσική Κατάσταση και Άγχος

Με τη βελτίωση της σωματικής ευεξίας μπορούμε ταυτόχρονα να βελτιώσουμε την ψυχολογική ευεξία, ενώ η σωματική δραστηριότητα μπορεί να έχει θετική επίδραση όχι μόνο στα επίπεδα άγχους αλλά και στη διάθεση (Ströhle 2009). Ένα από τα κύρια μέσα προστασίας από το στρες δεν είναι άλλο από τη σωματική δραστηριότητα. Ταυτόχρονα η τακτική σωματική δραστηριότητα φαίνεται να συνδέεται άμεσα και με την ψυχική υγεία, όπως έδειξε μελέτη που διενεργήθηκε ανάμεσα σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Abu-Omar et al. 2004).

Ασθένειες όπως ο διαβήτης, ο καρκίνος του παχέος εντέρου, η στεφανιαία νόσος, η κατάθλιψη και η οστική πυκνότητα φαίνεται να σχετίζονται άμεσα και αρνητικά με την άσκηση. Εντούτοις, αυτά τα αποτελέσματα εμφανίζονται ανεξάρτητα από το άγχος που το άτομο αισθάνεται. Σύμφωνα με τους Aldana et al. (1996) τα άτομα που είναι σωματικά δραστήρια στην καθημερινότητά τους είναι πιθανό να έχουν λιγότερο άγχος από αυτούς που δεν αθλούνται. Και τομείς όμως, όπως η αυτοεκτίμηση, ενδέχεται να επηρεαστούν θετικά από την άσκηση και στη συνέχεια να επιδράσουν ευεργετικά στη σύνδεση της υγείας με το άγχος (Pühse 2009). Όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, το άγχος μπορεί να καταπολεμηθεί μέσα από την άσκηση: σύμφωνα με έρευνες εάν κάποιος αθληθεί μετά από ένα γεγονός που του αύξησε τα επίπεδα άγχους, μπορεί να επαναφέρει την αρτηριακή του πίεση στις αρχικές του τιμές ταχύτερα – θα ενισχύσει δηλαδή με τον τρόπο αυτό την καρδιαγγειακή ανάκαμψη (Chafin et al. 2008).

2.2.3 Σωματική Δραστηριότητα και Ψυχολογική Ευεξία

Η σύνδεση μεταξύ της σωματικής δραστηριότητας και της ψυχολογικής ευεξίας έχει μελετηθεί υπό το πρίσμα της θεραπείας και της πρόληψης των ψυχικών διαταραχών και της ψυχικής ασθένειας, καθώς και της βελτίωσης της ψυχολογικής και της σωματικής ευεξίας ανάμεσα στον γενικό πληθυσμό και στους ασθενείς με ψυχικές διαταραχές (Fox 1999). Όπως έχει αποδειχθεί από σημαντικό αριθμό μελετών, η σωματική δραστηριότητα σε τακτική βάση βοηθά στην ελάττωση των συμπτωμάτων

του στρες και της κατάθλιψης, ενώ βελτιώνει τη διάθεση και τη διαχείριση του άγχους (Fox 1999). Μια σειρά από μελέτες υποδεικνύει τη σύνδεση μεταξύ των χαμηλότερων καταθλιπτικών συμπτωμάτων και της αυξημένης σωματικής δραστηριότητας (Allgöwer et al. 2001).

Η μυοσκελετική ικανότητα συνδέεται με πολλά φυσικά οφέλη υγείας, όπως οι μειωμένοι παράγοντες κινδύνου στεφανιαίας νόσου, η αυξανόμενη πυκνότητα οστών (μειωμένος κίνδυνος οστεοπόρωσης), η αυξημένη ευελιξία, η βελτιωμένη ανοχή της γλυκόζης και η μεγαλύτερη επιτυχία στην ολοκλήρωση δραστηριοτήτων καθημερινής διαβίωσης (Kell et al. 2001).

2.2.4 Άγχος, Σωματική Δραστηριότητα, Ηλικία και Μόρφωση

Η σωματική δραστηριότητα είναι μια «φυσική, πρακτική, χρονικά αποδοτική και ανέξοδη μορφή ψυχοθεραπείας» (Wilfley & Kuncze, 1986) που μπορεί να ενσωματωθεί στην καθημερινή ζωή. Η έρευνα έχει διεξαχθεί σε πολλές μορφές και έχει δείξει πώς η άσκηση μειώνει τα επίπεδα άγχους (Chafin, Christenfeld, & Gerin, 2008). Μελέτες έχουν δείξει ότι τα άτομα που είναι πιο σωματικά δραστήρια τείνουν να έχουν χαμηλότερες αντιδράσεις καρδιαγγειακού στρες σε εργαστηριακές συνθήκες (Chafin et al., 2008). Επίσης, φοιτητές αναφέρουν λιγότερη αρνητικότητα σε στρεσογόνα γεγονότα της ζωής όταν έχουν έντονη σωματική δραστηριότητα σε σύγκριση με εκείνους που δεν έχουν (Brown & Siegel, 1988). Τέλος, μελέτες παρέμβασης προτείνουν μια αιτιώδη σχέση μεταξύ της σωματικής δραστηριότητας και του στρες. Οι Wilfley και Kuncze (1986) έδωσαν σε ενήλικους ένα πρόγραμμα άσκησης 8 εβδομάδων και διαπίστωσαν ότι η πίεση μειώθηκε για τους συμμετέχοντες στην κατάσταση άσκησης.

Οι περισσότερες από αυτές τις μελέτες παρέμβασης στηρίζονται σε χρόνια αερόβια άσκηση που συμβαίνει σε μια περίοδο ημερών, εβδομάδων, ή μηνών, ενώ λιγότεροι εξέτασαν τα αποτελέσματα μιας συνεδρίας (Chafin et al., 2008). Τα αποτελέσματα αυτών που έχουν διεξαχθεί είναι ελπιδοφόρα, καθώς αποδεικνύουν χαμηλότερη αρτηριακή πίεση και καρδιακό ρυθμό ως απάντηση σε έναν στρεσογόνο παράγοντα

(Chafin et al., 2008). Οι Chafin et al. (2008) διερεύνησαν τρόπους με τους οποίους η άσκηση θα μπορούσε να είναι ένας μηχανισμός αντιμετώπισης του στρες. Διαπίστωσαν ότι μετά από μια δοκιμασία που προκαλεί στρες, το περπάτημα για τρία λεπτά αύξησε τον ρυθμό με τον οποίο η καρδιαγγειακή ανάκαμψη συνέβη. Πιο συγκεκριμένα, όταν οι συμμετέχοντες είχαν μια δοκιμασία στρες, εκείνοι που βρίσκονταν σε κατάσταση άσκησης είχαν σημαντικά χαμηλότερες τιμές συστολικής και διαστολικής αρτηριακής πίεσης.

Οι Wilfley και Kuncz (1986) μελέτησαν άτομα μετά από 8 εβδομάδες άσκησης, με σκοπό να προσδιορίσουν αν η σωματική δραστηριότητα είναι ιδιαίτερα επωφελής για συγκεκριμένους τύπους ατόμων. Διαπίστωσαν ότι η σχέση μεταξύ της σωματικής δραστηριότητας και του στρες ήταν ισχυρότερη για εκείνους που άρχισαν το πρόγραμμα με χαμηλή φυσική κατάσταση και υψηλό στρες. Οι συγγραφείς προτείνουν ότι οι επιδράσεις της σωματικής δραστηριότητας στο στρες μπορεί να είναι πιο εμφανείς στους συμμετέχοντες που έχουν ανάγκη από μια παρέμβαση (Wilfley & Kuncz, 1986). Αυτό μπορεί να βοηθήσει στην καλύτερη κατανόηση του ποια άτομα με ηλικία ή συγκεκριμένη εκπαίδευση θα επωφεληθούν περισσότερο από τη σωματική δραστηριότητα στη μείωση του στρες.

Οι ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας (Charles, 2011) και τα άτομα με χαμηλότερη εκπαίδευση (Almeida et al., 2005) τείνουν να έχουν χαμηλότερα επίπεδα στρες. Η έρευνα δείχνει επίσης ότι οι νεότεροι ενήλικες (Emery et al., 1992) και εκείνοι με υψηλή εκπαίδευση (Pampel et al., 2010) ασκούνται περισσότερο. Όσο για τα άτομα με χαμηλή εκπαίδευση, τείνουν να ασκούνται λιγότερο (Pampel et al., 2010). Οι Pampel et al. (2010) διαπίστωσαν ότι από όλες τις μεταβλητές, η εκπαίδευση ήταν η πιο προβλέψιμη των επιπέδων άσκησης. Διαπίστωσαν ότι όσο το επίπεδο της εκπαίδευσης αυξάνεται, η σωματική δραστηριότητα αυξάνεται επίσης. Αυτό μπορεί να συμβαίνει για διάφορους λόγους. Τα άτομα με χαμηλή εκπαίδευση μπορεί να μην είναι γνώστες των ωφελειών της άσκησης, ενώ ενδέχεται ακόμη και αν έχουν τις απαιτούμενες γνώσεις, η άσκηση να είναι δαπανηρή γι' αυτά.

2.3 Λειτουργικότητα

Σε έρευνα μελών του, το Φινλανδικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Υγείας ανέπτυξε την έννοια της λειτουργικότητας (Tuomi, 1997). Η προαναφερθείσα ορίζεται ως η ισορροπημένη σχέση ανάμεσα στους μεμονωμένους πόρους και τις απαιτήσεις της εργασίας - είτε είναι υλικοί πόροι που παρέχει ο εργοδότης, όπως αναλώσιμα, είτε είναι προσωπικά χαρακτηριστικά του ατόμου, όπως μόρφωση- (Arvidson, 2013). Ο δείκτης λειτουργικότητας (WAI – Work Ability Index) είναι μια μέθοδος η οποία αξιολογεί την αντίληψη της λειτουργικότητας (Tuomi et al. 1997). Η WAI διακρίνεται σε επτά υποδείκτες που απαντούν στην ερώτηση «πόσο καλά, ή υγιείς, είναι οι εργαζόμενοι σήμερα και στο εγγύς μέλλον;». Παράλληλα σκοπός της WAI είναι να αντιληφθεί τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι ανταποκρίνονται στην εργασία τους σε συνάρτηση με τις απαιτήσεις που προβάλλονται αλλά και την υγεία.

2.3.1. Σωματική Δραστηριότητα, Φυσική Κατάσταση και Λειτουργικότητα

Στο πλαίσιο της έννοιας της λειτουργικότητας, οι μεμονωμένοι πόροι μπορούν να προωθηθούν από τη σωματική δραστηριότητα – χωρίς όμως να παραβλέπεται η σχέση της λειτουργικότητας και με άλλα χαρακτηριστικά του ατόμου καθώς και με εργασιακούς παράγοντες (Ilmarinen & Rantanen, 1999). Από το 1970 κι έπειτα, έχουν διεξαχθεί προγράμματα άσκησης στον εργασιακό χώρο (Shephar, 1996) ελπίζοντας στην ενίσχυση των λειτουργικών ικανοτήτων των εργαζομένων και τη βελτίωση της υγείας τους. Σύμφωνα με ισχυρές ενδείξεις η βέλτιστη εργασιακή ικανότητα έχει άμεση σχέση με τη σωματική δραστηριότητα (Tuomi et al., 1997). Παράγοντες όπως η υπερβολικά έντονη σωματική δραστηριότητα, η παχυσαρκία, η έλλειψη ελεύθερου χρόνου, η μειωμένη αυτονομία, ο υψηλός φόρτος σωματικής εργασίας, η μεγαλύτερη ηλικία και η κακή μυοσκελετική ικανότητα σχετίζονται με την κακή λειτουργικότητα (Tuomi et Al., 1997).

Τα τελευταία 30 με 40 χρόνια, οι επιχειρήσεις έχουν υλοποιήσει παρεμβάσεις σωματικής δραστηριότητας ή προγράμματα προώθησης υγείας εργασιακών χώρων

τα οποία στοχεύουν να βελτιώσουν τον τρόπο ζωής των εργαζομένων, να βελτιώσουν την υγεία, την εργασία και την παραγωγικότητα της εργασίας (Rongen et al. 2013). Τα προγράμματα περιλαμβάνουν από άσκηση (αεροβική, δύναμη, τέντωμα, κοινωνικά παιχνίδια), έως εκπαίδευση σε θέματα υγείας (διατροφή, ύπνος, κάπνισμα) και συμβουλές, ενώ ανάλογα την περίπτωση διαρκούν από δύο εβδομάδες έως δύο χρόνια.

2.3.2. Μηχανισμοί Συσχέτισης Άσκησης και Ψυχολογικής Ευεξίας

Αρκετοί βιοχημικοί, φυσιολογικοί και ψυχολογικοί μηχανισμοί έχουν προταθεί για να εξηγήσουν τη σχέση μεταξύ της άσκησης και της ψυχικής υγείας (Carless & Faulkner, 2003), αλλά η σχέση παραμένει ανοικτή (Biddle & Mutrie, 2001). Καταρχάς, μπορεί να υποθεθεί ότι ένα από τα αποτελέσματα της άσκησης είναι η βελτίωση της διάθεσης λόγω της γνωστικής απόσπασης της προσοχής και των βιοχημικών αλλαγών που συντελούνται. Δεύτερον, η άσκηση μπορεί να βελτιώσει τη φυσική κατάσταση και ως έμμεση συνέπεια να δημιουργείται μια πιο θετική φυσιολογική ρύθμιση του στρες (δηλαδή μειωμένη έκκριση ορμονών, μειωμένη αρτηριακή πίεση). Η «υπόθεση Mastery» από τους Gauvin & Brawley (1993) εξηγεί ότι η άσκηση παρέχει στα άτομα την ευκαιρία να αυξήσουν το αίσθημα της ικανότητας καθώς μαθαίνουν μια νέα δεξιότητα.

Η υπόθεση απόσπασης της προσοχής προτείνει ότι η εκτροπή από τα δυσάρεστα ερεθίσματα οδηγεί σε βελτιωμένη διάθεση κατά τη διάρκεια και μετά από την άσκηση (Morgan 1985). Στην υπόθεση αυτοαποτελεσματικότητας, η άσκηση θεωρείται ως μια πρόκληση και η ικανότητα να εμπλακούν τα άτομα σε αυτή τακτικά ενδέχεται να βοηθήσει τόσο την καλή διάθεση όσο και την αυτοπεποίθηση (North et al. 1990). Η κοινωνική υπόθεση αλληλεπίδρασης υποδηλώνει ότι οι κοινωνικές σχέσεις, καθώς και η αμοιβαία υποστήριξη μεταξύ των ατόμων που εμπλέκονται στην άσκηση, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στις επιπτώσεις στην ψυχική υγεία (Ransford 1982).

Η φυσιολογική υπόθεση δίνει έμφαση στις ορμόνες για να εξηγήσει τον τρόπο με τον οποίο σχετίζεται η σωματική δραστηριότητα με την ευεξία - οι μονοαμίνες και

ενδορφίνες είναι οι πιο μελετημένες ορμόνες σε αυτήν τη σχέση. Συνοπτικά, η σωματική δραστηριότητα αυξάνει τη συναπτική μετάδοση των μονοαμινών (Ransford 1982, Morgan 1985), οι οποίες υποτίθεται ότι λειτουργούν ως αντικαταθλιπτικά φάρμακα (Dunn & Disher, 1991). Επίσης η σωματική δραστηριότητα προκαλεί την απελευθέρωση των ενδογενών οπιοειδών, (β-ενδορφίνη) (Nicoloff & Schwenk 1995).

Υποτίθεται ότι τα ανασταλτικά αποτελέσματα αυτών των ουσιών στο κεντρικό νευρικό σύστημα είναι υπεύθυνα για την αίσθηση της ήρεμης και βελτιωμένης διάθεσης μετά από την άσκηση (Allen, 2000), αλλά αυτό μένει ακόμα να επιβεβαιωθεί. Ως εκ τούτου, δραστήρια άτομα αναφέρουν αυξημένη ευερεθιστότητα, ανησυχία, νευρικότητα, αλλά και τα συναισθήματα της απογοήτευσης όταν δεν μπορούν να ασκηθούν για κάποιον λόγο (Allen 2000).

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία (Smith et.al, 1996), υπάρχουν ισχυρά στοιχεία που υποστηρίζουν ότι η σωματική δραστηριότητα σχετίζεται με τη βελτίωση της ψυχολογικής ευεξίας. Ωστόσο η σύνδεση μεταξύ της φυσικής κατάστασης, ιδιαίτερα της μυϊκής φυσικής κατάστασης, και της ψυχολογικής ευεξίας δεν έχει ακόμη διευκρινιστεί πλήρως.

2.4 Εργασιακή Απόδοση

2.4.1 Ορισμός

Η διαδικασία μέσα από την οποία ένας εργαζόμενος φέρνει εις πέρας την εργασία που του ανατέθηκε εξετάζεται μέσα από την εργασιακή απόδοση, ενώ το ίδιο ισχύει και για την προσπάθεια που κατέβαλε σε συνάρτηση με τα παραγόμενα αποτελέσματά του. Η ικανότητα ενός εργαζόμενου να ολοκληρώσει το έργο που του ανατέθηκε, όπως και η προθυμία του, συγκαταλέγονται ανάμεσα στους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση (Shore and Martin, 1989).

Μια σειρά από μελέτες έχουν ασχοληθεί με την εργασιακή απόδοση, διερευνώντας τους παράγοντες που ενδέχεται να την επηρεάζουν μέσα σε μία εταιρεία. Σύμφωνα με τους Collis and Montgomery (1995) η εργασιακή απόδοση ορίζεται ως το άθροισμα των ικανοτήτων, πόρων και δυνατοτήτων μιας εταιρείας, που αξιοποιούνται αποτελεσματικά και αποδοτικά με σκοπό να γίνουν πραγματικότητα οι στόχοι που έχουν ανά περίπτωση τεθεί. Από την άλλη οι Miller and Broamiley (1990) υποστήριξαν πως στην ουσία η εργασιακή απόδοση δεν είναι άλλο από τις ικανότητες που έχει μια εταιρεία να καταφέρει να πραγματοποιήσει τους σκοπούς της.

Με την πάροδο των χρόνων, όλο και περισσότερες μελέτες έγιναν πραγματικότητα σε μια προσπάθεια να κατανοηθεί καλύτερα η εργασιακή απόδοση. Κι αυτό γιατί όσο περισσότερο αποδοτική και αποτελεσματική είναι μια επιχείρηση, τόσο περισσότερο αυξάνει τις πιθανότητες της να καταστεί βιώσιμη σε βάθος χρόνου. Γι' αυτό και τα στελέχη ενός οργανισμού θα πρέπει να έχουν ανάμεσα στις βασικές προτεραιότητές τους την επίτευξη υψηλών αποδόσεων (Χυτήρης, Λ., 2015).

Τα τελευταία χρόνια μάλιστα όλο και περισσότερες εταιρείες προσπαθούν έντονα να αντιληφθούν και να μετρήσουν τους βασικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση μέσα στην εργασία. Ένας από τους πλέον σημαντικούς μελετητές του είδους του, ο Campbell (1999), αναφέρει πως η εργασιακή απόδοση αποτελεί συνισταμένη των γνώσεων, των δεξιοτήτων, των κινήτρων και των ικανοτήτων και είναι αυτή που ορίζει τους τομείς δράσεις και τη θέση εργασίας του εργαζόμενου.

Πέραν ωστόσο των δυνατοτήτων και των γνώσεων, ερευνώντας τη βιβλιογραφία θα βρει κανείς και μια σειρά ορισμών γύρω από την απόδοση στον χώρο εργασίας που δεν παραλείπουν και επιπλέον παραμέτρους. Ανάμεσα στους ορισμούς αυτούς, που θα βρει κανείς στη διεθνή βιβλιογραφία, συγκαταλέγεται και η πραγματοποίηση των οργανωτικών σκοπών μέσα από τη δομημένη αποτελεσματικότητα διαφορετικών κατά περίπτωση συμπεριφορών. Όπως μάλιστα υποστηρίζουν οι Amos et al. (2004) η επίτευξη των στόχων μιας επιχείρησης και η αποτελεσματική εφαρμογή της στρατηγικής της επιτυγχάνεται μέσα από την ορθολογική αξιοποίηση των μεμονωμένων επιδόσεων και είναι αυτή που ορίζει την εργασιακή απόδοση.

Την ίδια στιγμή, χαρακτηριστικά όπως η επικοινωνιακή ικανότητα, το φύλο, η ευελιξία του εργαζομένου στον εργασιακό του χώρο, η εμπειρία, η προϋπηρεσία, η εθνικότητα, ο προσανατολισμός στόχου, η αντοχή στην πίεση και η πολιτιστική ευελιξία είναι αυτά που έχουν καταλυτικό ρόλο στον τρόπο με τον οποίο συμπεριφέρεται το άτομο ως εργαζόμενος και κατά συνέπεια επηρεάζουν την απόδοσή του μέσα στην εργασία του. Αυτό τουλάχιστον έδειξαν έρευνες που πραγματοποιήθηκαν από τους Lee et al. (2004), Sinangil and Ones (2003) και Caligiuri and Day (2000).

2.4.2 Παράγοντες Που Επηρεάζουν Την Εργασιακή Απόδοση

Εάν θα ήθελε κάποιος να διαχωρίσει τις κατηγορίες των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση ενός ατόμου, αυτές θα ήταν δύο: οι ιδιότητες της εργασίας του και του χώρου εργασίας του, καθώς και οι ιδιότητες του ίδιου του ατόμου (τα ενδιαφέροντά του, οι ανάγκες του, οι στάσεις του). Το πρώτο κομμάτι σχετίζεται με την επιθυμία του εργαζόμενου να είναι αποτελεσματικός, να δώσει δηλαδή τον καλύτερό του εαυτό έχοντας πάντα ως σημείο αναφοράς τον χώρο εργασίας του. Το δεύτερο έχει να κάνει με την ικανότητα αλλά και τις γνώσεις του ατόμου ώστε να φέρει εις πέρας την εργασία που του ανατέθηκε.

2.4.2.1 Χαρακτηριστικά Των Εργαζομένων

Η απόδοση ενός εργαζόμενου ενδέχεται να επηρεάζεται από μία σειρά παραγόντων: τέτοιοι μπορεί να είναι η εκπαίδευσή του, η ηλικία του, η εμπειρία του στον εργασιακό χώρο, η οικογενειακή του κατάσταση, το φύλο του, οι προκλήσεις που έχει αντιμετωπίσει στην καριέρα του καθώς και η εργασιακή του θέση. Οι προαναφερθέντες παράγοντες σε συνδυασμό με τα κίνητρα που παρέχει μία επιχείρηση -λόγου χάρη τον μισθό και τα μπόνους καλής απόδοσης- είναι πιθανό να δημιουργούν θετική διάθεση στους εργαζόμενους (Καην, 1990). Θα πρέπει εξάλλου να ληφθεί υπόψη πως οι παραπάνω παράγοντες είναι αυτοί που καθορίζουν όχι μόνο το κατά πόσο εκπληρώνονται οι ανάγκες ενός εργαζομένου αλλά και το κατά πόσο αισθάνεται ο ίδιος ο εργαζόμενος ότι εκπληρώνονται.

Έτσι για παράδειγμα μία γυναίκα που επιλέγει να συμπεριληφθεί στο εργατικό δυναμικό μίας επιχείρησης είναι πιθανό να έχει αντίστοιχους στόχους και κίνητρα με έναν άνδρα συνάδελφό της. Από τη στιγμή ωστόσο που αναγκάζεται να εργαστεί, γιατί λόγου χάρη χρειάζεται να θρέψει την οικογένειά της, η απόδοσή της είναι πιθανό να είναι μεγαλύτερη έναντι ενός άνδρα συναδέλφου της ενόψει του μισθού που αποσκοπεί να λάβει ή τα χρηματικά προνόμια που παρέχει η επιχείρηση για να κινητοποιήσει τους εργαζομένους της (Γραμματικού, 2010). Διαφορά στην εργασιακή απόδοση ενδέχεται να συμβεί επίσης όταν μία γυναίκα προαχθεί σε υψηλότερη θέση, καθώς συχνά υπάρχει η αντίληψη πως χρειάζεται να αποδώσει έργο μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ενός άνδρα συναδέλφου της ώστε να διατηρήσει την εργασία της και να λάβει το ίδιο επίπεδο απολαβών.

Ένας άλλο παράγοντας που διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην απόδοση ενός εργαζόμενου είναι η ηλικία του (Krogstad et al. 2006). Κι αυτό γιατί οι μικρότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από το φύλο τους, είναι πιθανόν να παρουσιάσουν μεταβολές στην απόδοσή τους από παράγοντες όπως ο ενθουσιασμός, η επιθυμία για συχνή αλλαγή χώρου εργασίας, η απουσία εμπειρίας, η απογοήτευση εξαιτίας των δυσκολιών που προκύπτουν αλλά και η υπέρμετρη φιλοδοξία. Από την άλλοι οι εργαζόμενοι που έχουν μεγαλύτερη ηλικία φαίνεται να έχουν περισσότερο σταθερή απόδοση και να εκτιμούν πιο πολύ τη δουλειά τους σε σχέση με τους νεότερους συνάδελφούς τους αφού συχνά έχουν περισσότερες υποχρεώσεις – τόσο οικονομικής φύσης όσο και οικογενειακές.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί πως όταν ένας εργαζόμενος έχει πολλά έτη εμπειρίας πίσω του ή βρίσκεται σε ένα στάδιο που αποκτά καινούργιες εμπειρίες, τότε η απόδοσή του φαίνεται να αυξάνεται (Greenberg & Baron, 2000). Αντιστρόφως, όταν δεν αποκτά νέες εμπειρίες ή δεν είναι ήδη αρκετά έμπειρος, είναι πιθανό να καταγραφεί μείωση της απόδοσης και της ικανοποίησής του από τη δουλειά του. Γι' αυτό και οι επιχειρήσεις καλό είναι να δημιουργούν κίνητρα στους εργαζομένους τους ώστε να διατηρούν το αίσθημα της επίτευξης στόχων και της προόδου, και να μην παραβλέπουν τη σύνδεση που παρατηρείται ανάμεσα στους υπαλλήλους μέσης ηλικίας και στη δημιουργία κινήτρων.

Δεν θα πρέπει ακόμη να παραληφθεί το γεγονός πως η απόδοση ενός εργαζόμενου μπορεί να επηρεαστεί και από την εκπαίδευσή του αλλά και από την ευφυΐα του. Μπορεί λοιπόν να συμπεράνει κανείς ότι η απόδοση στην εργασία και η ευχαρίστηση που αυτή προσφέρει σχετίζονται με τη θέση του μέσα στην επιχείρηση (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999). Κατά συνέπεια όταν θα βρεθεί σε μια θέση εργασίας που πιστεύει ότι δεν είναι επαρκής για τις ικανότητές του, τότε είναι πιθανό να έχει χαμηλότερη απόδοση καθώς θα νιώθει μειωμένα επίπεδα ικανοποίησης εξαιτίας της έλλειψης αξιοποίησης των προσόντων του. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι η απόδοση ενός εργαζόμενου, πέρα από τα χαρακτηριστικά του, επηρεάζεται συχνά και από τον τρόπο λειτουργίας ενός οργανισμού (Bakker et al. 2008).

2.4.2.2 Θέση Εργασίας Και Περιεχόμενο

Όπως πιθανόν θα ανέμενε κανείς, η υψηλή απόδοση μέσα στον χώρο εργασίας έχει άμεση σχέση με το εάν και κατά πόσο ενδιαφέρον θεωρούν οι εργαζόμενοι το αντικείμενο της δουλειάς τους. Στην αντίληψη αυτή διαδραματίζει ρόλο πλήθος παραγόντων όπως η διαδικασία με την οποία λειτουργεί ο εγκέφαλός του, ο χαρακτήρας του αλλά και οι κλίσεις του. Ακολούθως, όσο πιο ανιαρό και επαναλαμβανόμενο είναι το αντικείμενο μιας εργασίας τόσο πιο πιθανό είναι να λειτουργήσει αρνητικά για την υγεία του εργαζόμενου. Γι' αυτό και έρευνες προτείνουν τη συχνή αλλαγή εργασιακών θέσεων αλλά και τον εμπλουτισμό του αντικειμένου εργασίας (Caligiuri, P.M., and Day, D.V., 2000). Μία άλλη προσέγγιση θα μπορούσε να είναι η ανάθεση ορισμένων δραστηριοτήτων σε τρίτες εταιρείες που έχουν τη

δυνατότητα αλλά και την τεχνογνωσία να τις ολοκληρώσουν πιο γρήγορα και αποτελεσματικά. Με τη μέθοδο αυτή του subcontracting είναι πιθανό να δουν αύξηση της απόδοσής τους (Χυτήρης, Λ., 2015).

Και ο τρόπος αντίληψης της σημασίας της εργασίας όμως συγκαταλέγεται ανάμεσα στους παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση (Kelly, 1980). Κι αυτό γιατί η στάση που διατηρεί προς τη δουλειά του, είτε θετική είτε αρνητική, συνδέεται άμεσα με την ικανοποίηση της αυτοεκτίμησής του. Έτσι συχνά συναντάται το φαινόμενο τα επίπεδα της αυτοεκτίμησης, και κατά συνέπεια η απόδοση του εργαζομένου, να είναι υψηλότερα όσο ανεβαίνουμε τα κλιμάκια μιας επιχείρησης. Από την άλλη, όταν ο εργαζόμενος δεν θεωρεί σημαντική τη δουλειά του τότε είναι πιθανό να έχει και μικρότερη αυτοεκτίμηση.

Μία άλλη παράμετρος που κάνει περισσότερο ελκυστική τη δουλειά ενός ατόμου είναι η δυνατότητα να παρατηρήσει απευθείας τα αποτελέσματα της προσπάθειάς του σε άλλα άτομα. Έτσι για παράδειγμα άνθρωποι που ασκούν επαγγέλματα σχετικά με την υγεία, όπως οι νοσηλευτές και οι γιατροί, είναι πιθανότερο να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στη δουλειά τους από τον απαιτούμενο. Η πιθανότητα αυτή οφείλεται στο γεγονός ότι παρατηρούν άμεσα τα αποτελέσματα της δουλειάς τους με αποτέλεσμα να τους δημιουργούνται ισχυρότερα κίνητρα.

2.4.2.3 Το Εργασιακό Περιβάλλον

Στο πλαίσιο της αύξησης της παραγωγικότητας των εργαζομένων, οι επιχειρήσεις δεν θα πρέπει να παραλείψουν να λάβουν υπόψη τους και τις εργασιακές απαιτήσεις που προβάλλουν (Κοϊνης, Α., 2014). Κι αυτό γιατί όσο αυξάνονται οι απαιτήσεις, συχνά μειώνεται η ικανοποίηση από την εργασία, αυξάνεται το άγχος του εργαζόμενου, ελαττώνεται η παραγωγικότητα, ενώ παρατηρούνται και περισσότερες αποχωρήσεις από τις θέσεις εργασίας. Αντιθέτως επιχειρήσεις που φροντίζουν να προασπίζονται τον ελεύθερο χρόνο των υπαλλήλων τους και τους δίνουν τη δυνατότητα να έχουν ευέλικτο ωράριο, παρατηρούν μεγαλύτερα επίπεδα ικανοποίησης και παραγωγικότητας. Αντίστοιχα αυξημένη παραγωγικότητα παρατηρείται σε εταιρείες που προστατεύουν έμπρακτα την ισορροπία ανάμεσα στο περιβάλλον της εργασίας

και της οικογένειας – και κατά συνέπεια θα πρέπει να λαμβάνεται πάντοτε υπόψη από τις επιχειρήσεις.

Ένα άλλο κίνητρο που ενδέχεται να οδηγήσει στην ενίσχυση της απόδοσης των εργαζομένων, δεν είναι άλλο από το ίδιο το περιβάλλον εργασίας τους. Κι αυτό γιατί όχι μόνο τους επιτρέπει να αναπτύξουν καλύτερα τις δυνατότητές τους, οι οποίες όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω όταν αξιοποιούνται σωστά λειτουργούν ως έξτρα κίνητρα, αλλά δημιουργούν παράλληλα και θετική ψυχολογική διάθεση στους εργαζομένους (Πιπερόπουλος, Γ., 1999).

Χαρακτηριστικό παράδειγμα που ενισχύει τη θετική διάθεση των εργαζομένων, καθώς συχνά είναι αναγκαίο να περνούν τον περισσότερο χρόνο τους στον χώρο εργασίας τους, είναι η διατήρηση της υψηλής ποιότητας του χώρου στον οποίο δουλεύουν (Fujimoto, 2016). Γι' αυτό και οι επιχειρήσεις θα πρέπει να το λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τους καθώς ακόμα και ελλείψεις σε αναλώσιμα, εξοπλισμό ή και προσωπικό διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο, και είναι ιδιαίτερα πιθανό να επιδράσουν στην ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρονται προς τους πελάτες. Σε ανάλογο μήκος κύματος, θα πρέπει να γίνεται όσο το δυνατόν καλύτερος προγραμματισμός και να προβλέπονται τυχόν ελλείψεις σε θέσεις εργασίας καθώς η διαρκής μετακίνηση των υπαλλήλων ώστε να συμπληρωθούν τα κενά έχει παρατηρηθεί πως μειώνει την εργασιακή απόδοση καθώς προκαλεί αβεβαιότητα.

Έχει εξάλλου παρατηρηθεί ότι όταν καταγράφεται θετική αλληλεπίδραση ανάμεσα στους εργαζομένους και το αντικείμενο της εργασίας τους, καθώς και στις σχέσεις τους με τους ανωτέρους τους αλλά και τους υπολοίπους συναδέλφους τους, τότε καταγράφονται υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης (Lyttle J, 2007). Συχνά μάλιστα παρατηρείται οι εργαζόμενοι να δηλώνουν υπερήφανοι σχετικά με την εργασία τους από τη στιγμή που τους προσφέρονται βέλτιστες εργασιακές συνθήκες και θετικό περιβάλλον εργασίας.

Ιδιαίτερο βάρος θα πρέπει να δοθεί από πλευράς επιχειρήσεων και στις σχέσεις ανάμεσα στους εργαζομένους καθώς η ένταση προκαλεί ελάττωση της απόδοσης, ενώ ένας διαπληκτισμός είναι ικανός να επηρεάσει τη διάθεση τους για σημαντικό χρόνο. Το ίδιο ισχύει και για τα ανεβασμένα επίπεδα ανησυχίας και στρες που με τη

σειρά τους επηρεάζουν την δυνατότητές τους. Δεν προκαλεί έκπληξη λοιπόν που σύμφωνα με ερευνητές τα συναισθήματα είναι καθοριστικοί παράγοντες για τη διαμόρφωση του εργασιακού κλίματος, καθώς πρόκειται για συναισθήματα δυναμικά και ισχυρά (Daniel Goleman, 2002).

Έτσι συχνά παρατηρείται οι υπάλληλοι μιας επιχείρησης να αποδίδουν στον υψηλότερο βαθμό των ικανοτήτων τους όταν νιώθουν καλά – κάτι που εξηγείται λογικά αφού τα θετικά συναισθήματα οδηγούν στη διαύγεια του νου, που με τη σειρά του βοηθά να λαμβάνονται καλύτερες και πιο στοχευμένες αποφάσεις. Είναι γνωστό εξάλλου πως η δημιουργικότητα ευνοείται από τη θετική διάθεση και κατά συνέπεια ενισχύει την απόδοση. Γι' αυτό και μέσα σε εργασιακές ομάδες πρέπει να επιδιώκεται η δημιουργία θετικής διάθεσης και να αποφεύγονται οι συγκρούσεις, που ελαττώνουν την αποδοτικότητα.

2.4.3 Εργασιακή Ικανοποίηση και Εργασιακή Απόδοση

Ο τρόπος μέσα από τον οποίο συνδέονται οι έννοιες της ικανοποίησης και της απόδοσης θα μπορούσαμε να πούμε πως είναι αμφίδρομος. Από τη μία η απόδοση ενδέχεται να είναι αποτέλεσμα της ικανοποίησης καθώς οι εργαζόμενοι που απολαμβάνουν την εργασία τους δίνουν τον καλύτερό τους εαυτό και κατά συνέπεια αποδίδουν καλύτερα. Από την άλλη πλευρά ωστόσο και η ικανοποίηση είναι πιθανό να οφείλεται στην απόδοση, μια και τα πλεονεκτήματα που προκύπτουν από τις υψηλές επιδόσεις διαδραματίζουν καταλυτικό ρόλο στα επίπεδα της ικανοποίησης. Όπως θα ήταν αναμενόμενο, οι εργαζόμενοι που σημειώνουν υψηλότερες επιδόσεις αυξάνουν την πιθανότητα να επιβραβευθούν οι κόποι τους με μεγαλύτερες απολαβές και κατά συνέπεια να είναι πιο ευχαριστημένοι από τη δουλειά τους.

Σύμφωνα με τους Jacobs και Solomon (2003), στους εργασιακούς χώρους που οι καλές επιδόσεις επιβραβεύονται σημειώνονται και υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης, ενώ αντιθέτως εάν δεν υπάρχουν κίνητρα επιβράβευσης τότε τα ποσοστά ικανοποίησης είναι αισθητά μικρότερα. Παρατηρείται έτσι μια ξεκάθαρη σύνδεση ανάμεσα στις απολαβές, που είναι αποτέλεσμα της υψηλής απόδοσης, και στον βαθμό εργασιακής ικανοποίησης. Όσο περισσότερο μάλιστα οι επιχειρήσεις ανταμείβουν

τους εργαζομένους τους για τις υψηλές επιδόσεις τους, τόσο περισσότερο αυξάνεται η απόδοση και τα επίπεδα ικανοποίησης (Spector Paul E., 2000).

Από την πλευρά τους και οι Caldwell και O'Reilly (1990) συνέδεσαν μέσα από την έρευνά τους τις εργασιακές επιδόσεις με τα επίπεδα ικανοποίησης. Συγκεκριμένα διαπίστωσαν πως όσο καλύτερα μπορεί να ανταποκριθεί ένας εργαζόμενος στα αιτήματα της δουλειάς του τόσο περισσότερο ικανοποιημένος είναι. Γι' αυτό και εργαζόμενοι που ανταποκρίνονται ορθά στις εργασιακές τους απαιτήσεις και σημειώνουν υψηλές επιδόσεις, καταγράφουν και υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης στην εργασία τους.

2.5 Σωματική Άσκηση και Εργασιακή Απόδοση

Η σωματική δραστηριότητα μπορεί να βοηθήσει τους ανθρώπους, ανάλογα και με τους στόχους τους, να ρυθμίσουν το σωματικό τους βάρος σε ένα υγιές επίπεδο. Μπορεί επίσης να μειώσει τον κίνδυνο καρδιακής νόσου, διαβήτη, εγκεφαλικού επεισοδίου, υψηλής αρτηριακής πίεσης, οστεοπόρωσης, και ορισμένες μορφές καρκίνου, καθώς και να ελαττώσει το στρες και να τονώσει τη διάθεση. Ο καθιστικός τρόπος ζωής έχει ακριβώς το αντίθετο αποτέλεσμα (Harvard School of Public Health, 2013). Τα θετικά αποτελέσματα της άσκησης στην απόδοση εργασίας εκτείνονται σε ένα ευρύ φάσμα. Εκτός από την όξυνση της πνευματικής απόδοσης, η τακτική σωματική δραστηριότητα βελτιώνει τις δεξιότητες διαχείρισης χρόνου (Thomas, 2003).

2.5.1 Αύξηση Απόδοσης Στην Εργασία

Σύμφωνα με μελέτη του 2005 που πραγματοποιήθηκε από τον καθηγητή υγείας Jim McKenna του Μητροπολιτικού Πανεπιστημίου του Leeds (McKenna, 2006), η άσκηση προκάλεσε μια συνολική αύξηση απόδοσης εργασίας κατά περίπου 15%. Περίπου 200 εργαζόμενοι σε τρεις περιοχές μελετήθηκαν: ένα Πανεπιστήμιο, μια εταιρεία πληροφορικής και μια εταιρεία ασφαλειών ζωής. Ειδικότερα, ζητήθηκε από τους εργαζομένους να ολοκληρώσουν ερωτηματολόγια σχετικά με την απόδοση και τη διάθεσή τους στις ημέρες που συνδύαζαν εργασία και άσκηση και τις ημέρες που δεν το έκαναν. Οι συμμετέχοντες ήταν ελεύθεροι να συμμετάσχουν στη σωματική δραστηριότητα της επιλογής τους.

Οι περισσότεροι από αυτούς δαπάνησαν 30 με 60 λεπτά κατά τη διάρκεια του μεσημεριανού γεύματος σε διάφορες δραστηριότητες και αθλήματα, από γιόγκα και αερόμπικ έως ασκήσεις ενδυνάμωσης και μπάσκετ. Έξι στους δέκα εργαζομένους δήλωσαν ότι οι δεξιότητες διαχείρισης του χρόνου τους, η νοητική απόδοση και η ικανότητά τους να ικανοποιούν τις προθεσμίες βελτιώθηκαν τις ημέρες που ασκούσαν (McKenna, 2006).

Τα ευρήματα της έρευνας θα πρέπει να δώσουν στις εταιρείες ένα πρόσθετο κίνητρο για να προσφέρουν προγράμματα άσκησης στον χώρο εργασίας, η οποία θα μπορούσε επίσης να συμβάλει στην περικοπή των ημερών αναρρωτικής άδειας και τη μείωση των δαπανών για την υγειονομική περίθαλψη.

2.5.2 Σωματική και Πνευματική Ευεξία

Σε άλλη μελέτη, ερευνητές από το Χάρβαρντ διαπίστωσαν ότι η ροή του αίματος μετά την προπόνηση δημιούργησε τις βέλτιστες συνθήκες για την εκτέλεση των καθηκόντων που απαιτούν εστιασμένη σκέψη (Thomas, 2013). Πέρα από τα οφέλη της άσκησης στη σωματική υγεία (π.χ. τη βελτίωση της υγείας της καρδιάς), εξίσου σημαντική είναι και η συμβολή της στον ψυχολογικό τομέα. Η συμμετοχή σε μία μέτριας έντασης σωματική δραστηριότητα οδηγεί σε βελτίωση της διάθεσης. Όπως προαναφέρθηκε, η άσκηση θα μπορούσε να προωθήσει την ψυχολογική ευημερία καθώς επίσης και να βελτιώσει την ποιότητα ζωής. Βελτιωμένη διάθεση και ικανότητα να αντιμετωπιστεί το στρες, βελτίωση της αυτοεκτίμησης, συναισθήματα αυξημένης ενέργειας και μειωμένα συμπτώματα που σχετίζονται με την κατάθλιψη είναι κοινά ψυχολογικά οφέλη που αποκτούνται μέσω της άσκησης.

Σε έρευνα που εστίαζε πως η άσκηση μπορεί να βελτιώσει την ικανότητα του εγκεφάλου στο να πάρει αποφάσεις γρηγορότερα και αποτελεσματικότερα (Mulcahy, 2003), διαπιστώθηκε ότι η αερόβια άσκηση σε σταθερό ρυθμό βοηθά στην ικανότητα επίλυσης των προβλημάτων καθώς και στη γρήγορη και αποτελεσματική λήψη αποφάσεων. Μετά την άσκηση, οι άνθρωποι φαίνονταν να είναι σε θέση να επικεντρωθούν και να συγκεντρωθούν πολύ καλύτερα απ' ό τι πριν. Ήταν σε καλύτερη θέση να εμποδίσουν τις πληροφορίες που ήταν άσχετες με την εργασία, ενώ απάντησαν πολύ πιο γρήγορα στις πληροφορίες σχετικές με την εργασία. Τα οφέλη παρατηρήθηκαν τόσο σε άνδρες όσο και σε γυναίκες (Mulcahy, 2003).

Η λήψη αποφάσεων και η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων έχει βρεθεί επίσης να βελτιώνεται μετά την άσκηση. Σε ένα πείραμα, ζητήθηκε από άνδρες ποδοσφαιριστές να τρέξουν σε ένα διάδρομο για δυο σετ των 45 λεπτών, με ένα σύντομο διάλειμμα

μεταξύ αυτών. Σε τρεις ξεχωριστές περιπτώσεις -πριν αρχίσουν να τρέχουν, μετά τα πρώτα 45 λεπτά και μετά το δεύτερο 45λεπτο- οι παίκτες είδαν διαφάνειες που απεικόνιζαν πραγματικές καταστάσεις παιχνιδιού. Στη συνέχεια έπρεπε να αποφασίσουν ποιο είναι το επόμενο βήμα στο παιχνίδι. Μια ομάδα εμπειρογνομόνων ποδοσφαίρου στη συνέχεια έκρινε τις αποφάσεις τους. Η ομάδα διαπίστωσε ότι όσο περισσότερο οι ποδοσφαιριστές είχαν τρέξει, τόσο καλύτεροι ήταν στη λήψη αποφάσεων (Marriott, Reilly and Miles, 1993).

Τέλος, σε μελέτη του 2011 (Demitropoulos, 2011) διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι που ασχολούνται με μέτρια και έντονη σωματική δραστηριότητα ήταν πιθανότερο να σημειώσουν υψηλότερες επιδόσεις εργασίας. Η βελτιωμένη καρδιοαναπνευστική αντοχή έκανε τους εργαζομένους πιο αποτελεσματικούς στην ολοκλήρωση μεγαλύτερης ποσότητας εργασίας. Σημειώνεται ότι τα οφέλη της μέτριας σωματικής δραστηριότητας αφορούσαν τόσο την ποιότητα της εργασίας που εκτελούνταν όσο και τη συνολική απόδοση της εργασίας.

2.5.3 Ένταση και Συχνότητα Άσκησης

Η συχνότητα και η ένταση είναι οι δυο διαστάσεις που καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τα οφέλη και την ποιότητα της άσκησης: Ως **F** (frequency) χαρακτηρίζεται η συχνότητα - πόσο συχνά δηλαδή θα πρέπει να ασκείται κάποιος για τη διατήρηση ή τη βελτίωση της φυσικής του κατάστασης. Ως **I** (intensity) χαρακτηρίζεται η ένταση - πόσο σκληρά θα πρέπει να ασκείται κάποιος για τη διατήρηση ή τη βελτίωση της φυσικής κατάστασης.

2.5.3.1 Συχνότητα

Με τη συχνότητα ορίζεται το πόσο συχνά θα πρέπει να ασκείται κάποιος για τη διατήρηση ή τη βελτίωση της φυσικής του κατάστασης. Κατά την επιστημονική έρευνα, δεν διαπιστώθηκε ακριβής συχνότητα ή αριθμός συνεδριών που απαιτούνται για τη βελτίωση του επιπέδου της φυσικής κατάστασης. Για τους περισσότερους

ανθρώπους, μια συχνότητα 3-5 ημερών την εβδομάδα για καρδιοαναπνευστική άσκηση και 2-3 ημέρες την εβδομάδα για άσκηση με αντιστάσεις ήταν κατάλληλη για ένα γενικό πρόγραμμα γυμναστικής (Fahey, Insel, Roth, 2003).

2.5.3.2 Ένταση

Με την ένταση μετράται το πόσο σκληρά θα πρέπει να ασκείται κάποιος για τη διατήρηση ή τη βελτίωση της φυσικής του κατάστασης. Τα οφέλη για τη φυσική κατάσταση εμφανίζονται όταν η άσκηση πραγματοποιείται σε μεγαλύτερα επίπεδα έντασης από το κανονικό επίπεδο δραστηριότητας. Η κατάλληλης έντασης άσκηση ποικίλλει ανάλογα με κάθε στοιχείο γυμναστικής.

Για την ανάπτυξη καρδιοαναπνευστική αντοχής, για παράδειγμα, ένα άτομο πρέπει να αυξήσει τον καρδιακό ρυθμό του πάνω από το κανονικό· για να αναπτύξει μυϊκή δύναμη πρέπει να άρει ένα βαρύτερο βάρος από το κανονικό· για την ανάπτυξη της ευελιξίας πρέπει να τεντώσει τους μύες του πέρα από το κανονικό μήκος τους (Fahey, Insel, Roth, 2003). Όσο μεγαλύτερη είναι η ένταση της άσκησης, τόσο λιγότερος χρόνος απαιτείται για την απόκτηση φυσικών οφελών. Για την άσκηση υψηλής έντασης, όπως το γρήγορο τρέξιμο παραδείγματος χάριν, 20 με 30 λεπτά θεωρούνται κατάλληλα. Από την άλλη, για άσκηση πιο μέτριας έντασης, όπως το περπάτημα, μπορεί να απαιτηθούν 45 με 60 λεπτά (Fahey, Insel, Roth, 2003).

2.5.4 Αρνητικές Επιπτώσεις Υπερβολικής Άσκησης

Πέρα από τις προαναφερθείσες θετικές επιπτώσεις της άσκησης, τα αρνητικά αποτελέσματα στον οργανισμό από την υπερβολική άσκηση μπορούν να διακριθούν σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη αφορά επιπτώσεις στον οργανισμό - σώμα, και η δεύτερη στην ψυχολογία του ασκούμενου. Στην πρώτη κατηγορία οι κύριες επιπτώσεις είναι η αποδυνάμωση του ανοσοποιητικού και μυϊκού συστήματος. Η καρδιακή ανεπάρκεια, οι τραυματισμοί και η κόπωση είναι ορισμένες από τις εύκολα αντιληπτές συνέπειες της υπερβολικής άσκησης. Το ίδιο ισχύει και για την απώλεια μυϊκού ιστού και τη

διατήρηση σωματικού λίπους σε χαμηλά, μη αποδεκτά, επίπεδα. Η μυϊκή αποδυνάμωση μπορεί να προκαλέσει κακώσεις, ενώ είναι πιθανό να ακολουθήσουν ο πόνος και η δυσκαμψία. Τέλος, στις γυναίκες η υπερβολική άσκηση μπορεί να οδηγήσει σε αμηνόρροια και κατά συνέπεια να επηρεάσει τη γονιμότητα (Τσώλη, 2012).

Στην δεύτερη κατηγορία, ο εθισμός και η εμφάνιση ψυχολογικών προβλημάτων είναι οι κύριες αρνητικές επιπτώσεις της υπερβολικής άσκησης στην ψυχική διάθεση. Έχει παρατηρηθεί ότι άτομα που ασκούνταν τακτικά και διέκοψαν την άσκηση για διάφορους λόγους, παρουσίασαν κακή ψυχική διάθεση. Επιπλέον άτομα, λόγω της επιθυμίας τους και της υπέρμετρης προσπάθειας που κατέβαλαν να διατηρήσουν ένα εμφανίσιμο σώμα, παρουσίασαν σοβαρά ψυχολογικά προβλήματα όπως νευρική ανορεξία (Ζέρβας, 1996).

Παρόλα αυτά, οι προαναφερθείσες επιπτώσεις καταγράφονται σε περιπτώσεις υπερβολής, και σε καμία περίπτωση στο πλαίσιο μιας φυσιολογικής άσκησης. Συμπερασματικά, και ανακεφαλαιώνοντας όσα διατυπώθηκαν παραπάνω, θα μπορούσαμε να πούμε πως πέρα από τα προφανή οφέλη της άσκησης, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων τη συμβολή της στη διατήρηση του σωματικού βάρους σε υγιή επίπεδα, στην πρόληψη ασθενειών και στην ενίσχυση της καλής διάθεσης, διαπιστώνεται συσχέτισή της και με τις επιδόσεις στον τομέα της εργασίας.

Ειδικότερα, επιστημονικές μελέτες δείχνουν πως τα θετικά αποτελέσματα της άσκησης στην εργασιακή απόδοση είναι πολλαπλά και άπτονται στην αύξηση της πνευματικής απόδοσης, στην καλύτερη διαχείριση του χρόνου, στην ενίσχυση της συγκέντρωσης, στη λήψη αποτελεσματικών αποφάσεων, στην καταπολέμηση του άγχους και στην καλύτερη ικανοποίηση προθεσμιών. Τη συσχέτιση αυτή, ανάμεσα στην άθληση και στις εργασιακές επιδόσεις, θα προσπαθήσουμε να εξετάσουμε και να διαπιστώσουμε στη συνέχεια της παρούσας εργασίας.

3. Μεθοδολογία - Αποτελέσματα

3.1 Εισαγωγή

Στην παρούσα μελέτη συμμετείχαν συνολικά 230 άτομα όλων των ηλικιών που οικειοθελώς συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο που τους διανεμήθηκε ηλεκτρονικά. Σημείο αναφοράς αποτελεί η άθληση, καθώς οι ερωτηθέντες είτε αθλούνταν έντονα κατά την περίοδο συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου με τη μέθοδο λειτουργικής προπόνησης CrossFit σε γυμναστήρια της Αττικής, είτε δεν αθλούνταν, ώστε να μελετηθούν τυχόν διαφορές στις απαντήσεις τους.

Σκοπός της παρακάτω μελέτης είναι να περιγράψουμε τα βασικά χαρακτηριστικά του δείγματος, να συνοψίσουμε τις απαντήσεις των ερωτηθέντων και να εντοπίσουμε τυχόν διαφορές και ομοιότητες στα αποτελέσματά τους. Γι' αυτό και το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε τις εξής μεταβλητές:

- Δέκα δημογραφικές ερωτήσεις
- Επτά ερωτήσεις σχετικά με τη διάρκεια και την ένταση της άσκησης
- Δώδεκα ερωτήσεις από την κλίμακα της Κύριας Αυτοαξιολόγησης
- Δέκα ερωτήσεις από την κλίμακα της Εργασιακής Προσπάθειας

3.2 Κλίμακες

Για τις ανάγκες της εργασίας χρησιμοποιήθηκαν οι παρακάτω κλίμακες:

A) Κύρια Αυτοαξιολόγηση (Core Self-Evaluations Scale): Η κλίμακα των Judge, Erez, Bono, and Thoresen αποτελείται από τις ακόλουθες δώδεκα προτάσεις:

1. *Είμαι πεπεισμένος/η ότι λαμβάνω την επιτυχία που δικαιούμαι στη ζωή*
2. *Μερικές φορές νιώθω θλιμμένος/η*
3. *Όταν προσπαθώ, γενικά επιτυγχάνω*

4. Μερικές φορές όταν αποτυγχάνω, αισθάνομαι ανάξιος/α
5. Ολοκληρώνω τα καθήκοντά μου με επιτυχία
6. Μερικές φορές αισθάνομαι ότι δεν έχω τον έλεγχο της δουλειάς μου.
7. Σε γενικές γραμμές είμαι ευχαριστημένος με τον εαυτό μου
8. Είμαι γεμάτος αμφιβολίες για τις ικανότητές μου
9. Εγώ ορίζω τι θα συμβεί στη ζωή μου.
10. Νιώθω ότι δεν έχω τον έλεγχο της επιτυχίας στην καριέρα μου.
11. Είμαι ικανός να αντιμετωπίσω τα περισσότερα προβλήματά μου.
12. Υπάρχουν στιγμές όπου τα πράγματα μου φαίνονται αρκετά δυσάρεστα (δυσοίωνα) και αδιόρθωτα.

Οι ερωτηθέντες έπρεπε να δηλώσουν τον βαθμό συμφωνίας τους σε μία διαβάθμιση από το 1 έως το 5 όπου ερμηνευόταν ως εξής: «1 - Διαφωνώ Απόλυτα, 2 - Διαφωνώ, 3 - Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ, 4 - Συμφωνώ, 5 - Συμφωνώ Απόλυτα». Ο δείκτης εσωτερικής συνάφειας Cronbach's α (alpha) διαμορφώθηκε στο 0,777.

Πίνακας 1 – Δείκτης εσωτερικής συνάφειας Cronbach's α (Κύρια Αυτοαξιολόγηση)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	12

B) Εργασιακή Προσπάθεια (Work Effort Scale): Εδώ χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα των De Cooman, De Gieter, Pepermans, Jegers, Van Acker, η οποία περιλαμβάνει τις παρακάτω δέκα προτάσεις:

1. Δεν τα παρατάω εύκολα όταν κάτι δεν πάει καλά.
2. Δίνω πραγματικά τον καλύτερό μου εαυτό για να ολοκληρώσω τη δουλειά μου, ανεξάρτητα από τις πιθανές δυσκολίες.
3. Όταν ξεκινώ μια εργασία, τη συνεχίζω μέχρι τέλους.
4. Κάνω το καλύτερο δυνατό για να εκπληρώσω τις προσδοκίες που έχουν οι άλλοι για εμένα.

5. Είμαι αξιόπιστος στην εκτέλεση των εργασιών που μου έχουν ανατεθεί.
6. Δίνω πραγματικά τον καλύτερο μου εαυτό για να επιτύχω τους στόχους της επιχείρησης.
7. Θεωρώ τον εαυτό μου πολύ εργατικό.
8. Δίνω πραγματικά τον καλύτερο μου εαυτό στη δουλειά μου.
9. Ξοδεύω πολλή ενέργεια σε όποια εργασία ξεκινάω.
10. Καταβάλω πάντοτε την ίδια μεγάλη προσπάθεια κατά την εκτέλεση της δουλειάς μου.

Και σε αυτήν την περίπτωση, οι ερωτηθέντες έπρεπε να δηλώσουν τον βαθμό συμφωνίας τους σε μία διαβάθμιση από το 1 έως το 5, όπου ερμηνευόταν ως εξής: «1 - Διαφωνώ Απόλυτα, 2 - Διαφωνώ, 3 - Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ, 4 - Συμφωνώ, 5 - Συμφωνώ Απόλυτα». Ο δείκτης εσωτερικής συνάφειας Cronbach's α (alpha) διαμορφώθηκε στο 0,897.

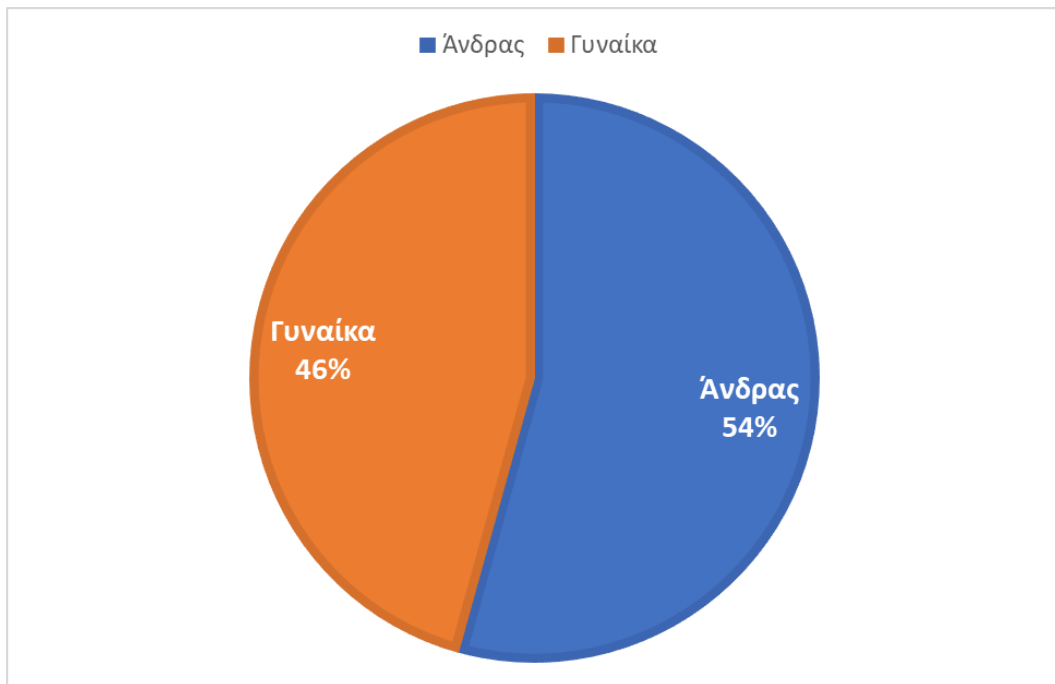
Πίνακας 2 - Δείκτης εσωτερικής συνάφειας Cronbach's α (Εργασιακή Προσπάθεια)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10

3.3 Αποτελέσματα Έρευνας

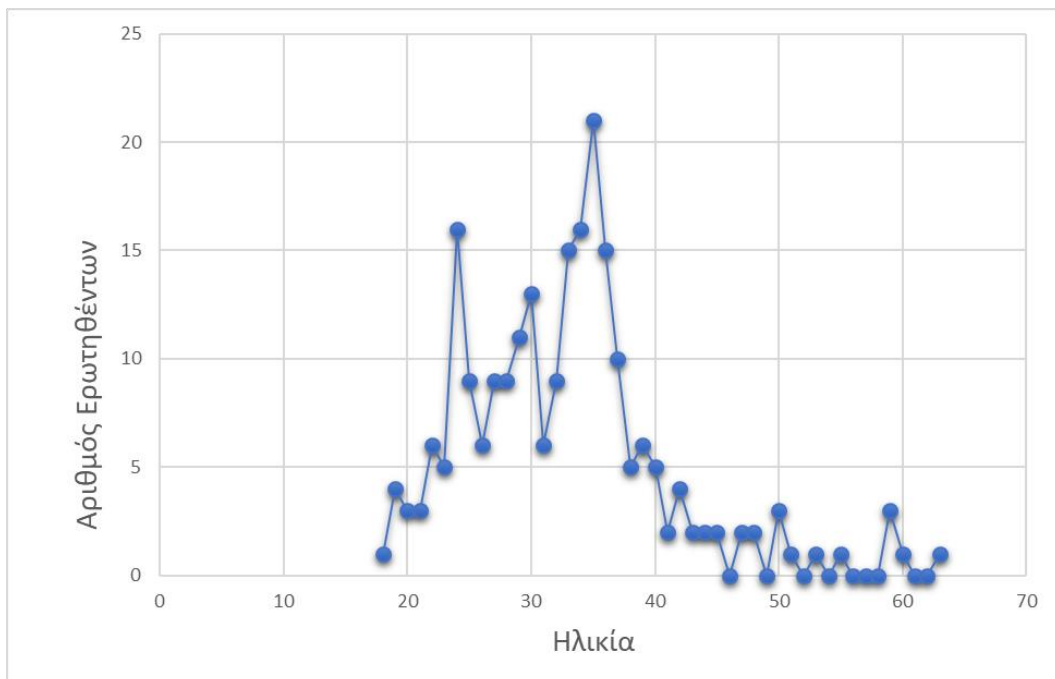
3.3.1 Δημογραφικά Στοιχεία Δείγματος

Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 230 άτομα που συμπλήρωσαν ηλεκτρονικά το ερωτηματολόγιο που τους διανεμήθηκε. Οι άνδρες αποτέλεσαν το 54,3% του δείγματος και οι γυναίκες το 45,7%.



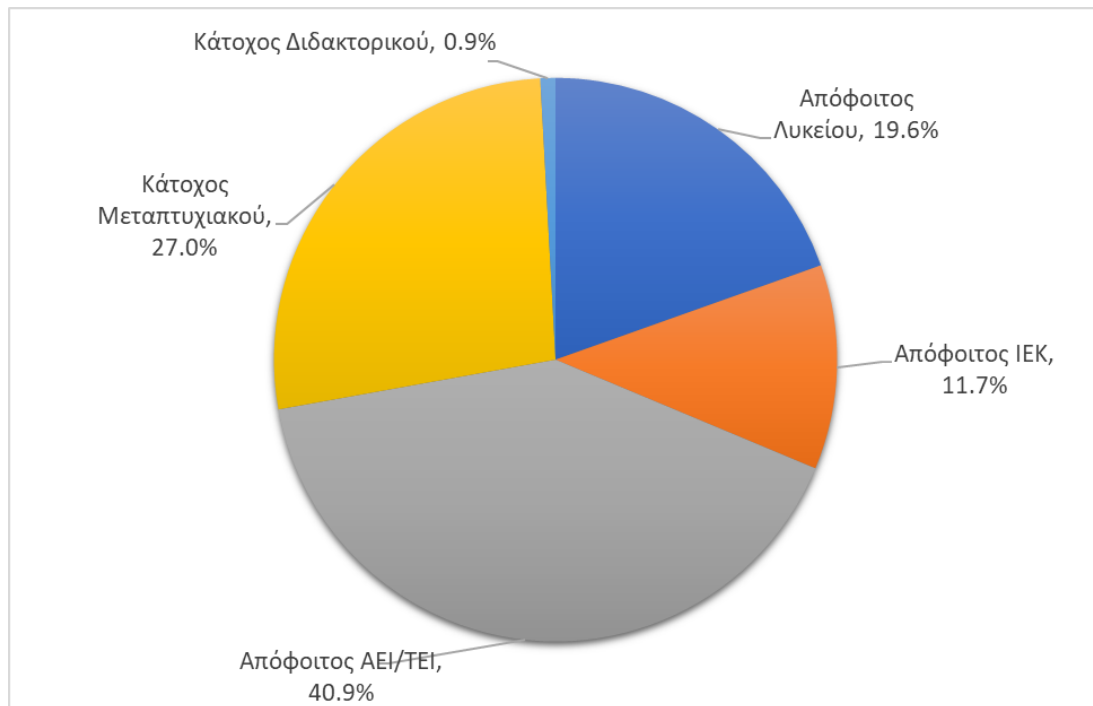
Διάγραμμα 1 – Φύλο συμμετεχόντων

Το εύρος των ηλικιών των ερωτηθέντων κυμάνθηκε από τα 18 έως τα 63 έτη, με τη μέση ηλικία να διαμορφώνεται στα 32,7 έτη και την πιο συχνά εμφανιζόμενη ηλικία να είναι τα 35 έτη με 21 ερωτηθέντες.



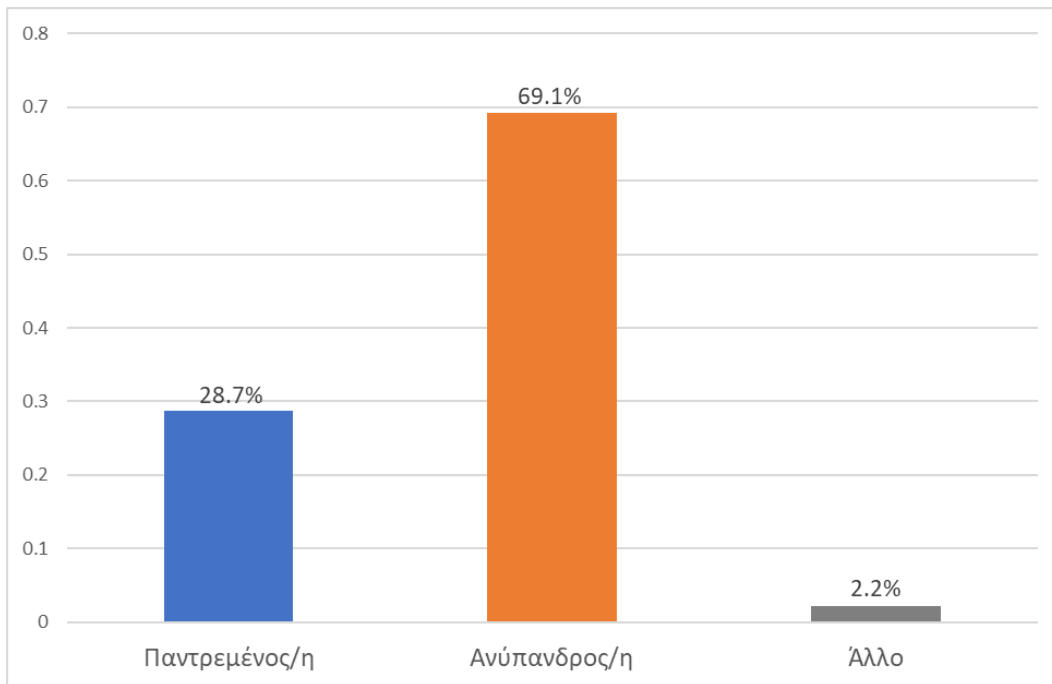
Διάγραμμα 2 – Ηλικίες συμμετεχόντων και συχνότητα εμφάνισης των ηλικιών

Αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, περισσότεροι από τους μισούς έχουν περάσει από το στάδιο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης καθώς το 40,9% δηλώνουν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 26,5% κάτοχοι μεταπτυχιακού, το 11,7% απόφοιτοι ΙΕΚ, ενώ το 17,4% είναι απόφοιτοι Λυκείου.

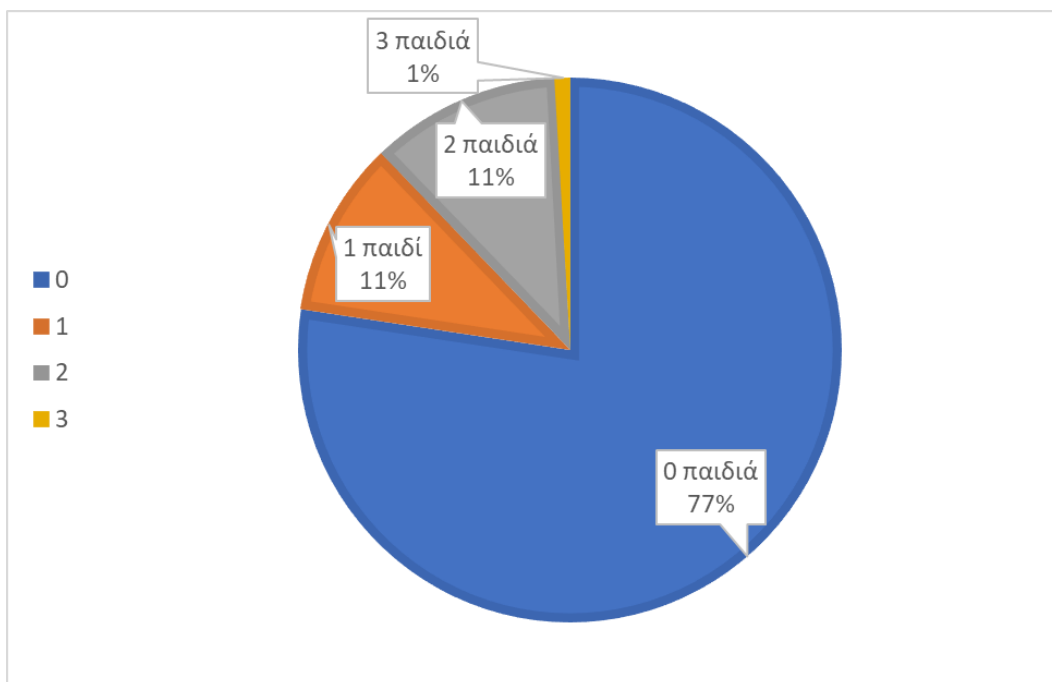


Διάγραμμα 3 – Μορφωτικό επίπεδο

Όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση, το 69,1% είναι ανύπανδρο, το 28,7% παντρεμένο ενώ ένα 2,2% απάντησε πως βρίσκεται σε άλλη οικογενειακή κατάσταση. Την ίδια στιγμή η πλειοψηφία του δείγματος, και συγκεκριμένα τρεις στους τέσσερις ερωτηθέντες, δεν έχουν κάνει οικογένεια καθώς το 77,4% του δείγματος απάντησε ότι δεν έχει παιδιά, το 10,4% πως έχει ένα παιδί, το 11,3% δύο παιδιά και μόλις το 0,9% τρία παιδιά.



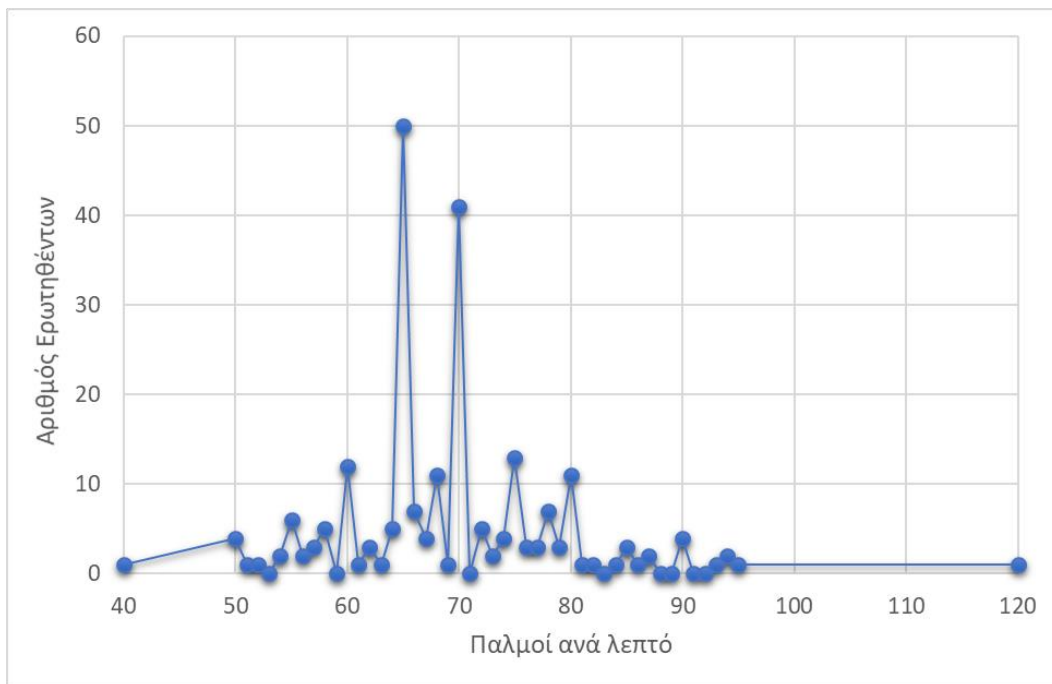
Διάγραμμα 4 – Οικογενειακή κατάσταση



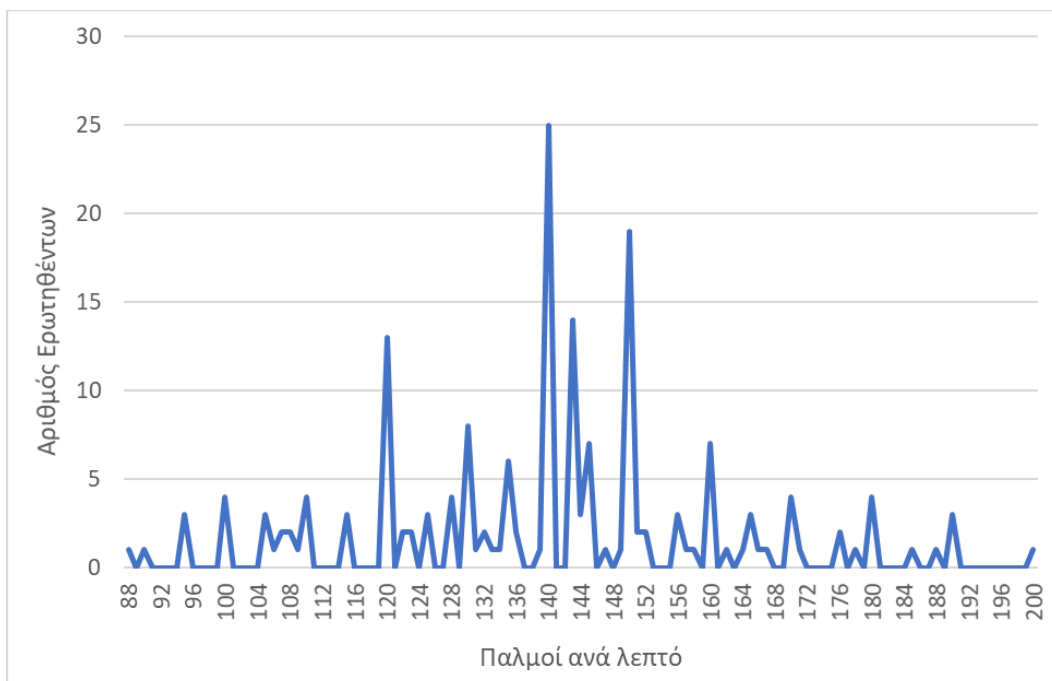
Διάγραμμα 5 – Αριθμός παιδιών συμμετεχόντων

Σε περισσότερο προσωπικά χαρακτηριστικά, ζητήθηκαν από τους συμμετέχοντες το ύψος, το βάρος, οι παλμοί ανά λεπτό σε ηρεμία και οι παλμοί ανά λεπτό μετά από έντονη άσκηση – με την προϋπόθεση φυσικά ότι γυμνάζονταν έντονα την περίοδο που συμμετείχαν στην έρευνα. Το μέσος ύψος διαμορφώθηκε στο 1 μέτρο και 72 εκατοστά,

ενώ το μέσο βάρος στα 73 κιλά. Όσον αφορά τους παλμούς σε ηρεμία, κινήθηκαν κατά μέσο όρο σε 69 ανά λεπτό ενώ μετά από έντονη άσκηση στους 110 ανά λεπτό.

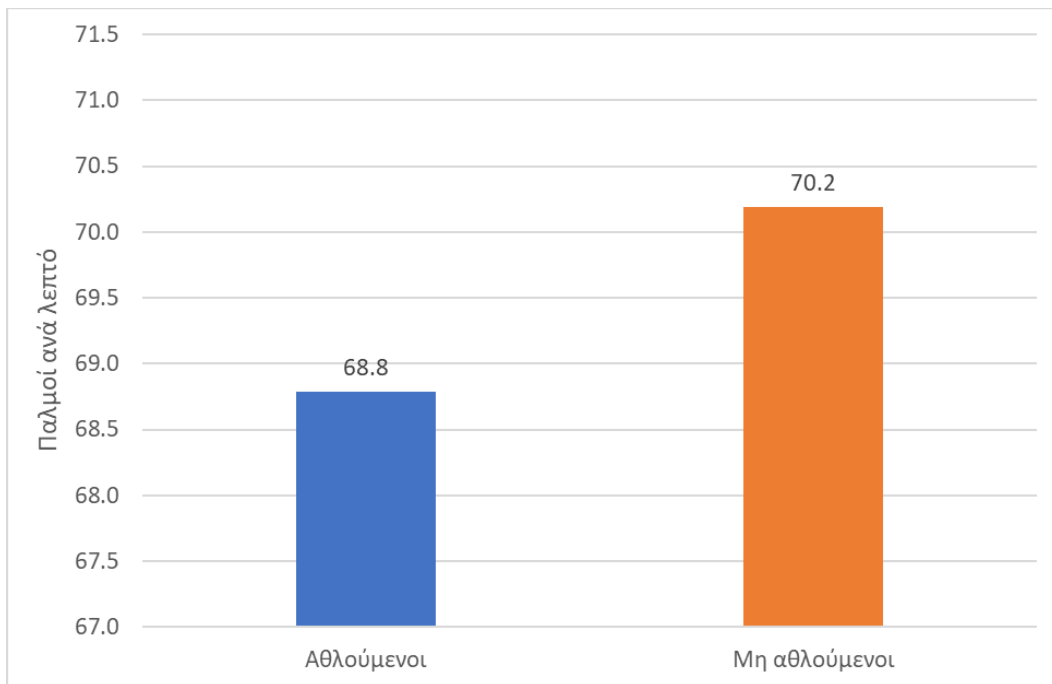


Διάγραμμα 6 – Παλμοί ανά λεπτό σε ηρεμία



Διάγραμμα 7 - Παλμοί ανά λεπτό μετά από έντονη άσκηση

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί πως οι παλμοί ανά λεπτό σε ηρεμία -ένας σημαντικός δείκτης υγείας που μεταξύ άλλων δείχνει αν λειτουργούν σωστά οι μύες της καρδιάς- ήταν ελαφρώς μειωμένοι σε αυτούς που αθλούνταν σε σχέση με αυτούς που δεν αθλούνταν. Ειδικότερα ο αριθμός τους για τους αθλούμενους διαμορφώθηκε στους 68,8 ανά λεπτό σε αντίθεση με τους μη αθλούμενους στους οποίους έφτασε τους 70,2 ανά λεπτό.

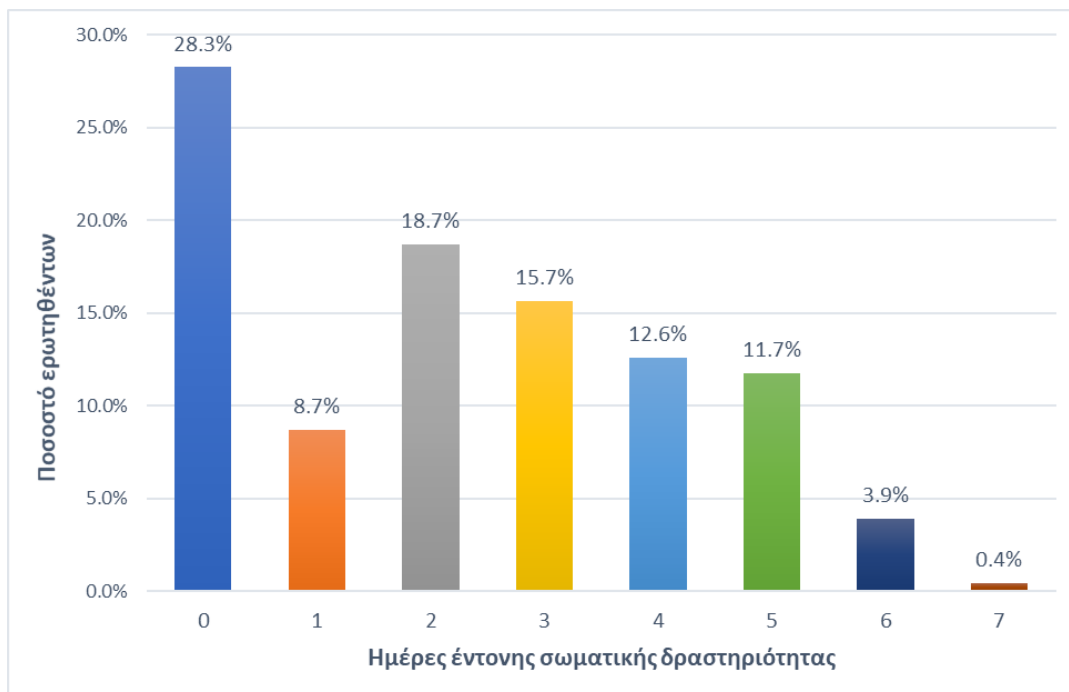


Διάγραμμα 8 – Διαφορά παλμών σε ηρεμία ανάμεσα σε αθλούμενους και μη αθλούμενους

3.3.2 Χρονική Διάρκεια Σωματικής Άσκησης

Στη συνέχεια του ερωτηματολογίου ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να απαντήσουν ερωτήσεις που αφορούσαν στον χρόνο που αφιέρωσαν για κάποια σωματική δραστηριότητα τις τελευταίες 7 ημέρες. Συμπεριλήφθηκαν ερωτήματα σχετικά με δραστηριότητες που οι ερωτηθέντες έκαναν κατά την εργασία τους, στις μετακινήσεις τους, στις δουλειές του σπιτιού, του κήπου και στον ελεύθερο χρόνο τους για ψυχαγωγία, άσκηση ή άθληση. Ζητήθηκε μάλιστα να απαντήσουν όλες τις ερωτήσεις, ακόμα και εάν πίστευαν ότι δεν είναι ιδιαίτερα σωματικά δραστήρια άτομα.

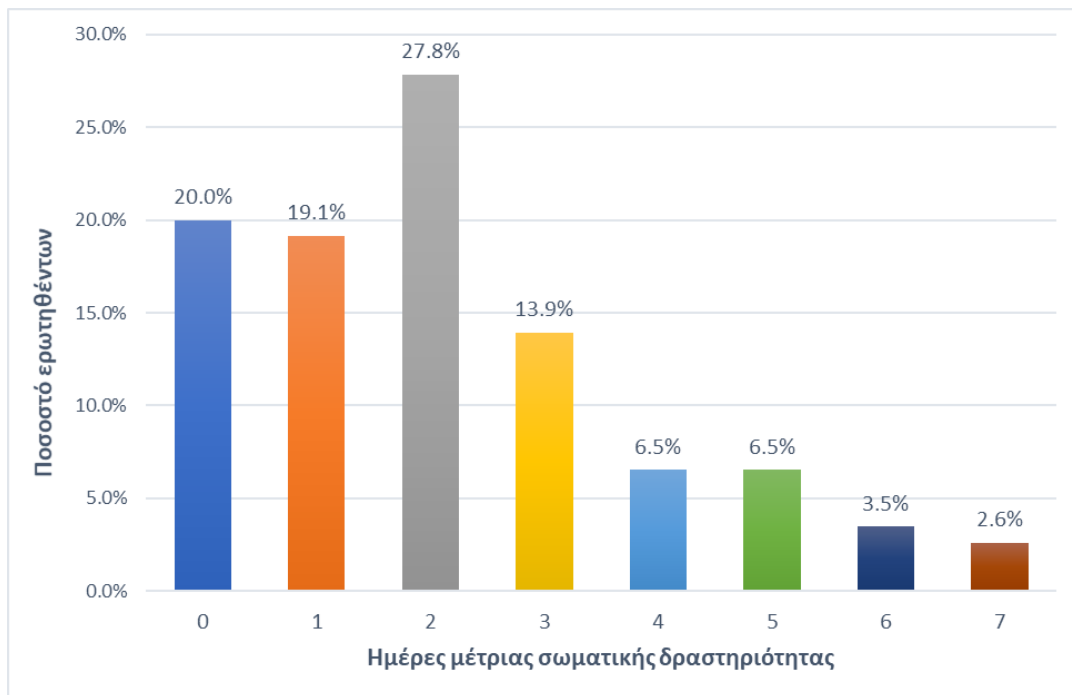
Ξεκινώντας με τον αριθμό των ημερών που οι ερωτηθέντες άσκησαν έντονη σωματική δραστηριότητα κατά την τελευταία εβδομάδα, παρατηρούμε πως η πλειοψηφία ανάμεσα σε αυτούς που αθλήθηκαν, και συγκεκριμένα το 47%, επέλεξε να πραγματοποιήσει έντονη δραστηριότητα από 2 έως 4 φορές την εβδομάδα. Πιο δημοφιλής απάντηση ήταν οι δύο φορές την εβδομάδα με το 18,7% του δείγματος να την επιλέγει και ακολούθησαν διαδοχικά οι 3 φορές με 15,7% και οι 4 φορές με 12,6%. Από την άλλη, περίπου ένας στους τέσσερις (28,3%) δεν πραγματοποίησε καμία έντονη δραστηριότητα τις τελευταίες επτά ημέρες. Όσον αφορά τη χρονική διάρκεια της έντονης άσκησης, το 67% του δείγματος δήλωσε πως αφιέρωσε είτε 1 είτε 1,5 ώρα σε αυτού του είδους τις δραστηριότητες.



Διάγραμμα 9 – Ποσοστά των ερωτηθέντων που άσκησαν έντονη σωματική δραστηριότητα την τελευταία εβδομάδα

Όταν το αντικείμενο της ερώτησης μετακινήθηκε στη μέτρια σωματική δραστηριότητα, τότε παρατηρήθηκε αισθητή διαφορά στις απαντήσεις. Ο αριθμός όσων έκαναν έστω και για μία μέρα μέτρια σωματική δραστηριότητα αυξήθηκε στο 80%, ενώ το 60,8% του δείγματος επέλεξε να πραγματοποιήσει μέτρια δραστηριότητα από 2 έως 4 φορές την εβδομάδα. Και σε αυτήν την περίπτωση πιο δημοφιλής απάντηση ανάμεσά τους ήταν οι δύο φορές την εβδομάδα με το 27,8% του δείγματος να την επιλέγει και ακολούθησαν διαδοχικά η 1 φορά με 19,1% και οι 3 φορές με 13,9%. Όσον αφορά τη

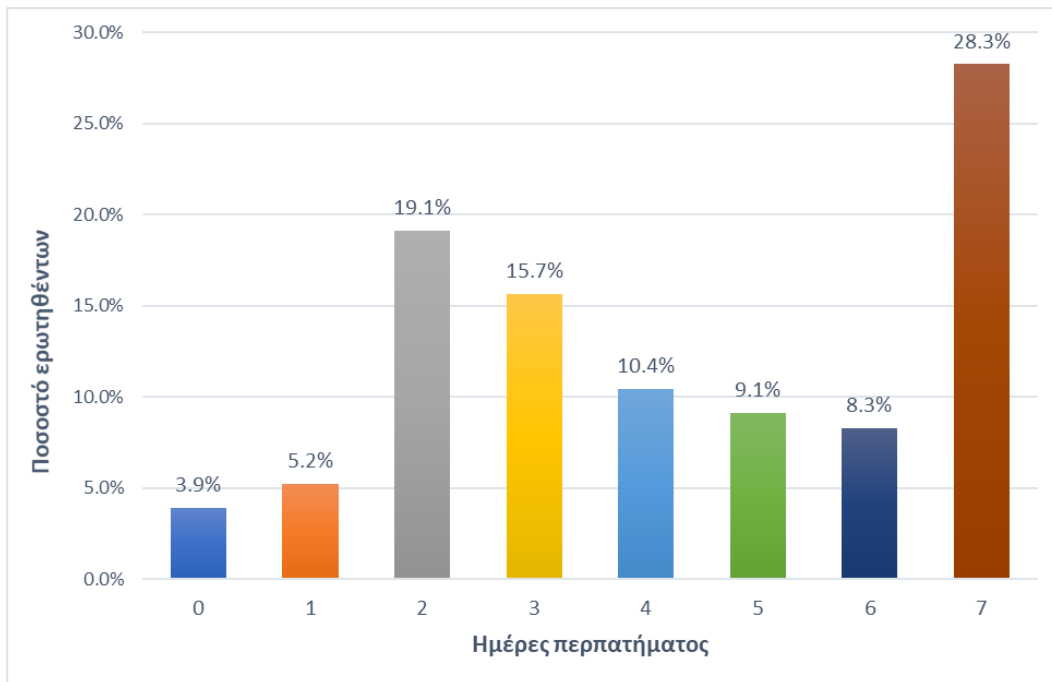
χρονική διάρκεια της μέτριας άσκησης, το 49% του δείγματος δήλωσε πως αφιέρωσε είτε 1/2 είτε 1 ώρα σε αυτού του είδους τις δραστηριότητες.



Διάγραμμα 10 - Ποσοστά των ερωτηθέντων που άσκησαν μέτρια σωματική δραστηριότητα την τελευταία εβδομάδα

Στην ερώτηση, τέλος, πόσες μέρες περπατήσατε για περισσότερο από 10 συνεχόμενα λεπτά κατά την τελευταία εβδομάδα, οι απαντήσεις ήταν ενθαρρυντικές καθώς το 96% του συνολικού δείγματος περπάτησε έστω και για μία ημέρα περισσότερο από ένα δεκάλεπτο, ενώ το 71,8% περπάτησε άνω των δέκα λεπτών τουλάχιστον τρεις φορές την εβδομάδα.

Πιο δημοφιλής απάντηση μάλιστα ήταν οι επτά ημέρες την εβδομάδα, με το 28,3% όσων περπάτησαν να την επιλέγει και ακολούθησαν οι δύο μέρες με 19,1% και οι τρεις μέρες με 15,7%. Στο κομμάτι της χρονικής διάρκειας, το 34% του δείγματος αφιέρωσε είτε 1/2 είτε 1 ώρα στο περπάτημα.



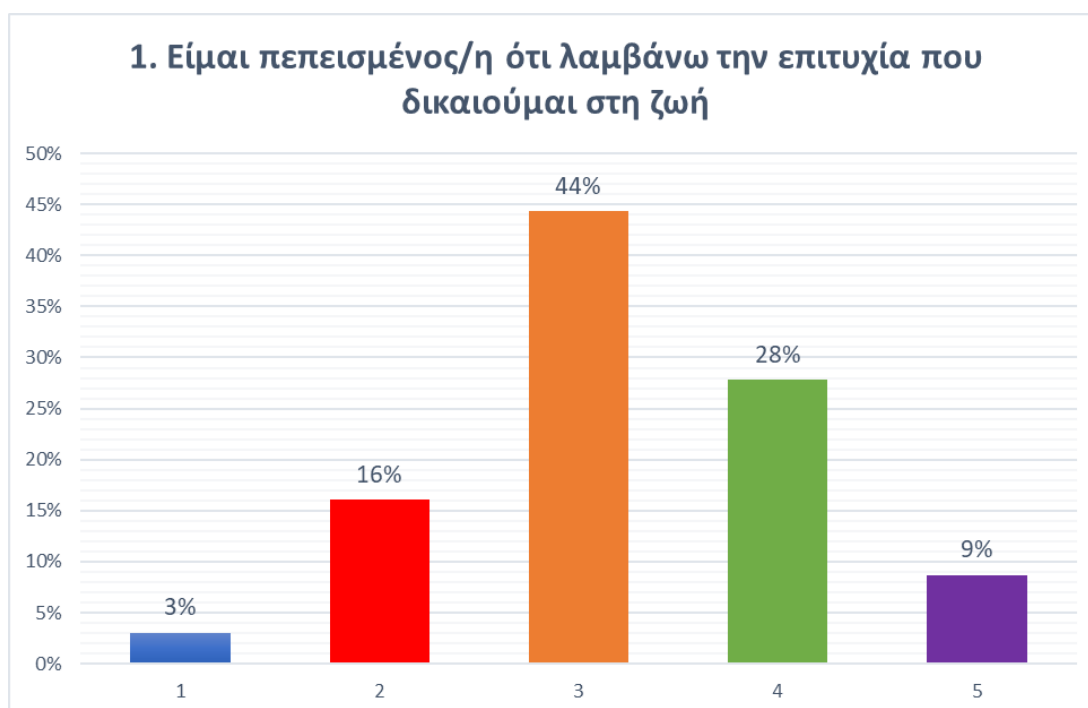
Διάγραμμα 11 - Ποσοστά των ερωτηθέντων που περπάτησαν για τουλάχιστον δέκα συνεχόμενα λεπτά την τελευταία εβδομάδα

Η έβδομη ερώτηση σε αυτήν την υποκατηγορία είχε να κάνει με τον χρόνο που πέρασαν καθισμένοι οι ερωτηθέντες μέσα σε μια συνηθισμένη μέρα την τελευταία εβδομάδα. Εδώ η πλειοψηφία, και συγκεκριμένα το 54%, απάντησε ότι περνάει από 5 έως 10 ώρες καθισμένη σε μία καρέκλα. Οι πιο δημοφιλείς απαντήσεις μάλιστα ήταν οι 8 ώρες με 12% και οι 10 ώρες με 11%!

3.3.3 Συνολικός Βαθμός Διαφωνίας/Συμφωνίας

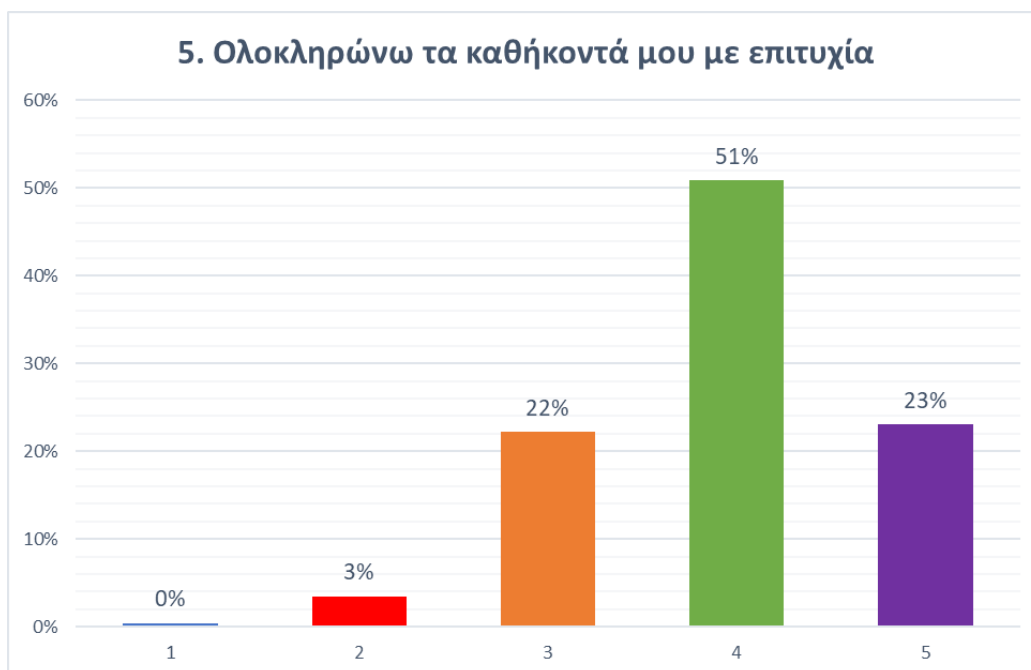
Πριν την ολοκλήρωση του ερωτηματολογίου οι ερωτηθέντες έπρεπε να δηλώσουν τον βαθμό συμφωνίας τους σε 22 προτάσεις, που αναφέρονται ανωτέρω (κεφ. 3.2) και αντλήθηκαν από τις κλίμακες «Κύρια Αυτοαξιολόγηση» (Core Self-Evaluations Scale) των Judge, Erez, Bono, and Thoresen και «Εργασιακή Προσπάθεια» (Work Effort Scale) των De Cooman, De Gieter, Pepermans, Jegers, Van Acker. Οι απαντήσεις δίνονταν σε μία κλίμακα από το 1 έως το 5 όπου ερμηνευόταν ως εξής: «1 - Διαφωνώ απόλυτα, 2 - Διαφωνώ, 3 - Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4- Συμφωνώ, 5 - Συμφωνώ απόλυτα».

Ανάμεσα στις πιο ενδιαφέρουσες απαντήσεις του συνολικού δείγματος θα μπορούσαμε να ξεχωρίσουμε καταρχάς αυτές που έχουν να κάνουν με την πρόταση «Είμαι πεπεισμένος/η ότι λαμβάνω την επιτυχία που δικαιούμαι στη ζωή». Το 44% του δείγματος, ή αλλιώς σχεδόν ένας στους δύο ερωτηθέντες, δυσκολεύεται να αποφασίσει για το αν παίρνει στη ζωή του λιγότερα ή περισσότερα από αυτά που δικαιούται, ενώ μόλις ένας στους τρεις είτε Συμφωνεί είτε Συμφωνεί απόλυτα με την πρόταση.



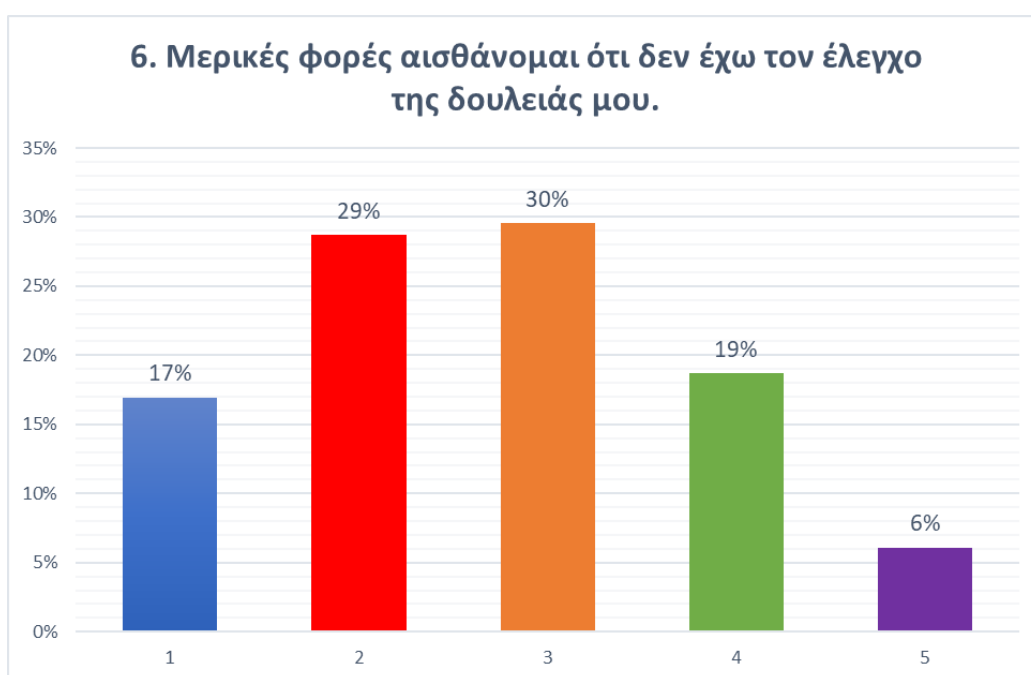
Διάγραμμα 12 – Συνολικός βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Είμαι πεπεισμένος/η ότι λαμβάνω την επιτυχία που δικαιούμαι στη ζωή»

Την ίδια στιγμή, σχεδόν τρεις στους τέσσερις ερωτώμενους (74%), δηλώνουν ότι Συμφωνούν ή Συμφωνούν Απόλυτα πως ολοκληρώνουν τα καθήκοντά τους με επιτυχία, ενώ μόλις το 3% του συνολικού δείγματος διαφωνεί με την πρόταση αυτή και μάλιστα όχι σε απόλυτο βαθμό!



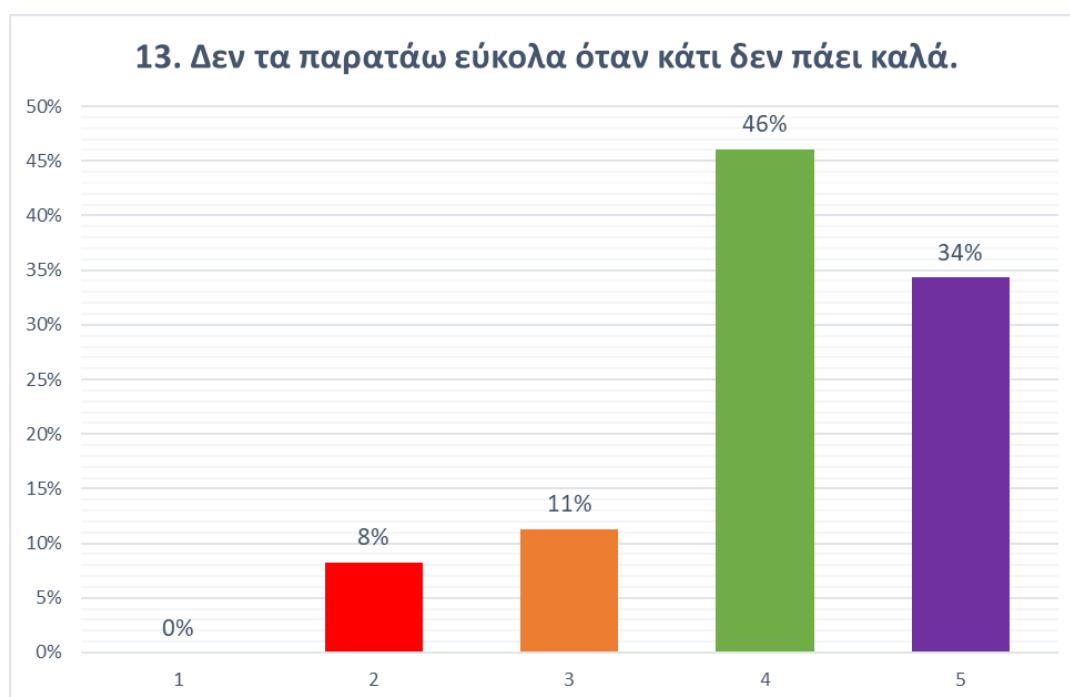
Διάγραμμα 13 - Συνολικός βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Ολοκληρώνω τα καθήκοντά μου με επιτυχία»

Ελαφρώς διαφορετική είναι η εικόνα όταν η συζήτηση έρχεται στον έλεγχο που έχουν πάνω στην εργασία τους καθώς περίπου ένας στους δύο (46%) δηλώνει τη διαφωνία ή την απόλυτη διαφωνία του με την πρόταση «Μερικές φορές αισθάνομαι ότι δεν έχω τον έλεγχο της δουλειάς μου».



Διάγραμμα 14 - Συνολικός βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Μερικές φορές αισθάνομαι ότι δεν έχω τον έλεγχο της δουλειάς μου».

Το 80% τέλος του συνολικού δείγματος εμφανίζεται να μην τα παρατάει εύκολα, ακόμα και όταν κάτι δεν πάει καλά, αφού είτε Συμφωνεί είτε Συμφωνεί Απόλυτα με την πρόταση «Δεν τα παρατάω εύκολα όταν κάτι δεν πάει καλά». Συγκεκριμένα Συμφωνεί μερικώς το 46% και απόλυτα το 34%, ενώ μόνο το 8% Διαφωνεί μερικώς και το 11% Ούτε Συμφωνεί, Ούτε Διαφωνεί με τη διατύπωση.



Διάγραμμα 15 - Συνολικός βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Δεν τα παρατάω εύκολα όταν κάτι δεν πάει καλά».

Ανάλογη εικόνα διαμορφώνεται και στην προσπάθεια που καταβάλλουν οι ερωτηθέντες στον εργασιακό τους χώρο, με το 82% είτε να Συμφωνεί είτε να Συμφωνεί Απόλυτα με τη διατύπωση «Δίνω πραγματικά τον καλύτερο μου εαυτό στη δουλειά μου». Ειδικότερα το 49% Συμφωνεί και το 33% Συμφωνεί Απόλυτα, τη στιγμή που στον αντίποδα μόλις το 3% Διαφωνεί και μάλιστα μερικώς. Το Διάγραμμα 16 που ακολουθεί αποτυπώνει τα παραπάνω ποσοστά.



Διάγραμμα 16 - Συνολικός βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Δίνω πραγματικά τον καλύτερο μου εαυτό στη δουλειά μου».

3.3.4 Διαχωρισμένος Βαθμός Διαφωνίας/Συμφωνίας

Ακολουθώντας τον σκοπό της έρευνας, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων στις 22 προαναφερθείσες προτάσεις διαχωρίστηκαν ανάμεσα σε αυτούς που δήλωσαν ότι αθλούνται έντονα και αυτούς που δεν αθλούνται. Τα συμπεράσματα που εξάγονται από τον διαχωρισμό θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως άκρως ενδιαφέροντα, ειδικά όταν η συζήτηση έρχεται στην Απόλυτη Συμφωνία ή Απόλυτη Διαφωνία των ερωτηθέντων με τη διατύπωση.

Στο σημείο αυτό, και ενόψει και των διαγραμμάτων που ακολουθούν στη συνέχεια, θα θέλαμε να σταθούμε λίγο περισσότερο και να αναφέρουμε πως παρατηρείται το εξής φαινόμενο: όσοι αθλούνται έντονα είναι πιο κατηγορηματικοί στις απαντήσεις τους, ενώ σε όσους δεν αθλούνται θα μπορούσε ίσως να δοθεί ο χαρακτηρισμός «περισσότερο αβέβαιο».

Έτσι συχνά θα δούμε τους αθλούμενους να Συμφωνούν Απόλυτα ή να Διαφωνούν Απόλυτα σε μεγαλύτερα ποσοστά στις απαντήσεις τους, ενδεχομένως επειδή αισθάνονται περισσότερο σίγουροι με τους εαυτούς τους, σε αντίθεση με τους μη

αθλούμενους που εμφανίζονται περισσότερο να Συμφωνούν Μερικώς ή να Διαφωνούν Μερικώς με τις διατυπώσεις που τους δόθηκαν. Σε κάθε περίπτωση η έρευνα εστιάζει κατά κύριο λόγο το ενδιαφέρον της στην Απόλυτη Συμφωνία / Απόλυτη Διαφωνία, χωρίς ωστόσο να παραβλέπεται και η Μερική Συμφωνία / Μερική Διαφωνία όταν αυτό κρίνεται αναγκαίο.

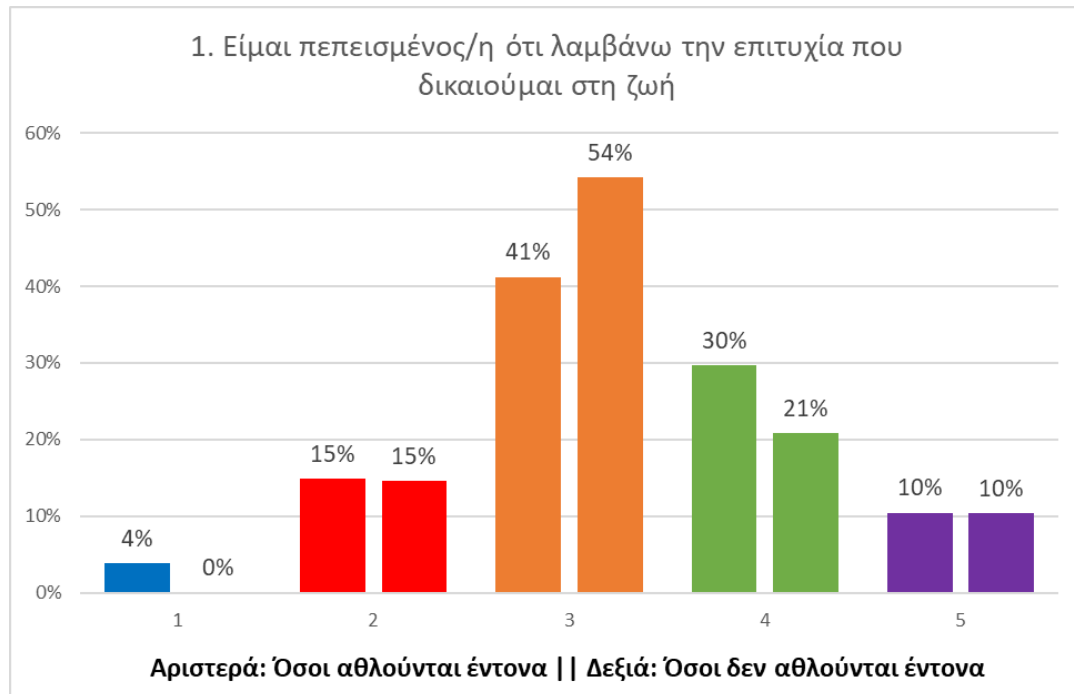
Εάν κάποιος επιχειρούσε να δώσει μία εξήγηση στις διαφορές των ποσοστών, θα μπορούσε να πει πως πιθανόν οφείλονται σε μία από τις βασικές δεξιότητες που εξασκούν όσοι ασχολούνται με την έντονη άσκηση και συγκεκριμένα την ικανότητα να λειτουργούν όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά κάτω από καθεστώς πίεσης. Η ικανότητα αυτή βοηθά τους αθλούμενους να διαχειρίζονται καλύτερα τις δυνάμεις τους, την καρδιοαναπνευστική αντοχή τους κ.λπ. όταν οι παλμοί τους ανεβαίνουν και η κούραση αυξάνεται αλλά γνωρίζουν ωστόσο ότι σε κάθε περίπτωση πρέπει να ολοκληρώσουν τα γυμναστικά τους προγράμματα. Δεν αποκλείεται λοιπόν η ικανότητα αυτή να τους βοηθά και στον εργασιακό τους χώρο, νιώθοντας λιγότερο άβολα σε μη ιδανικές συνθήκες.

Κάτι άλλο που πρέπει να σημειωθεί είναι πως τα αποτελέσματα της έρευνας δεν ακολουθούν το μοτίβο «άσπρο / μαύρο» - δεν θα μπορούσαν άλλωστε, όπως συμβαίνει και με τα περισσότερα πράγματα στην καθημερινότητά μας. Η άθληση δηλαδή δεν είναι πανάκεια, βελτιώνοντας όλους τους τομείς της ζωής των εργαζομένων και εκτοξεύοντας κατακόρυφα τις εργασιακές τους επιδόσεις έναντι όσων δεν αθλούνται.

Σε καμία περίπτωση δεν υπερτερούν σε όλα ανεξαιρέτως τα συμπεράσματα που προκύπτουν οι έντονα αθλούμενοι σε σχέση με τους μη αθλούμενους, και πιθανόν δεν θα ήταν λογικό να συμβαίνει κάτι τέτοιο. Η πλειοψηφία ωστόσο των αποτελεσμάτων είναι αυτή που μαρτυρά τα οφέλη της έντονης άσκησης, όπως θα αναλυθεί διεξοδικά στη συνέχεια.

Ξεκινώντας λοιπόν με την πρόταση «Είμαι πεπεισμένος/η ότι λαμβάνω την επιτυχία που δικαιούμαι στη ζωή», παρατηρούμε ότι το ποσοστό Απόλυτης Συμφωνίας διαμορφώνεται στο 10% τόσο ανάμεσα σε αυτούς που αθλούνται έντονα όσο και στους μη αθλούμενους. Η διαφορά που παρατηρείται ανάμεσα στα δύο υποσύνολα

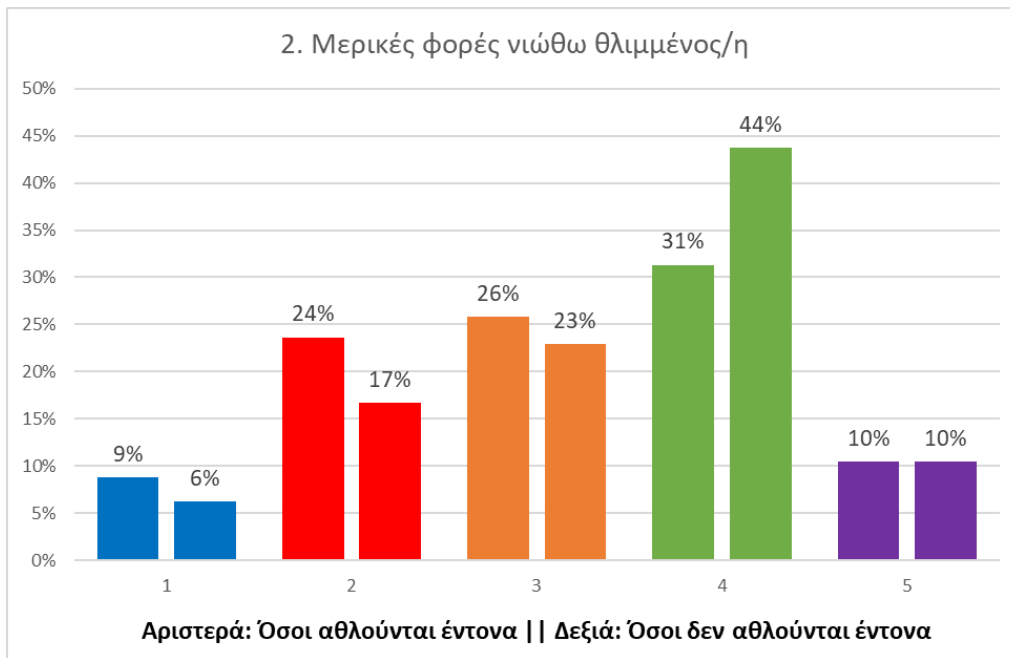
εντοπίζεται στο ποσοστό μερικής συμφωνίας, καθώς διαμορφώνεται στο 30% και 21% αντίστοιχα.



Διάγραμμα 17 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Είμαι πεπεισμένος/η ότι λαμβάνω την επιτυχία που δικαιούμαι στη ζωή».

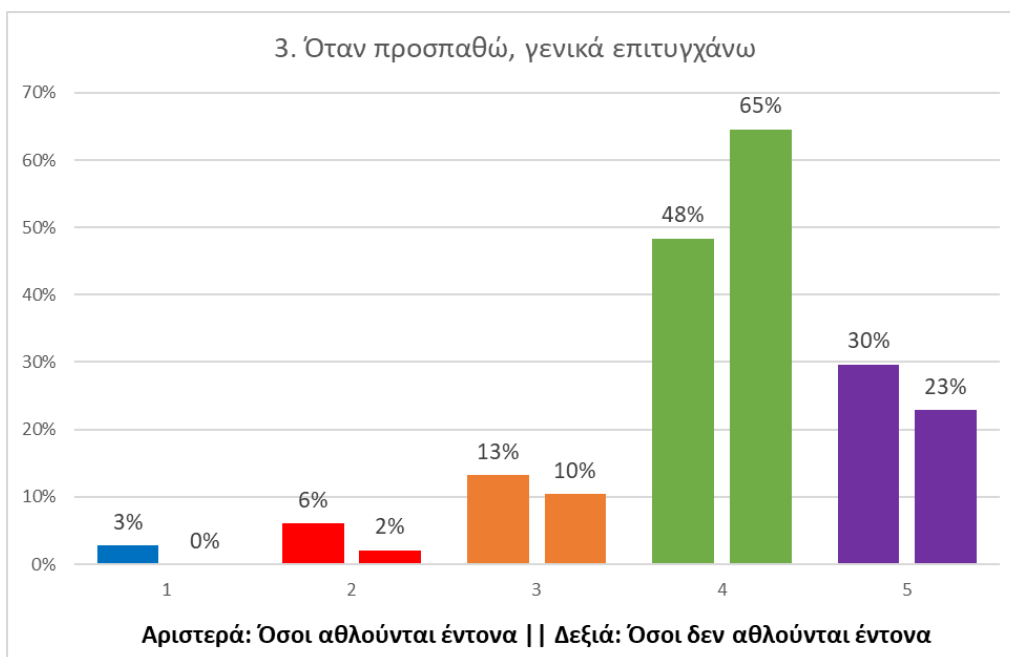
Συνεχίζοντας με την πρόταση «Μερικές φορές νιώθω θλιμμένος/η», την οποία θα εξετάσουμε ανεστραμμένη εξετάζοντας τη διαφωνία του δείγματος με τη διατύπωσή της, βλέπουμε πως το αίσθημα της θλίψης εμφανίζεται σπανιότερα σε όσους επιλέγουν να αθλούνται έντονα. Ειδικότερα το 9% όσων απάντησαν ότι αθλούνται Διαφωνεί Απόλυτα με αυτή, σε σχέση με το 6% όσων δεν αθλούνται.

Σε περίπτωση μάλιστα που προστεθεί και η απλή Διαφωνία τότε η διαφορά αυξάνεται κατακόρυφα και διαμορφώνεται στο 33% έναντι 23%, αποτελέσματα που είναι σύμφωνα με τις υφιστάμενες επιστημονικές έρευνες (κεφ. 2.2.3) και δείχνουν σαφή συσχέτιση μεταξύ της άθλησης και της καλής ψυχικής υγείας.



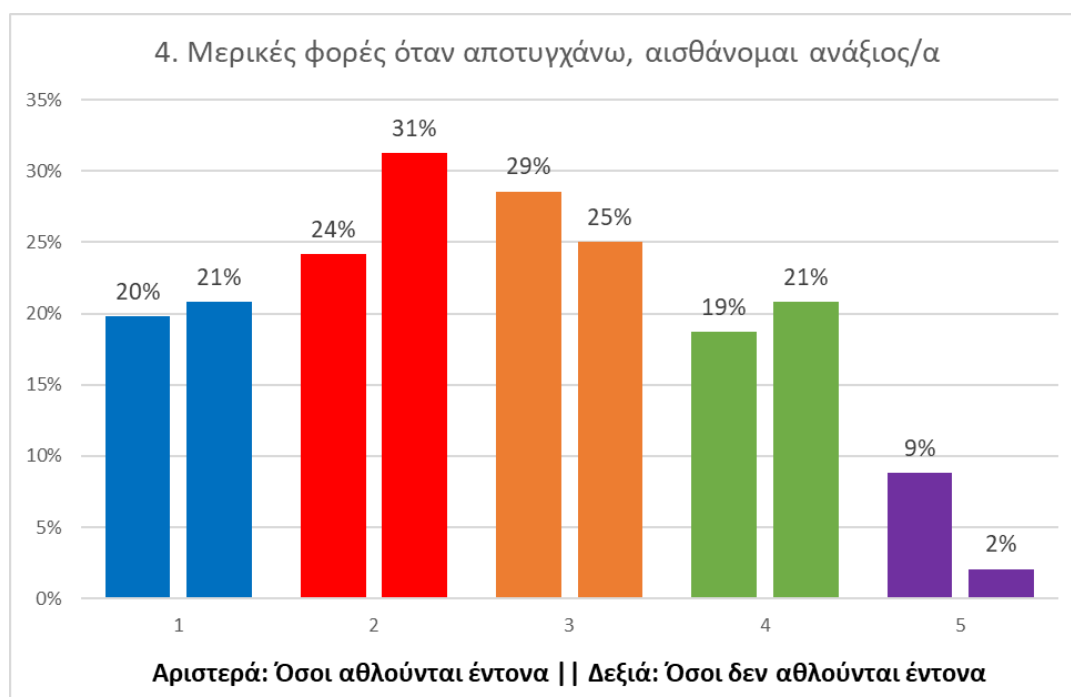
Διάγραμμα 18 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Μερικές φορές νιώθω θλιμμένος/η».

Μεγαλύτερο είναι το ποσοστό και όσων αθλούνται έντονα και διατηρούν καλύτερη αίσθηση επίτευξης των στόχων τους σε σχέση με όσους δεν αθλούνται. Ειδικότερα το 30% Συμφωνεί Απόλυτα με τη διατύπωση «Όταν προσπαθώ, γενικά επιτυγχάνω», έναντι 23%. Η εικόνα ωστόσο μεταβάλλεται σε περίπτωση που εξεταστεί η Μερική Συμφωνία, καθώς τα ποσοστά αντιστρέφονται αγγίζοντας το 48% και 65% αντίστοιχα.



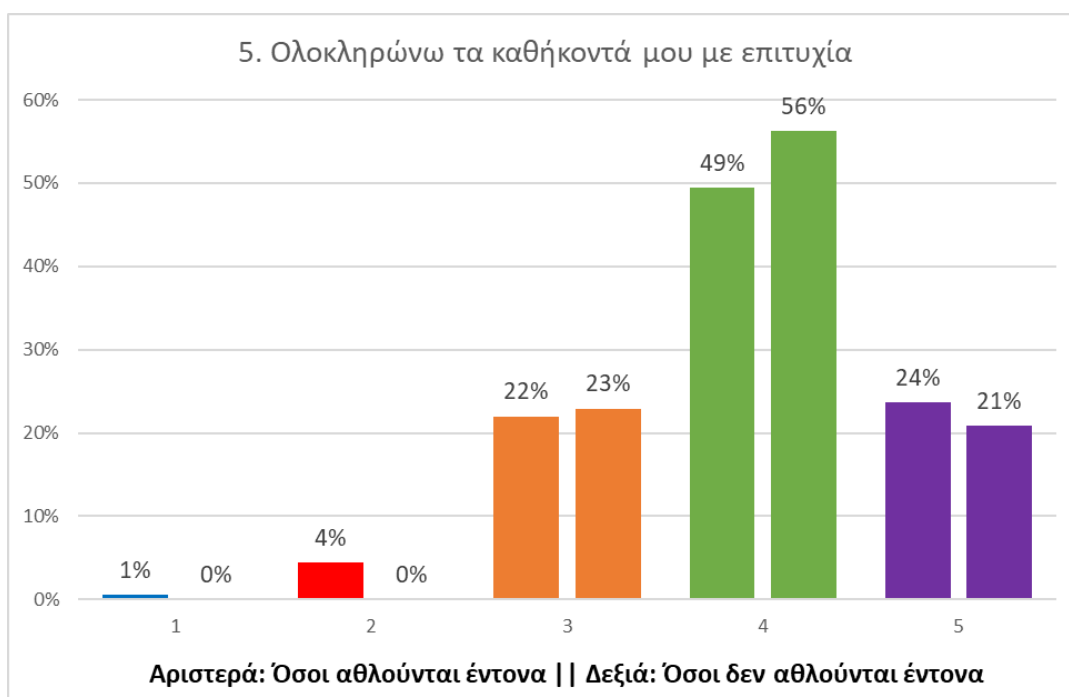
Διάγραμμα 19 - Διαχωρισμένος διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Όταν προσπαθώ, γενικά επιτυγχάνω».

Πιο βαριά ωστόσο φαίνεται να αντιμετωπίζουν το ενδεχόμενο της αποτυχίας όσοι αθλούνται έντονα σε σχέση με όσους δεν αθλούνται, αφού διαφωνούν σε μικρότερο βαθμό με το σημείο 4 «Μερικές φορές όταν αποτυγχάνω, αισθάνομαι ανάξιος/α» - διατύπωση που τα αποτελέσματά της επίσης εξετάζουμε ανεστραμμένα. Αναλυτικότερα τα ποσοστά της Απόλυτης Διαφωνίας βρίσκονται στο 20% και 21% αντίστοιχα, ενώ ακόμα μεγαλύτερη διαφορά παρατηρείται στη Μερική Διαφωνία με 24% και 31% αντίστοιχα.



Διάγραμμα 20 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Μερικές φορές όταν αποτυγχάνω, αισθάνομαι ανάξιος/α».

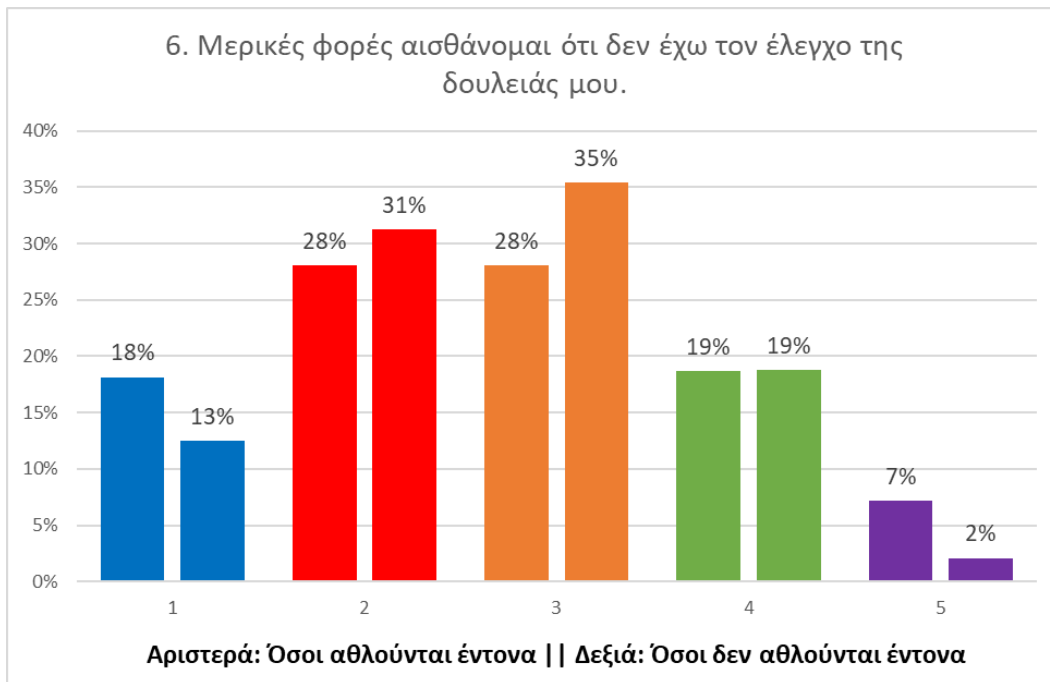
Από την άλλη, μεγαλύτερο είναι το ποσοστό όσων αθλούνται έντονα και Συμφωνούν Απόλυτα πως μπορούν να ολοκληρώνουν τα καθήκοντά τους με επιτυχία. Αναλυτικότερα, φτάνει το 24%, σε αντίθεση με το 21% όσων δεν αθλούνται, ενώ ελαφρώς ανεστραμμένη είναι η εικόνα στη Μερική Συμφωνία, αγγίζοντας το 49% και 56% αντίστοιχα. Η εικόνα αυτή αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 21 που ακολουθεί στην επόμενη σελίδα.



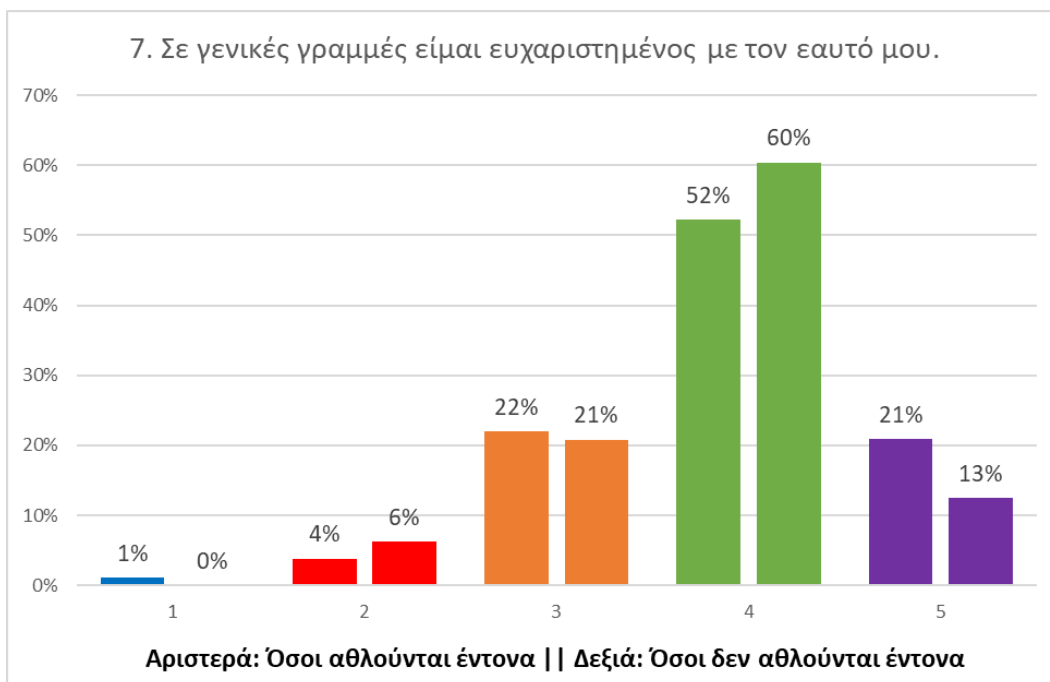
Διάγραμμα 21 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Ολοκληρώνω τα καθήκοντά μου με επιτυχία».

Υπαρκτή διαφορά στο δείγμα παρατηρήθηκε και όταν ζητήθηκε να δηλώσει τη διαφωνία του με την πρόταση «Μερικές φορές αισθάνομαι ότι δεν έχω τον έλεγχο της δουλειάς μου», με όσους αθλούνται έντονα να νιώθουν ότι ελέγχουν καλύτερα τη δουλειά τους. Συγκεκριμένα το 18% των αθλούμενων δήλωσε πως Διαφωνεί Απόλυτα με τη διατύπωση, σε αντίθεση με το 13% των μη αθλούμενων, ενώ αθροίζοντας και τη μερική Διαφωνία τα ποσοστά διαμορφώνονται σε 46% και 44% αντίστοιχα (Διάγραμμα 22).

Αισθητά μεγαλύτερο είναι και το ποσοστό των έντονα αθλούμενων που έχει υψηλό αίσθημα ικανοποίησης από τον εαυτό του καθώς το 21%, έναντι 13%, Συμφωνεί Απόλυτα με τη διατύπωση «Σε γενικές γραμμές είμαι ευχαριστημένος με τον εαυτό μου». Αξίζει να αναφερθεί ωστόσο πως αν προστεθεί η μερική Συμφωνία, στην οποία τα ποσοστά διαμορφώνονται σε 52% και 60% αντίστοιχα, τότε τα μεγέθη εξισώνονται στο 73% (Διάγραμμα 23).



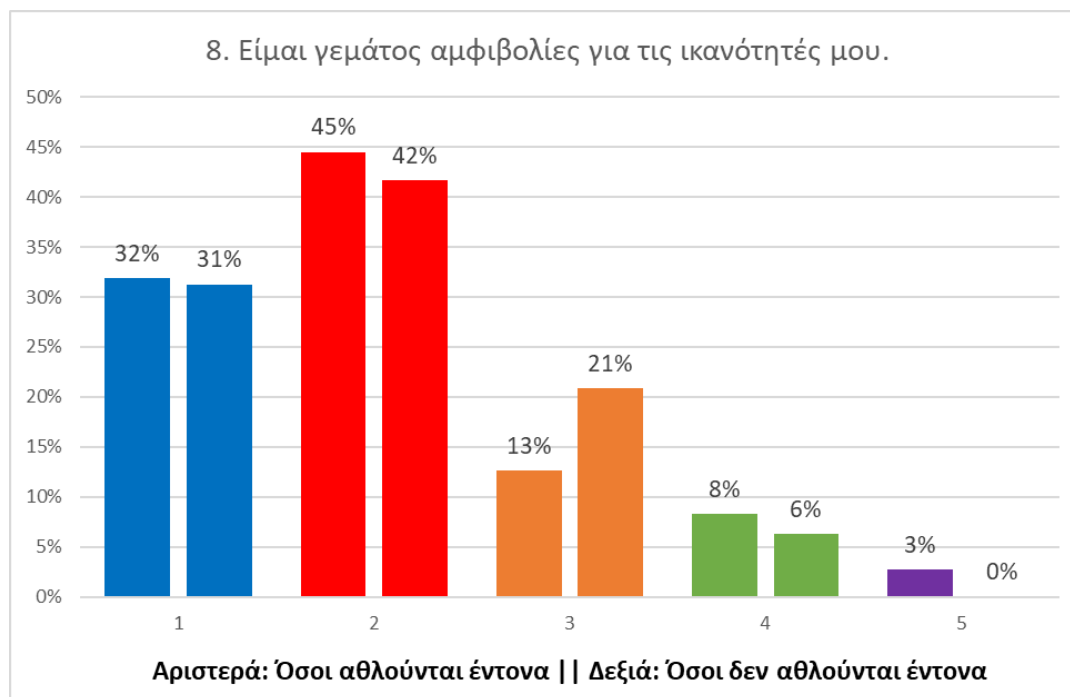
Διάγραμμα 22 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Μερικές φορές αισθάνομαι ότι δεν έχω τον έλεγχο της δουλειάς μου».



Διάγραμμα 23 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Σε γενικές γραμμές είμαι ευχαριστημένος με τον εαυτό μου».

Συνεχίζοντας, παρατηρούμε ότι ελαφρώς περισσότεροι είναι όσοι αθλούνται και έχουν λιγότερες αμφιβολίες για τις ικανότητές τους από όσους δεν αθλούνται. Ειδικότερα το

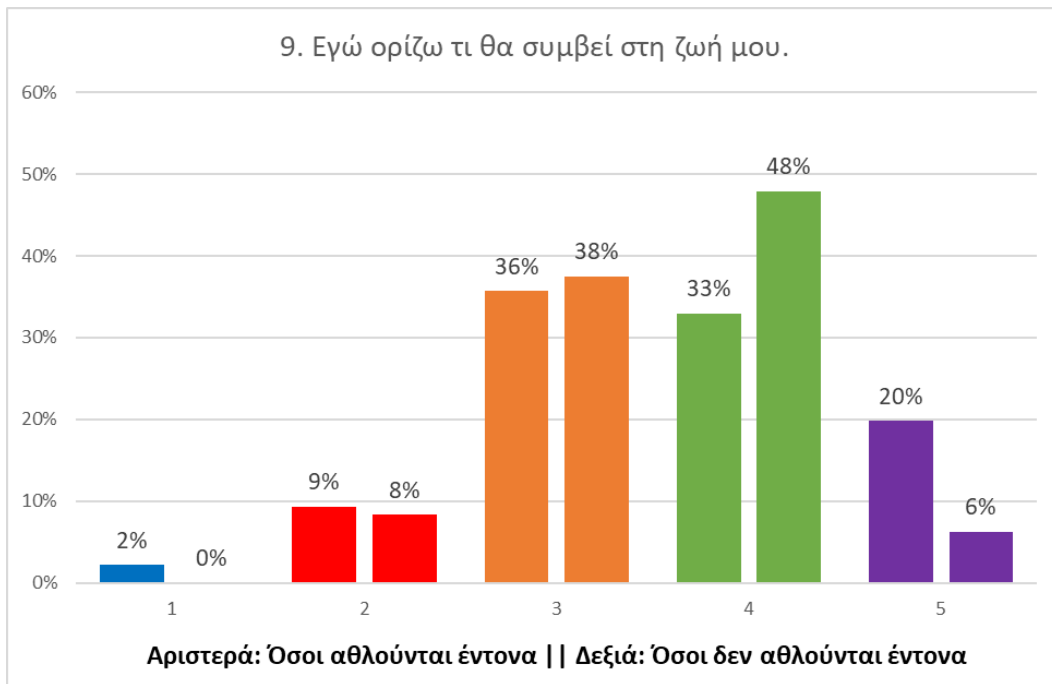
32% Διαφωνεί Απόλυτα με τη διατύπωση «Είμαι γεμάτος αμφιβολίες για τις ικανότητές μου», έναντι 31%.



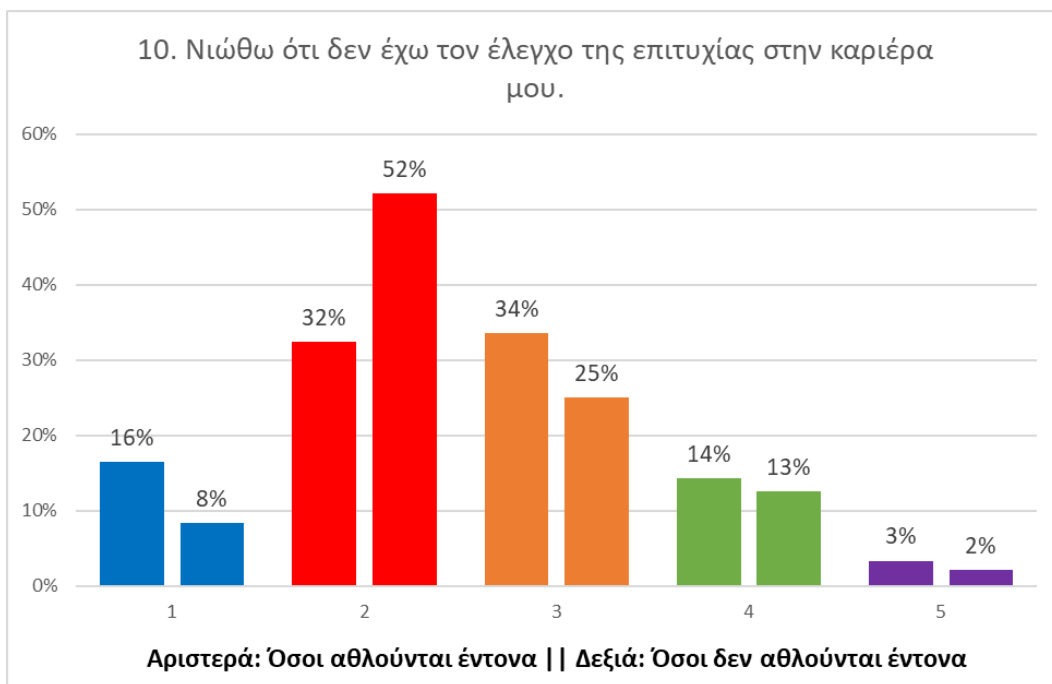
Διάγραμμα 24 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Είμαι γεμάτος αμφιβολίες για τις ικανότητές μου».

Σχεδόν τρεισήμισι φορές μεγαλύτερο είναι το ποσοστό των έντονα αθλούμενων που Συμφώνησαν Απόλυτα με τη διατύπωση «Εγώ ορίζω τι θα συμβεί στη ζωή μου» σε σχέση με των μη αθλούμενων, αφού διαμορφώνεται στο 20% έναντι μόλις 6%. Αξίζει να αναφερθεί ωστόσο πως στη Μερική Συμφωνία η κατάσταση αντιστρέφεται αισθητά, επιβεβαιώνοντας όπως προαναφέρθηκε την εικόνα που θέλει τους έντονα αθλούμενους πιο κατηγορηματικούς στις απαντήσεις τους (Διάγραμμα 25).

Σε έναν άλλο τομέα που φαίνεται να βοηθάει η άθληση τους εργαζόμενους είναι η αίσθηση ότι ελέγχουν την επιτυχία στην καριέρα τους. Κι αυτό γιατί το ποσοστό όσων αθλούνται έντονα και απαντούν με Απόλυτη Διαφωνία στη διατύπωση «Νιώθω ότι δεν έχω τον έλεγχο της επιτυχίας στην καριέρα μου» είναι διπλάσιο από αυτούς που δεν αθλούνται έντονα – συγκεκριμένα 16% έναντι 8% (Διάγραμμα 26).



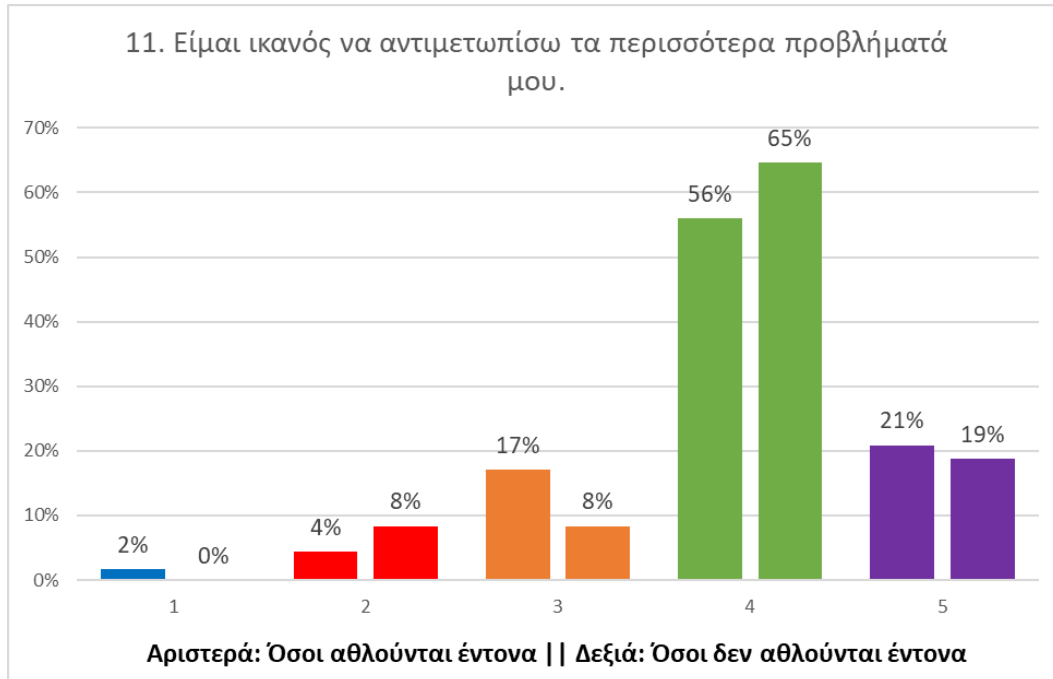
Διάγραμμα 25 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Εγώ ορίζω τι θα συμβεί στη ζωή μου».



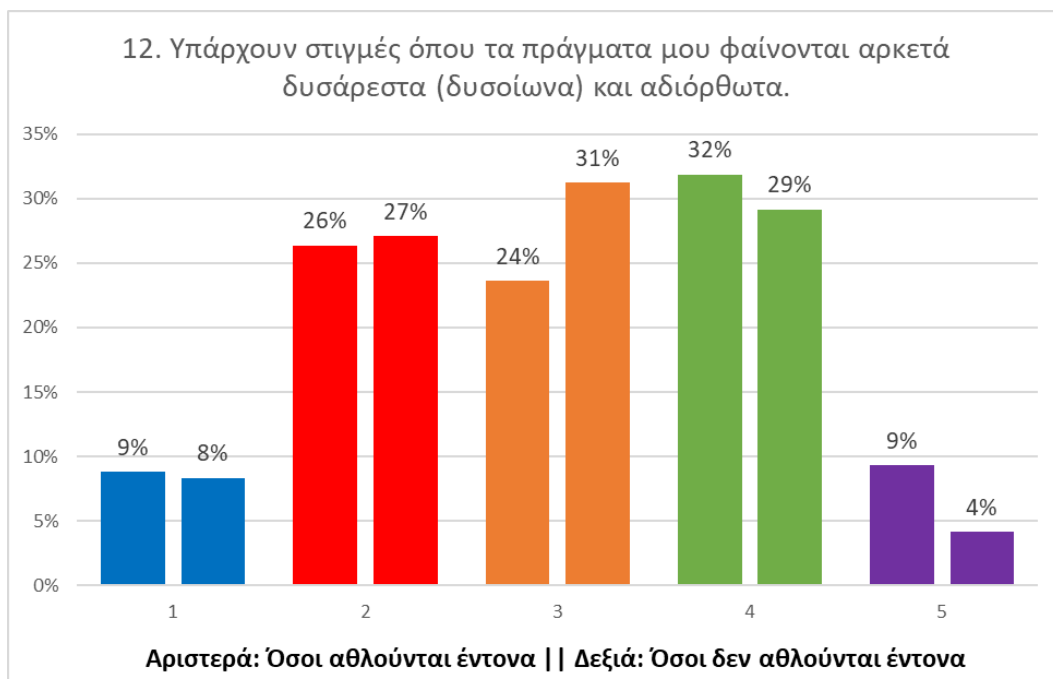
Διάγραμμα 26 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Νιώθω ότι δεν έχω τον έλεγχο της επιτυχίας στην καριέρα μου».

Μικρές είναι οι διαφορές που παρατηρούνται στον βαθμό Απόλυτης Συμφωνίας με την πρόταση «Είμαι ικανός να αντιμετωπίσω τα περισσότερα προβλήματά μου», καθώς το ποσοστό των έντονα αθλούμενων αγγίζει το 21% έναντι 19%. Αντίστοιχα μικρή είναι

και η διαφορά της Απόλυτης Διαφωνίας με την πρόταση «Υπάρχουν στιγμές όπου τα πράγματα μου φαίνονται αρκετά δυσάρεστα (δυσοίωνα) και αδιόρθωτα» αφού όσοι αθλούνται έντονα φθάνουν το 9% ενώ όσοι δεν αθλούνται φθάνουν το 8%.

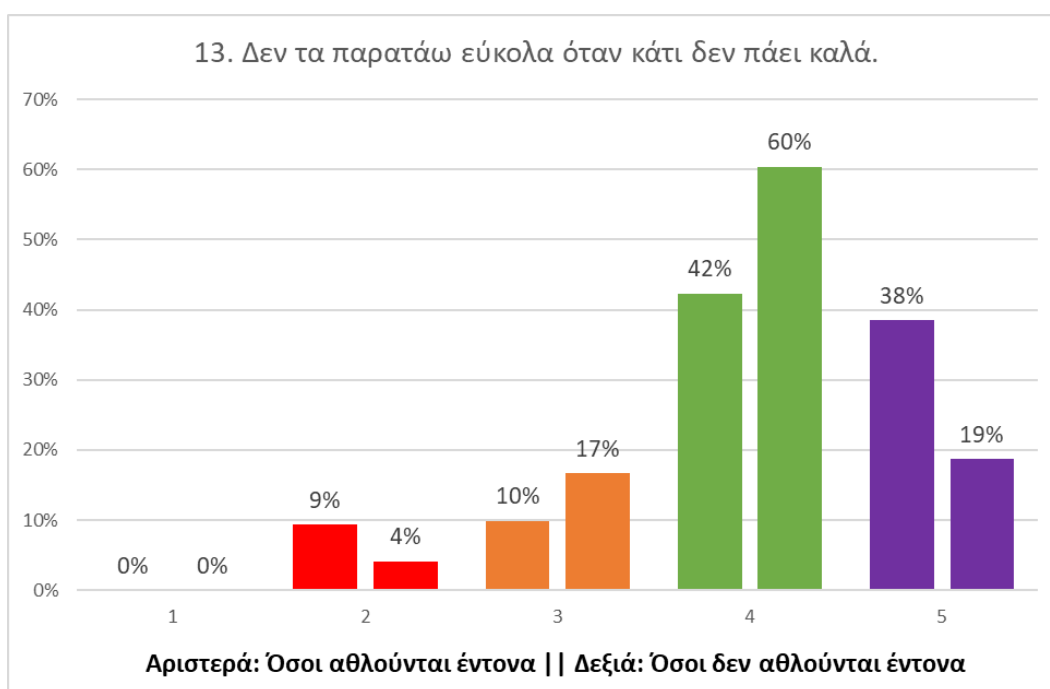


Διάγραμμα 27 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Είμαι ικανός να αντιμετωπίσω τα περισσότερα προβλήματά μου».



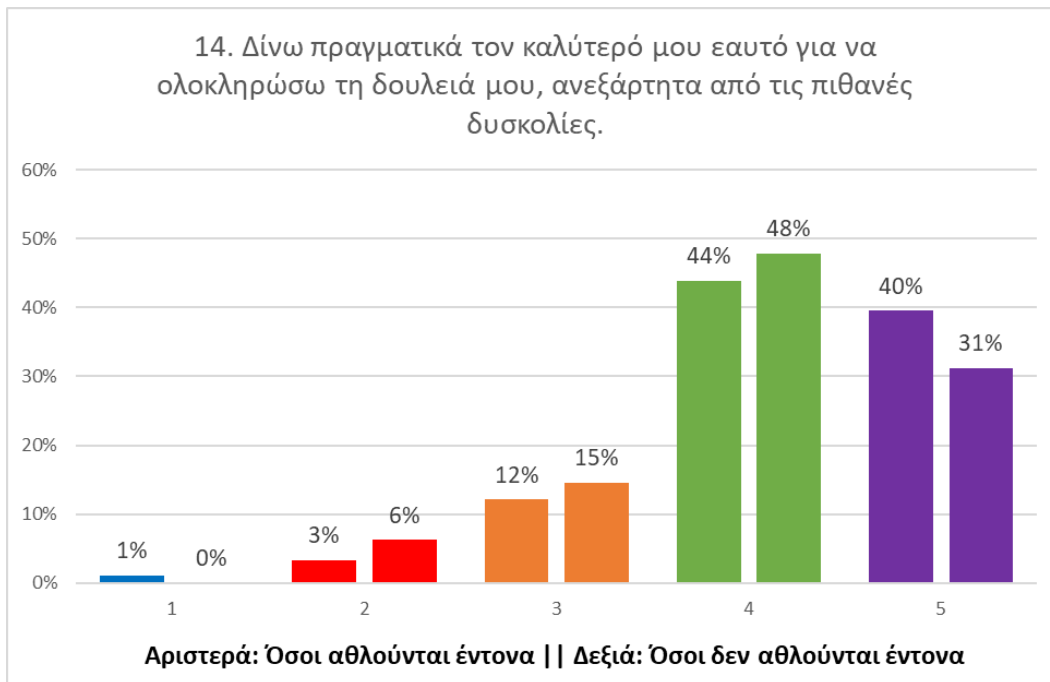
Διάγραμμα 28 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Υπάρχουν στιγμές όπου τα πράγματα μου φαίνονται δυσάρεστα (δυσοίωνα) και αδιόρθωτα».

Εισερχόμενοι στην κλίμακα της Εργασιακής Προσπάθειας, τα αποτελέσματα των απαντήσεων του δείγματος είναι χαρακτηριστικά της νοοτροπίας που διαμορφώνει κανείς μέσα από την έντονη άθληση. Στο σημείο αυτό θα θέλαμε να υπενθυμίσουμε πως μια βασική δεξιότητα (κεφ. 2.3.2) που φαίνεται να αποκτά κανείς μέσα από την υψηλής έντασης γυμναστική είναι η ικανότητα να λειτουργεί κάτω από καθεστώς πίεσης. Ο έντονα αθλούμενος καλείται να διαχειριστεί τις δυνάμεις του όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά, έχοντας ως αντίπαλο είτε τους συναθλητές του, είτε τον χρόνο, είτε τους προσωπικούς του στόχους και τη θέλησή του να ξεπερνάει τα όριά του. Η δεξιότητα αυτή φαίνεται να μεταφέρεται και στον εργασιακό τομέα καθώς στη διατύπωση «Δεν τα παρατάω εύκολα όταν κάτι δεν πάει καλά», Συμφωνεί Απόλυτα το 38% όσων αθλούνται έντονα, έναντι 19% όσων δεν αθλούνται.

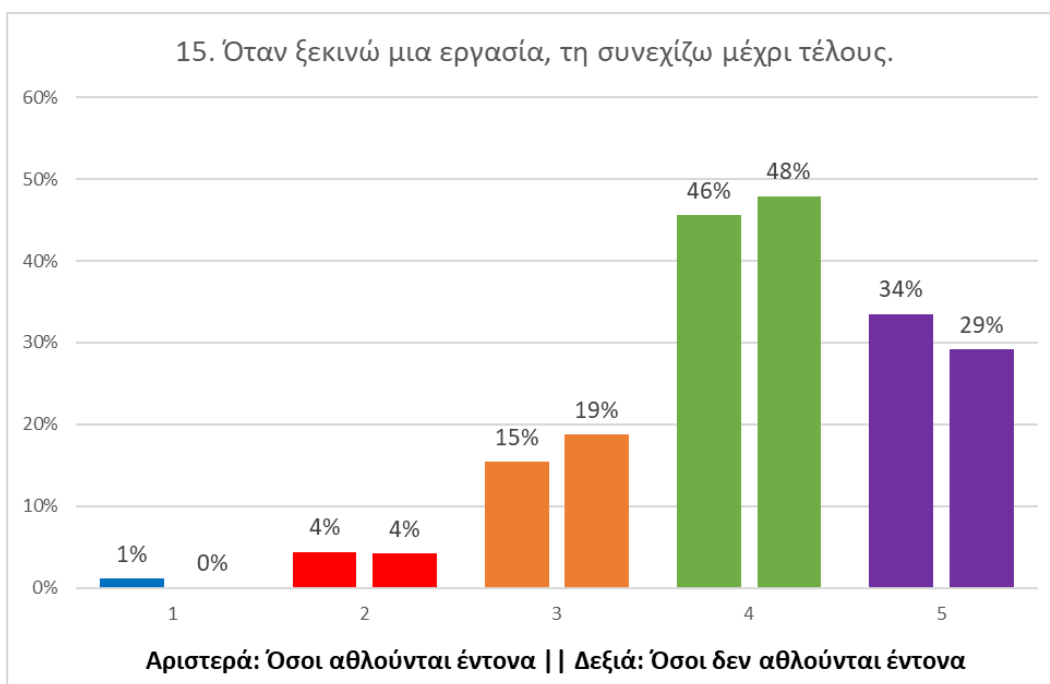


Διάγραμμα 29 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Δεν τα παρατάω εύκολα όταν κάτι δεν πάει καλά».

Ακολούθως το 40% των έντονα αθλούμενων δίνει τον καλύτερό του εαυτό για να ολοκληρώσει τη δουλειά του, ανεξάρτητα από τις πιθανές δυσκολίες, έναντι 31%, ενώ το 34% απαντά ότι όταν ξεκινά μια εργασία τη συνεχίζει μέχρι τέλους σε αντίθεση με το 29% όσων δεν αθλούνται.



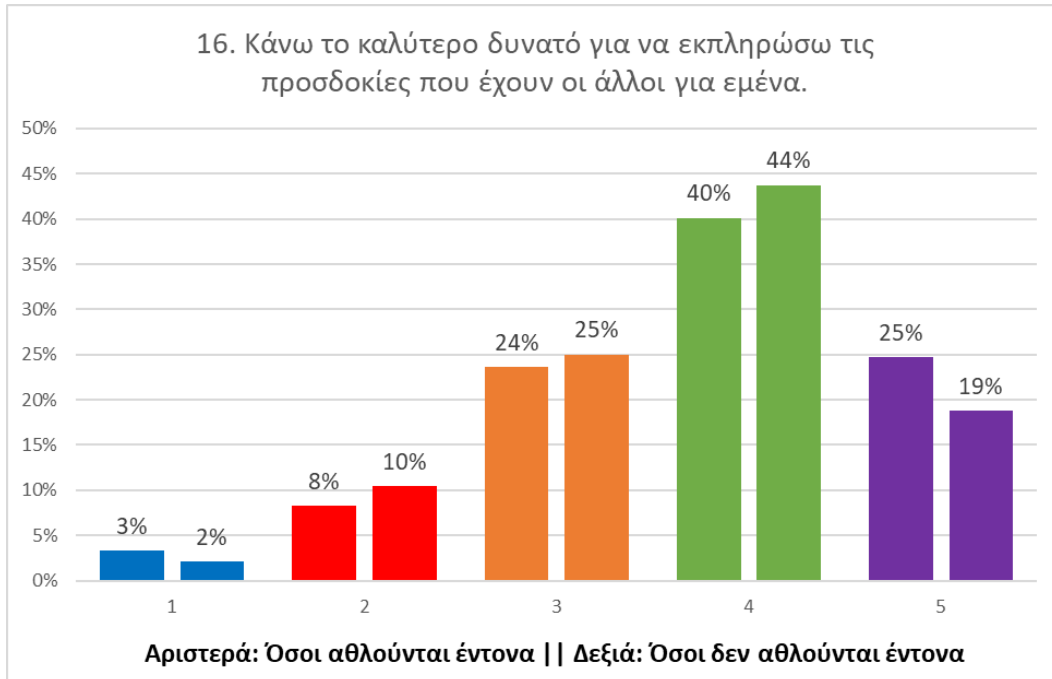
Διάγραμμα 30 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Δίνω πραγματικά τον καλύτερό μου εαυτό για να ολοκληρώσω τη δουλειά μου, ανεξάρτητα από τις πιθανές δυσκολίες».



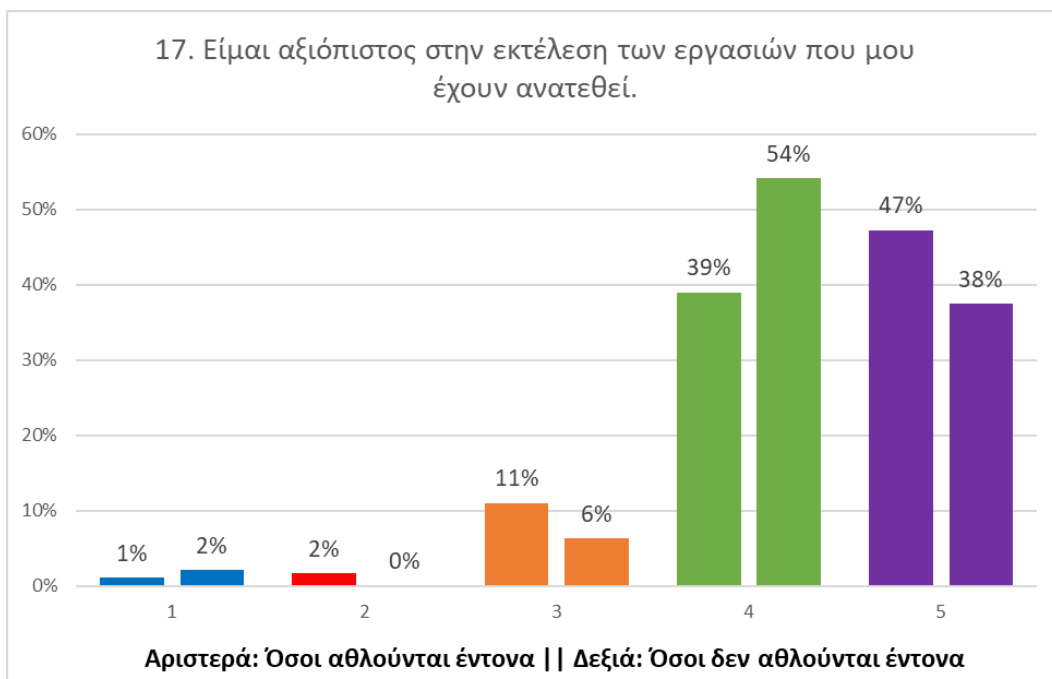
Διάγραμμα 31 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Όταν ξεκινώ μια εργασία, τη συνεχίζω μέχρι τέλους».

Στη συνέχεια εξετάζεται ο βαθμός ανταπόκρισης των ερωτηθέντων στις προσδοκίες που δημιουργούνται προς τα πρόσωπά τους. Εκεί, το 25% όσων αθλούνται έντονα Συμφωνεί Απόλυτα με την πρόταση «Κάνω το καλύτερο δυνατό για να εκπληρώσω

τις προσδοκίες που έχουν οι άλλοι για μένα», έναντι 19%. Παράλληλα το 47% είναι Απόλυτα Σύμφωνο με τη διατύπωση «Είμαι αξιόπιστος στην εκτέλεση των εργασιών που μου έχουν ανατεθεί», σε αντίθεση με το 38% όσων δεν αθλούνται έντονα.

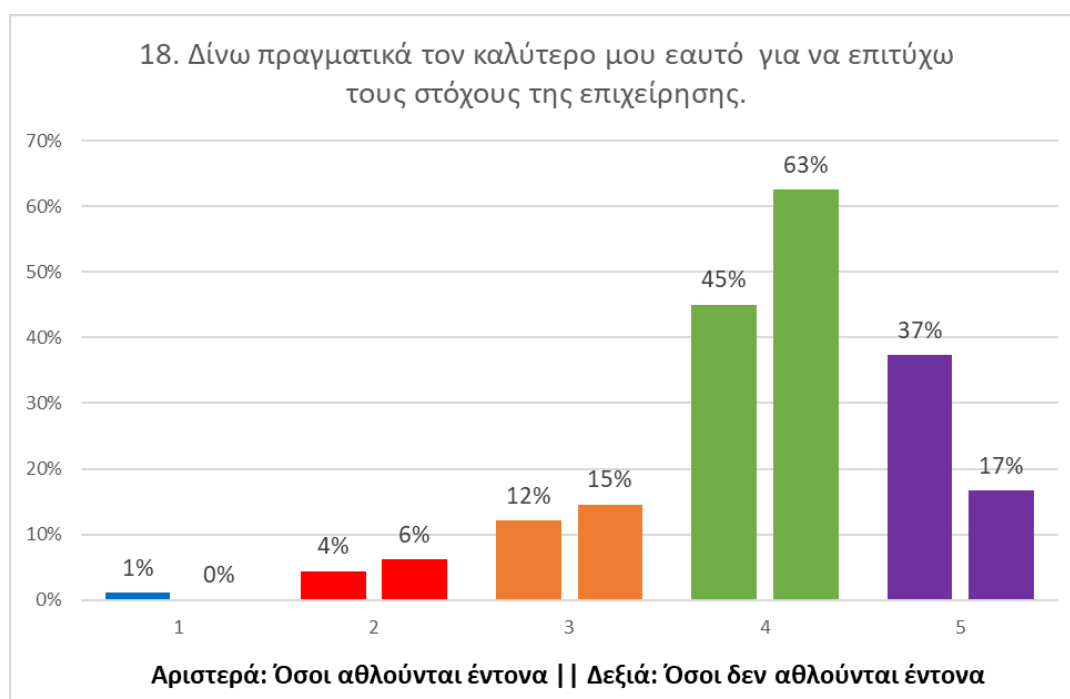


Διάγραμμα 32 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Κάνω το καλύτερο δυνατό για να εκπληρώσω τις προσδοκίες που έχουν οι άλλοι για μένα».



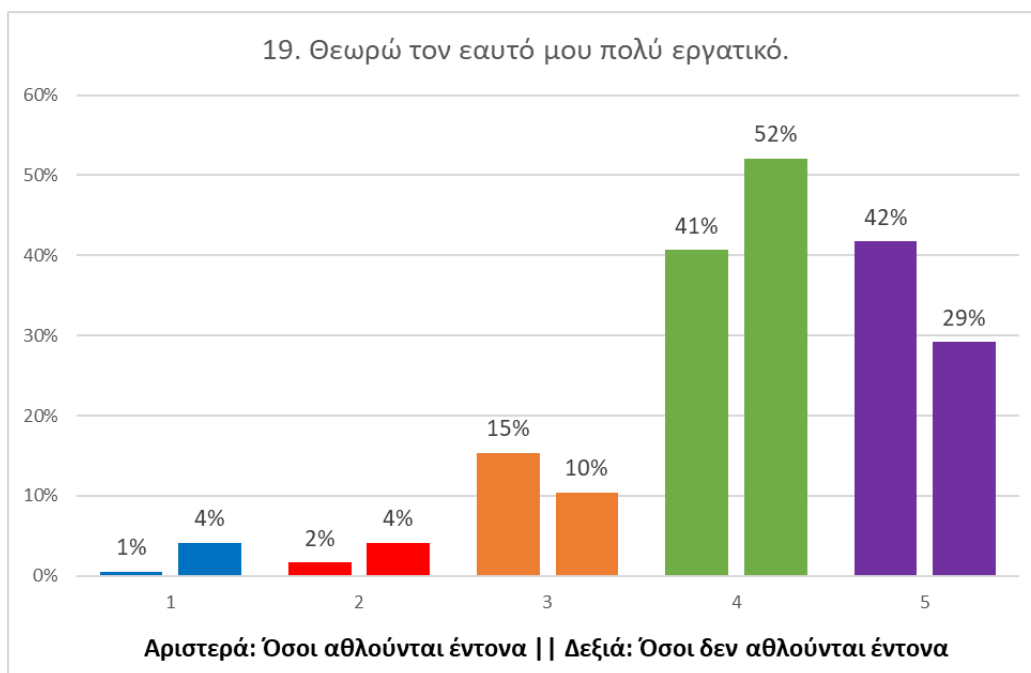
Διάγραμμα 33 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Είμαι αξιόπιστος στην εκτέλεση των εργασιών που μου έχουν ανατεθεί».

Έναν άλλο εργασιακά σχετιζόμενο τομέα στον οποίο εμφανίζονται να υπερτερούν οι έντονα αθλούμενοι σε σχέση με τους μη έντονα αθλούμενους είναι η προθυμία τους να δώσουν τον καλύτερο εαυτό τους για να επιτύχουν τους στόχους της επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή η διαφορά αγγίζει τις 20 μονάδες καθώς τα ποσοστά να διαμορφώνονται σε 37% και 17% αντίστοιχα, όπως εξάλλου φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα.



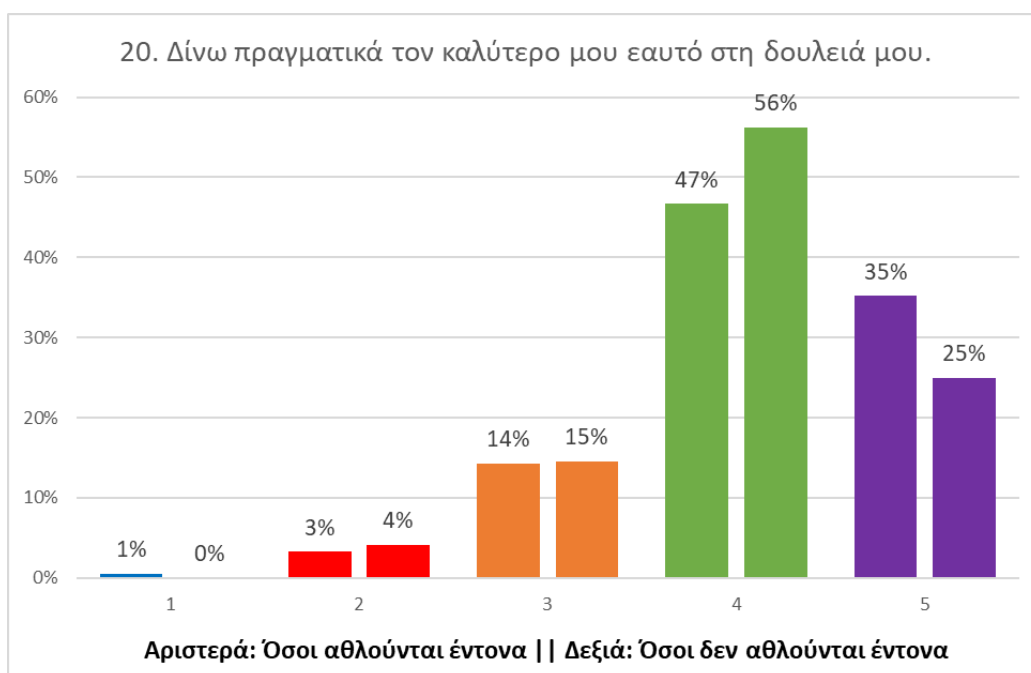
Διάγραμμα 34 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Δίνω πραγματικά τον καλύτερο μου εαυτό για να επιτύχω τους στόχους της επιχείρησης».

Ακολούθως, οι έντονα αθλούμενοι αντιλαμβάνονται συχνότερα τους εαυτούς τους ως πολύ εργατικούς μια και με την άποψη αυτή Συμφωνεί Απόλυτα το 42% έναντι του 29% των μη αθλούμενων. Αξίζει να αναφερθεί ότι ακόμα και εάν προστεθεί η μερική συμφωνία, όπου η εικόνα είναι εκ διαμέτρου αντίθετη, η διαφορά ανάμεσα στα δύο δείγματα συνεχίζει να υφίσταται, έστω και αισθητά μικρότερη, αφού φτάνει το 83% έναντι 81%.



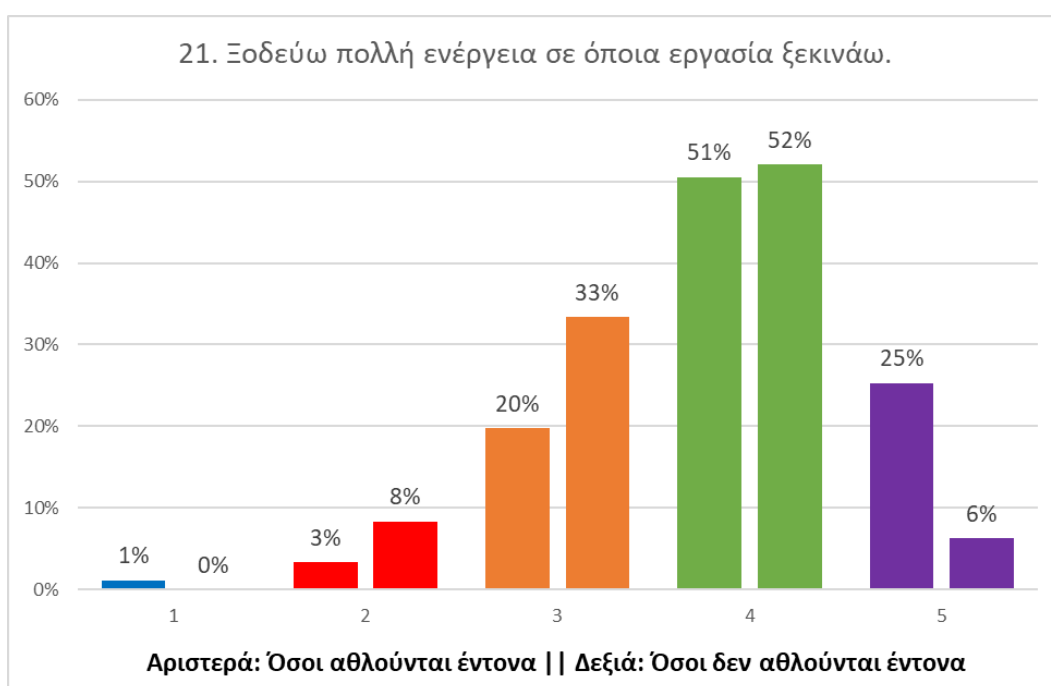
Διάγραμμα 35 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Θεωρώ τον εαυτό μου πολύ εργατικό».

Αισθητή διαφορά εντοπίζεται εξάλλου ανάμεσα στις δύο ομάδες και στο κατά πόσο δίνουν τον καλύτερο εαυτό τους στην εργασία τους. Ειδικότερα, όπως φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα, το 35% των έντονα αθλούμενων Συμφωνεί Απόλυτα ότι δίνει πραγματικά τον καλύτερό του εαυτό στη δουλειά του έναντι 25%.



Διάγραμμα 36 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Δίνω πραγματικά τον καλύτερο μου εαυτό στη δουλειά μου».

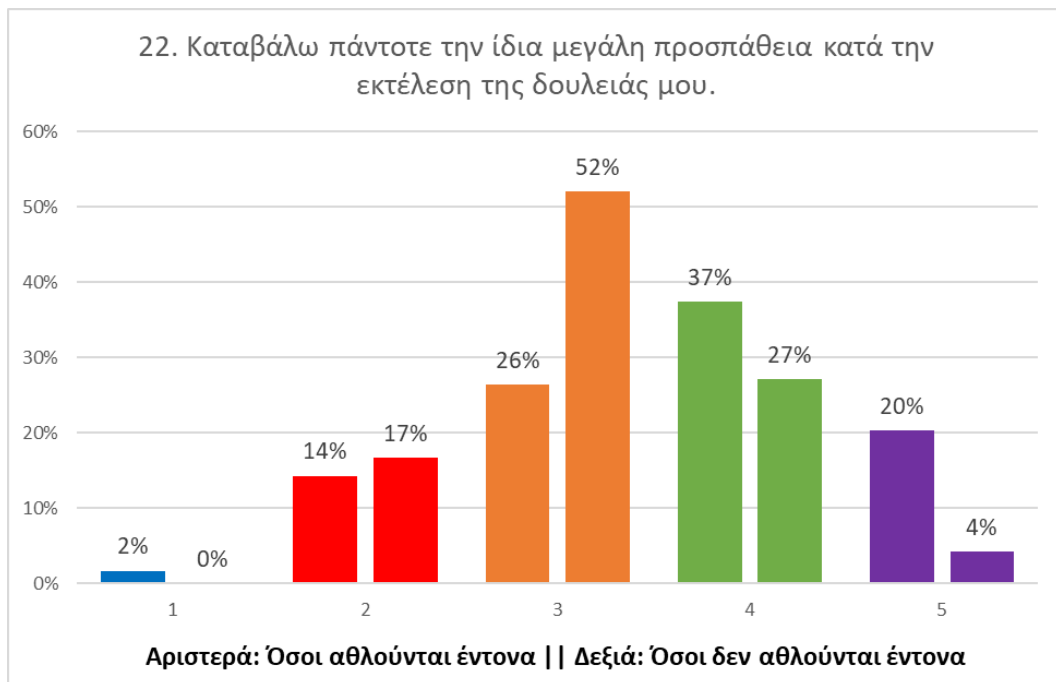
Οι δύο προτάσεις όμως που ο διαχωρισμός του δείγματος είναι πιο ξεκάθαρος από ποτέ είναι στην ενέργεια και την προσπάθεια που καταβάλλεται κατά την εκτέλεση μιας εργασίας. Το ποσοστό των έντονα αθλούμενων που Συμφωνεί Απόλυτα με τη διατύπωση «Ξοδεύω πολλή ενέργεια σε όποια εργασία ξεκινάω» είναι τέσσερις φορές μεγαλύτερο από αυτό όσων δεν αθλούνται έντονα, και συγκεκριμένα 25% έναντι 6%! Ακόμα και όταν στα ποσοστά αυτά προστίθεται η Μερική Συμφωνία η διαφορά παραμένει υψηλή, ύψους σχεδόν 20 ποσοστιαίων μονάδων, καθώς διαμορφώνονται σε 76% και 58% αντίστοιχα.



Διάγραμμα 37 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Ξοδεύω πολλή ενέργεια σε όποια εργασία ξεκινάω».

Εξίσου μεγάλη είναι, τέλος, η διαφορά που καταγράφηκε στον βαθμό συμφωνίας με την πρόταση «Καταβάλω πάντοτε την ίδια μεγάλη προσπάθεια κατά την εκτέλεση της δουλειάς μου». Εδώ το ποσοστό των έντονα αθλούμενων που Συμφώνησαν Απόλυτα ήταν πέντε φορές μεγαλύτερο από αυτό των μην έντονα αθλούμενων, και ειδικότερα 20% αντί 4%. Μεγάλη διαφορά δέκα ποσοστιαίων μονάδων υπήρξε όμως και στη Μερική Συμφωνία, αφού τα ποσοστά άγγιξαν το 37% και 27% αντίστοιχα, ενώ όπως ήταν φυσικό

με τον ίδιο τρόπο κινήθηκε και το άθροισμα της Μερικής και της Απόλυτης Συμφωνίας φθάνοντας συνολικά το 57% και 31%.



Διάγραμμα 38 - Διαχωρισμένος βαθμός διαφωνίας/συμφωνίας στη διατύπωση «Καταβάλω πάντοτε την ίδια μεγάλη προσπάθεια κατά την εκτέλεση της δουλειάς μου».

3.3.5 Σχέσεις Μεταξύ Μεταβλητών

Στο Πίνακα 3 που ακολουθεί στη σελίδα 65, και δημιουργήθηκε με το πρόγραμμα SPSS Statistics, εξετάζεται η συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών μας. Για να πραγματοποιήσουμε την ανάλυση αξιοποιήσαμε τον συντελεστή συσχέτισης Pearson καθώς και τον έλεγχο στατιστικής σημαντικότητας που διεξάγει το λογισμικό της IBM. Όπως μπορούμε λοιπόν να παρατηρήσουμε:

- Καθιστική ζωή και αριθμός ημερών άσκησης (έντονης και μέτριας)

($r = -.105$, $p < 0.10$) και ($r = -.117$, $p < 0.05$)

Η καθιστική ζωή εμφανίζεται να σχετίζεται στατιστικά σημαντικά και αρνητικά με τον αριθμό ημερών έντονης ή μέτριας άσκησης. Θα μπορούσαμε να ερμηνεύσουμε το παραπάνω δεδομένο αναφέροντας πως όσοι περισσότερες μέρες μέσα στην εβδομάδα επιλέγει να αθλείται κανείς, τόσο λιγότερο φαίνεται να προτιμά την καθιστική ζωή. Το συμπέρασμα αυτό δημιουργεί ένα

παραπάνω λόγο δημιουργίας κινήτρων στους εργαζόμενους ώστε να αθληθούν, δεδομένων των αρνητικών επιπτώσεων που έχει η καθιστική ζωή στη σωματική και ψυχική υγεία τους, και κατ' επέκταση στην απόδοσή τους στον εργασιακό τους χώρο.

- Κύρια Αυτοαξιολόγηση και Εργασιακή Προσπάθεια

($r = ,430$, $p < 0.01$)

Η κλίμακα κύριας αυτοαξιολόγησης εμφανίζεται να σχετίζεται θετικά με την εργασιακή προσπάθεια και είναι στατιστικά σημαντική σχέση σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1%. Όσο θετικότερη εικόνα διαμορφώνει δηλαδή κανείς για τον ίδιο του τον εαυτό, τόσο πιθανότερο είναι καταγράφει υψηλές επιδόσεις στον εργασιακό του χώρο. Το συμπέρασμα αυτό συμφωνεί και με την υπάρχουσα βιβλιογραφία, που έκανε λόγο για σαφή σχέση ανάμεσα στα επίπεδα αυτοεκτίμησης του εργαζομένου και στην εργασιακή του ικανοποίηση και, κατά συνέπεια, απόδοση.

- Χρονική διάρκεια Έντονης Άσκησης και κατεύθυνση Εργασιακής Προσπάθειας
($r = -.092$, $p < 0.10$)

Η χρονική διάρκεια της έντονης άσκησης εμφανίζεται να σχετίζεται οριακά αρνητικά με την κατεύθυνση της εργασιακής προσπάθειας και είναι στατιστικά σημαντική σχέση σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 10%. Στην περίπτωση αυτή καταγράφηκε αρνητική συσχέτιση -έστω και οριακή- ανάμεσα στην προσπάθεια που καταβάλει ένας εργαζόμενος στον χώρο της δουλειάς του και στον χρόνο που δαπανά στα προγράμματα έντονης άθλησής του. Δεν αποκλείεται δηλαδή η υπερβολική εξάντληση από τα έντονα προγράμματα εκγύμνασης να έχει τη δυνατότητα να επιδρά αρνητικά στις εργασιακές επιδόσεις – και για τον λόγο αυτό θα πρέπει να αποφεύγονται οι υπερβολές στη διάρκεια της άσκησης, όπως άλλωστε προτείνουν επανειλημμένως ειδικοί του αθλητικού χώρου.

- Κύρια Αυτοαξιολόγηση και επιμονή της Εργασιακής Προσπάθειας

($r = ,461$, $p < 0.01$)

Η κλίμακα κύριας αυτοαξιολόγησης εμφανίζεται να σχετίζεται θετικά με την επιμονή στην εργασιακή προσπάθεια και είναι στατιστικά σημαντική σχέση σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1%. Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενο συμπέρασμα, και εδώ καταγράφεται θετική σύνδεση της εικόνας που έχει ο εργαζόμενος για τον εαυτό του με τον χώρο εργασίας του. Ειδικότερα όσο πιο θετικά συναισθήματα έχει το άτομο για τον ίδιο του τον εαυτό, τόσο περισσότερο φαίνεται να κυνηγά τις καλές επιδόσεις στον χώρο της εργασίας του – γεγονός που επιβεβαιώνεται και σε αυτήν την περίπτωση και από τις υπάρχουσες έρευνες της βιβλιογραφίας.

Πίνακας 3 – Συσχέτιση μεταξύ μεταβλητών

Correlations															
	1. Φύλο	2. Ηλικία	3. Διετής Μόδος Σχολείου	4. Αριθμός Ημερών Έργων Άσκησης	5. Χρονική Διάθεση Έργων Άσκησης	6. Αριθμός Ημερών Άσκησης	7. Χρονική Διάθεση Άσκησης	8. Αριθμός Ημερών Πιπρωτημάτων >10	9. Χρονική Διάθεση Πιπρωτημάτων >10	10. Χρονική Διάθεση Κελερωτής Ζυγής	11. Core Self-Evaluations Scale	12. Επιμονή της Εργασίας της Προπόνησης	13. Κατάβαση της Εργασίας της Προπόνησης	14. Ένταση της Εργασίας της Προπόνησης	15. Εργασική Προπόνηση
1. Φύλο	1														
2. Ηλικία	-.028	1													
3. Διετής Μόδος Σχολείου	-.579*	.337	1												
4. Αριθμός Ημερών Έργων Άσκησης	.000	.230	.299*	1											
5. Χρονική Διάθεση Έργων Άσκησης	.001	.230	.230	.001	1										
6. Αριθμός Ημερών Άσκησης	.410	.000	.001	.000	.399	1									
7. Χρονική Διάθεση Άσκησης	.230	.230	.019	.230	.230	.230	1								
8. Αριθμός Ημερών Πιπρωτημάτων >10	-.176*	.004	-.309*	.000	.000	.000	.000	1							
9. Χρονική Διάθεση Πιπρωτημάτων >10	.004	.230	.230	.230	.230	.230	.230	.230	1						
10. Χρονική Διάθεση Κελερωτής Ζυγής	.073	.257	.153	.145	.000	.004	.000	.000	.000	1					
11. Core Self-Evaluations Scale	.230	.230	.230	.230	.230	.230	.230	.230	.230	.230	1				
12. Επιμονή της Εργασίας της Προπόνησης	.003	.033	.283	.472	.289	.048	.383	.329	.240	.122	.230	1			
13. Κατάβαση της Εργασίας της Προπόνησης	.312	.300	.160	.298	.227	.182	.004	.247	.238	.378	.000	.000	1		
14. Ένταση της Εργασίας της Προπόνησης	.011	-.011	-.034	-.071	-.092	-.166*	-.221*	-.035	-.027	.027	.368*	.703*	.000	1	
15. Εργασική Προπόνηση	.431	.216	.211	.373	.230	.077	.001	.333	.280	.461	.000	.000	.000	.000	1

* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).
 . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).
 + Correlation is significant at the 0.10 level (1-tailed).

4. Συμπεράσματα

4.1 Γενικά

Στην παρούσα έρευνα έγινε προσπάθεια να εξεταστεί η συσχέτιση ανάμεσα στην άθληση και στην εργασιακή απόδοση. Αναλύοντας προσεκτικά τα αποτελέσματά της, και λαμβάνοντας υπόψη τα πολλαπλά οφέλη της άσκησης όπως έχουν διαπιστωθεί μέσα από τη διεθνή έρευνα και βιβλιογραφία, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να δημιουργήσουν κίνητρα που θα ωθήσουν τους εργαζομένους τους να αθληθούν. Τα οφέλη που προκύπτουν σε αυτή την περίπτωση είναι υπέρ τόσο των εργαζομένων -σε εργασιακό αλλά και προσωπικό επίπεδο- όσο και των ίδιων των εταιρειών καθώς όσοι αθλούνται έντονα, σε σχέση με όσους δεν αθλούνται έντονα:

- Δεν τα παρατάνε εύκολα όταν κάτι δεν πάει καλά
- Δίνουν τον καλύτερό τους εαυτό για να ολοκληρώσουν τη δουλειά τους, ανεξάρτητα από τις πιθανές δυσκολίες
- Όταν ξεκινούν μια εργασία έχουν περισσότερες πιθανότητες να τη συνεχίσουν μέχρι τέλους
- Κάνουν το καλύτερο δυνατό για να εκπληρώσουν τις προσδοκίες που έχουν οι άλλοι για αυτούς
- Είναι περισσότερο αξιόπιστοι στην εκτέλεση των εργασιών που τους ανατίθενται
- Είναι πρόθυμοι να δώσουν τον καλύτερο εαυτό τους για να επιτύχουν τους στόχους της επιχείρησης
- Θεωρούν συχνότερα τους εαυτούς τους πολύ εργατικούς
- Δίνουν πιο συχνά τον καλύτερο εαυτό τους στη δουλειά τους
- Ξοδεύουν πολλή περισσότερη ενέργεια σε όποια εργασία ξεκινούν
- Καταβάλλουν πάντοτε την ίδια μεγάλη προσπάθεια κατά την εκτέλεση της δουλειάς τους
- Αισθάνονται ότι έχουν καλύτερο έλεγχο της δουλειάς τους
- Είναι περισσότερο ευχαριστημένοι με τον εαυτό τους
- Ορίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό τι θα συμβεί στη ζωή τους

- Νιώθουν πιο σπάνια θλιμμένοι
- Ολοκληρώνουν συχνότερα τα καθήκοντά τους με επιτυχία
- Έχουν λιγότερες αμφιβολίες για τις ικανότητές τους
- Διατηρούν καλύτερη αίσθηση επίτευξης των στόχων τους
- Πιστεύουν ότι είναι ικανοί να αντιμετωπίσουν τα περισσότερα προβλήματά τους
- Αντιμετωπίζουν σπανιότερα την πραγματικότητα ως δυσοίωνη και αδιόρθωτη
- Νιώθουν ότι έχουν τον έλεγχο της επιτυχίας στην καριέρα τους

Σε κάθε περίπτωση βέβαια θα πρέπει να ληφθεί υπόψη, όπως προαναφέρθηκε, πως η έντονη άθληση δηλαδή δεν είναι το «μαγικό φίλτρο» που αυτόματα θα βελτιώσει όλους τους τομείς της ζωής των εργαζομένων και θα εκτοξεύσει κατακόρυφα τις εργασιακές τους επιδόσεις. Ο κάθε άνθρωπος αποτελεί ξεχωριστή μονάδα, που σε συνάρτηση και με άλλους παράγοντες ενδέχεται να αποκομίσει μερικά μόνο από τα οφέλη της άσκησης – ή και κανένα κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες.

Παράλληλα όσοι αθλούνται θα πρέπει να έχουν γνώση των ιδιομορφιών τους, αλλά και της ψυχοσωματικής υγείας τους, και να σταματούν όποτε χρειαστεί ώστε να προφυλάξουν την υγεία τους. Από την άλλη, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αξιοποιήσουν τα αποτελέσματα με σύνεση, συμβάλλοντας στην πραγμάτωση ενός ευτυχισμένου εργαζόμενου που αποδίδει καλύτερα στη δουλειά του ως αποτέλεσμα της καλής του κατάστασης, και όχι να εκμεταλλευτούν τους εργαζομένους τους θέτοντας σε ρίσκο τη σωματική ακεραιότητα και την υγεία τους.

4.2 Περιορισμοί Της Έρευνας

Τα αποτελέσματα της έρευνας υπόκεινται σε ορισμένους περιορισμούς που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη από τους αναγνώστες / μελετητές. Ο πρώτος από αυτούς έχει να κάνει με το είδος της έντονης άσκησης που ακολουθήθηκε από το δείγμα και επηρεάζει κατά κύριο λόγο τους παλμούς που καταγράφηκαν. Παράγοντες όπως η γυμναστική σύνθεση, ο όγκος έργου και η χρονική διάρκεια της άσκησης, η ηλικία και η φυσική

κατάσταση των ερωτηθέντων, ακόμη και ο καιρός ή το υψόμετρο επηρεάζουν αυτό που αντιλαμβάνονται οι ίδιοι οι αθλούμενοι ως έντονη άσκηση. Είναι πιθανό σε διαφορετικό είδος άσκησης ή ίδιας άσκησης σε διαφορετική χρονική περίοδο να καταγράφονταν διαφορετικοί παλμοί ανά λεπτό μετά την ολοκλήρωση του γυμναστικού προγράμματος.

Παράλληλα, ένας ακόμη παράγοντας που ενδέχεται να επηρεάζει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων είναι το αθλητικό τους υπόβαθρο, το χρονικό διάστημα που αθλούνται δηλαδή, και ο τρόπος που αυτό επιδρά σε βάθος χρόνου. Το ίδιο άτομο που δεν αισθάνεται, λόγω χάρη, ικανό να ξεπερνά τις δυσκολίες στη δουλειά του, ενδέχεται να αλλάξει άποψη καθώς συνεχίζει να αθλείται και να βελτιώνει τις επιδόσεις του – ή και το αντίστροφο φυσικά.

4.3 Προτάσεις Για Περαιτέρω Έρευνα

Έχοντας υπόψη τους ανωτέρω περιορισμούς, προτείνεται η πραγματοποίηση νέας έρευνας στο ίδιο δείγμα μετά από εύλογο χρονικό διάστημα. Θα μπορέσουν έτσι να μελετηθούν τυχόν μεταβολές στις απαντήσεις και να εξαχθούν ακόμη πιο ασφαλή συμπεράσματα. Για παράδειγμα, συμμετέχοντες που απάντησαν ότι δεν αθλούνται και λίγο μετά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου αποφάσισαν να αθληθούν έντονα και συστηματικά, δίνουν πλέον διαφορετικές απαντήσεις; Ή αθλούμενοι που δήλωσαν γεμάτοι αυτοπεποίθηση, συνέχισαν να καταγράφουν τα ίδια αποτελέσματα ακόμα και όταν σταμάτησαν να αθλούνται;

Επιπλέον, στο ερωτηματολόγιο υπήρχαν δύο ερωτήσεις παρουσιασμού που πρέπει να μελετηθούν διεξοδικά σε επόμενες έρευνες. Πρόκειται για τις εξής δύο: Α) Τους τελευταίους 6 μήνες υπήρχαν φορές που πήγα στη δουλειά μου παρότι αισθανόμουν ότι θα έπρεπε να είχα πάρει αναρρωτική άδεια λόγω της καταστάσεως της υγείας μου. Β) Τους τελευταίους 6 μήνες υπήρχαν φορές που συνέχισα να εργάζομαι ενώ θα ήταν καλύτερα να έχω πάρει αναρρωτική άδεια. Οι απαντήσεις δόθηκαν σε μία κλίμακα από το 1 έως το 5, με το 1 να αντιστοιχεί στο Διαφωνώ Απόλυτα και το 5 στο Συμφωνώ Απόλυτα.

Συνοπτικά, αφού το δείγμα διαχωρίστηκε σε αυτούς που αθλούνται και αυτούς που δεν αθλούνται, οι πρώτοι εμφανίστηκαν περισσότερο πρόθυμοι να μεταβούν στον εργασιακό τους χώρο ακόμα και κάτω από μη ευνοϊκές συνθήκες, ενώ εγκατέλειψαν και πιο δύσκολα τον εργασιακό τους χώρο σε περίπτωση αδιαθεσίας. Συγκεκριμένα το 36% όσων αθλούνται δήλωσε πως είτε Συμφωνεί είτε Συμφωνεί Απόλυτα με το ότι πήγε στη δουλειά του ενώ θα έπρεπε να είχε πάρει αναρρωτική άδεια, σε αντίθεση με το 31% όσων δεν αθλούνται, και την ίδια στιγμή το 38% όσων αθλούνται δήλωσε πως είτε Συμφωνεί είτε Συμφωνεί Απόλυτα με το ότι συνέχισε να εργάζεται ενώ θα ήταν καλύτερα να έχει πάρει αναρρωτική άδεια, τη στιγμή που το ποσοστό όσων δεν αθλούνται στην ερώτηση αυτή έφτασε το 35%.

Σε κάθε περίπτωση κρίνεται σκόπιμο οι δύο διατυπώσεις να μελετηθούν σε βάθος, σε συνάρτηση και με άλλους παράγοντες, σε επόμενες έρευνες.

4.4 Πρακτικές Προεκτάσεις

Κλείνοντας, και εφόσον έχουν ληφθεί υπόψιν τα παραπάνω συμπεράσματα από την αξιολόγηση της επίδρασης της άθλησης στην απόδοση των εργαζομένων, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι είναι προς όφελος των επιχειρήσεων να εντάσσουν στο δυναμικό τους εργαζόμενους που αθλούνται σε τακτική βάση. Αντίστοιχα τις ωφελεί να δημιουργούν κίνητρα μακροπρόθεσμης ενασχόλησης με τον αθλητισμό στο ήδη υπάρχον εργατικό δυναμικό, εκτός ή και εντός ωραρίου εργασίας.

Από την άλλη, είναι προς όφελος και των ίδιων των εργαζομένων να βρουν τρόπους ένταξης της γυμναστικής στην καθημερινότητά τους εάν θέλουν να βελτιώσουν τις εργασιακές τους επιδόσεις αλλά και να ακολουθήσουν έναν ισορροπημένο τρόπο ζωής. Παρόμοια προσέγγιση θα πρέπει να έχουν εξάλλου και όσοι είναι σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας, δημιουργώντας με τη στάση τους ευνοϊκότερες συνθήκες επίτευξης των στόχων τους.

5. Βιβλιογραφία

Abu-Omar K, Rütten A, Lehtinen V. (2004). Mental health and physical activity in the European Union. *Sozial und Praventive Medizine*, 49, 301-309.

Aldana SG, Sutton LD, Jacobson BH, Quirk MG (1996). Relationships between leisure time, physical activity, and perceived stress. *Perceptual and Motor Skills*; 82, 315-321.

Allen M. (2000). The psychobiology of athletic training. In: Bergel D, Burton RW (Eds). *Sport psychiatry: theory and practice*. New York, WW Norton & Company, 22-44.

Allgöwer A, Wardle J, Steptoe A (2001). Depressive symptoms, social support and personal health behaviours in young men and women. *Health Psychology*, 20, 223-227.

Almeida, D. M., Neupert, S. D., Banks, S. R., & Serido, J. (2005). Do daily stress processes account for socioeconomic health disparities? *The journals of gerontology*, 60, 34–39.

Amos, T., Ristow, A., and Ristow, L. (2004). *Human Resource Management*. Lansdowne: Juta and Co Ltd.

Arvidson E, Börjesson M, Ahlborg G, Lindegård A, Jonsdottir IH (2013). The level of leisure time physical activity is associated with work ability- a cross sectional and prospective study of health care workers. *BMC Public Health*, 13, 855.

Association for Applied Sport Psychology. Psychological Benefits of Exercise. [Πρόσβαση 21 Φεβρουαρίου 2019], <https://appliedsportpsych.org/resources/health-fitness-resources/psychological-benefits-of-exercise/>

Bakker, A. B (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work Stress*, 22, 187-200.

Barenberg, J., Berse, T., & Dutke, S. (2011). Executive functions in learning processes: Do they benefit from physical activity? *Educational Research Review*, 6, 208-222.

Biddle SHJ, Mutrie N. (2001). *Psychology of physical activity. Determinants, wellbeing and interventions*. London, Routledge, 161-243.

Blair S, Cheng Y, Holder S. (2001). Is physical activity or physical fitness more important in defining health benefits? *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 33, 379- 399.

Brown, J. D., & Siegel, J. M. (1988). Exercise as a buffer of life stress: a prospective study of adolescent health. *Health psychology*, 7, 341–53.

Caldwell, David F., and O'Reilly, Charles. (1990). "Measuring person-job fit with a profile-comparison process". *Journal of Applied Psychology*, 75, 648-657.

Caligiuri, P.M., and Day, D.V. (2000). Effects of Self-Monitoring on Technical, Contextual, and Assignment-Specific Performance. *Group & Organization Management*, 25(2), 154-174.

Campbell, D. T., and Kenny, D. A. (1999). *A primer on regression artifacts*. New York: Guilford Press.

Carless D, Faulkner G. (2003). Physical activity and mental health. In: McKenna J and Riddoc C (Eds). *Perspectives on health and exercise*. Hampshire, Palgrav Macmillan, 61-82.

Carpensen, C. J., Powell, K. E., & Christenson, G. M. (1985). Physical activity, exercise, and physical fitness: definitions and distinctions for health-related research. *Public Health Reports*, 100, 126-131.

Chafin, S., Christenfeld, N., & Gerin, W. (2008). Improving cardiovascular recovery from stress with brief post stress exercise. *Health psychology*, 27, 64–72.

Charles, S.T. (2010) Strength and vulnerability integration: a model of emotional wellbeing across adulthood. *Psychol Bull*, 136(6), 1068-1091.

Collis, D.J., and Montgomery, C. (1995). *Competing on Resources*. *Harvard Business Review*, 73 (4), 118-128.

Daniel Goleman, Richard Boyatzis, Annie Mckee (2002). Ο Νέος Ηγέτης, Η δύναμη της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στη Διοίκηση Οργανισμών, Β΄ Έκδοση, Ελληνικά Γράμματα.

Demitropoulos, B. (2011). *Exercising and Work Performance*. [Πρόσβαση 25 Φεβρουαρίου 2019], <http://www.americanbusinessmag.com/2011/06/exercising-and-work-performance/>

Dunn AL, Dishman RK. (1991). Exercise and the neurobiology of depression. *Exercise Sport Science Review*, 19, 41-98.

Emery, C. F., Hauck, E. R., & Blumenthal, J. a. (1992). Exercise adherence or maintenance among older adults: 1-year follow-up study. *Psychology and aging*, 7, 466–477.

Fletcher GF, Ades PA, Kligfield P, Arena R, Balady GJ, Bittner VA, Coke LA, Fleg JL, Forman DE, Gerber TE, Gulati M, Madan K, Rhodes J, Thompson PD, Williams MA. (2013). Exercise standards for testing and training. *A scientific statement from the American heart association*, 128, 873-934.

Fox K (1999). The influence of physical activity on mental wellbeing. *Public Health Nutrition*; 2, 411-418.

Fujimoto, Y. et al. (2016). The effect of mobile technology usage on work engagement and emotional exhaustion in Japan. *Journal of Business Research*, 69, 3315-3323.

Gauvin L, Brawley L R. (1993). Alternative psychological models and methodologies for the study of exercise and affect. In: Seraganian P (Eds). Exercise psychology: The influence of physical exercise on psychological processes. New York, John Wiley & Sons, Inc, 146-171.

Glassman G., (2002). General Physical Skills, What is Fitness?, The CrossFit Journal, 1-11.

Greenberg, J. and Baron, R.A. (2000) Behavior in Organizations. 7th Edition, Prentice-Hall, Newjersey.

Guiney, H., & Machado, L. (2013). Benefits of regular aerobic exercise for executive functioning in healthy populations. Psychonomic Bulletin & Review, 20, 73-86.

Harvard School of Public Health. (2013) Physical Activity. [Πρόσβαση 28 Φεβρουαρίου 2019] <http://www.hsph.harvard.edu/obesity-prevention-source/obesity-causes/physical-activity-and-obesity/>

Haskell W, Lee I-M, Russell R, Pate R, Powell K, Blair S, Barry A, Franklin A, Macera CA, Heath GW, Thompson PD (2007). Physical activity and public health: Updated recommendation for adults from the American College of Sports Medicine and the American Heart Association. Medicine and Science in Sport and Exercise, 39, 1423-1434.

Howley, E. T. (2001). Type of activity: resistance, aerobic and leisure versus occupational physical activity. Medicine and Science in Sports and Exercise, 33, 364–369.

Jacobs & Solomon (2003). The relationship between worker satisfaction and productivity in a repetitive industrial task. Applied Ergonomics, 34, 6, 603-610

Jim Lyttle (2007). The judicious use and management of humor in the workplace, Business Horizons, 50, 239-245.

Johnsdottir IH, Rojder L, Hadzibajramovic E, Börjesson M, Ahlborg Jr.G. (2010). A prospective study of leisure time physical activity and mental health in Swedish health care workers and social insurance officers. *Preventive Medicine*, 51, 373-377.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale (CSES): Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.

Kell RT, Bell G, Quinney A. (2001). Musculoskeletal fitness, health outcomes and quality of life. *Sports Medicine*, 31, 863-873.

Kelly, J. P., Hise, R. T. (1980). Role conflict, role clarity, job tension and job satisfaction in the brand manager position. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 8, 120-137.

Krogstad U, Hofoss D, Veenstra M, Hjortdahl P. (2006). Predictors of job satisfaction among doctors, nurses and auxiliaries in Norwegian hospitals: relevance for micro unit culture. *Hum Resour Health*, 4, 3.

Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., and Holtom, B. C. (2004). Job Embeddedness in a Culturally Diverse Environment. *Academy of Management Journal*, 47 (1), 711–722.

Imarinen J, Rantanen J. (1999). Promotion of work ability during aging. *American Journal of Industrial Medicine*, 38, 21-23.

Marriott T., Reilly T., Miles (1993). The effect of physiological stress on cognitive performance in a simulation of soccer. *Centre for Sport and Exercise Sciences*, 261-264.

McKenna, J., J.C Coulson & M. Field (2006). Exercising at Work and self-reported work performance. *International Journal of Workplace Health Management*, 1 (3), 176-197.

Miller, K., and Bromiley, P. (1990). Strategic Risk and Corporate Performance: An Analysis of Alternative Risk Measure. *Academy of Management Journal*, 33(4), 756-779.

Morgan WP. (1985). Affective beneficence of vigorous physical activity. *Medicine and Science in Sport and Exercise*, 17, 94-100.

Mulcahy, E. (2019). Clear the Cobwebs Go for a Run: Physical exercise and mental performance. [Πρόσβαση 12 Αυγούστου 2019]
http://healthfitness.com.au/mind/exercise_mental_performance.htm

Nicoloff G, Schwenk TS. (1995). Using exercise to ward of depression. *Physician and Sports Medicine*, 23, 44-58.

North TC, McCullagh P, Tran ZV. (1990). Effect of exercise on depression. *Exercise and Sport Sciences Reviews*; 18, 379-415.

Pampel, F. C., Krueger, P. M., & Denney, J. T. (2010). Socioeconomic Disparities in Health Behaviors. *Annual Review of Sociology*, 36, 349–370.

Ransford CP. (1982). A role for mines in the antidepressant effect of exercise: a review. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 4, 1-10.

Rein De Cooman, Sara De Gieter, Roland G. Pepermans, Marc Jegers, Frederik Van Acker (2009). Development and Validation of the Work Effort Scale, *European Journal of Psychological Assessment*, 25(7), 266-273.

Rongen A, Robroek SJW, van Lenthe FJ, Burdorf A. (2013). Workplace health promotion. A meta-analysis of effectiveness. *American Journal of Preventive Medicine*, 44, 406-415.

Shephard R.J. (1996) Worksite fitness and exercise programs: A review of methodology and health impact. *American Journal of Health Promotion*, 10, 436-452.

Shore, L. M. and Martin, H. J. (1989). Satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, 42 (1), 625-638.

Sinangil, H.K., and Ones, D.S. (2003). Gender differences in expatriate job performance. *Applied Psychology: An International Review*, 52(3), 461-475.

Smith, P.A., Gould, M.M., See Tai, S., & Illife, S. (1996). Exercise as therapy? Results from group interviews with general practice teams involved in an inner-London 'prescription for exercise' scheme. *Health Ed*, 55, 439–460.

Spector Paul E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* (Second edition). New York: John Wiley and Sons, Inc.

Ströhle A. (2009). Physical activity, exercise, depression and anxiety disorders. *Journal of Neural Transmission*, 116, 777–784.

Thomas D. Fahey, P. M. Insel., Walton T. Roth. (2003). *Fit & Well: Core concepts and Labs in Physical Fitness and Wellness* (5th ed.). The McGraw-Hill Companies, Inc.

Thomas, D. (2013) Positive Effects of Exercise on Work Performance. [Πρόσβαση 2 Μαρτίου 2019] <http://healthyliving.azcentral.com/positive-effects-exercise-work-performance 2891.html>

Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola A, Katajarinne L, Tulkki A. (1997). *Work Ability Index*, 2nd edition. Finnish Institute of Occupational Health Helsinki, Finland.

Tuomi K, Ilmarinen J, Seitsamo J, Huuhtanen P, Martikainen R, Nygård C-H, Klockars W. (1997). Summary of the Finnish research project (1981–1992) to promote the

health and work ability of aging workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 23, 66–71.

Wilfley, D., & Kuncze, J. T. (1986). Differential physical and psychological effects of exercise. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 337–342.

Γραμματικού, Κ. (2010). Επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας, [Πρόσβαση 13 Αυγούστου 2019], <http://estia.hua.gr/file/lib/default/data/10223/theFile>

Ζέρβας, Γ. (1996). Άσκηση και ψυχική διάθεση, [Πρόσβαση: 21 Νοεμβρίου 2019], <http://kinisiologia.phed.uoa.gr/fileadmin/kinisiologia.phed.uoa.gr/uploads/02vol1no1.pdf>

Κέλλης, Ε. (2015). Αθλητική Εμβιομηχανική: Αρχές και Μεθοδολογία Εμβιομηχανικής Ανάλυσης της Κίνησης, Εκδόσεις: ΣΕΑΒ, Κάλλιπος

Κοΐνης, Α, Σαρίδη, Μ. (2014). Εργασιακό στρες και η επίδρασή του στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των Επαγγελματιών Υγείας. *Το Βήμα του Ασκληπιού*, 13, 4, 300-315.

Παπαδάτου, Δ. & Αναγνωστόπουλος, Φ. (1999). Η ψυχολογία στον χώρο της εργασίας. Αθήνα, Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα

Πιπερόπουλος, Γ. (1999). «Εφαρμοσμένη Ψυχολογία», Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις: Ζυγός.

Τσώλη, Θ. (2012). Η πολλή άσκηση... βλάπτει σοβαρά την υγεία [Πρόσβαση: 23 Νοεμβρίου 2019], <https://www.tovima.gr/2012/07/01/science/i-polli-askisi-blaptei-sobara-tin-ygeia/>

Χυτήρης, Λ., Άννινος, Λ. (2015). Διοίκηση και ποιότητα υπηρεσιών, Εκδόσεις: Κάλλιπος

6. Παράρτημα

8/10/2019

Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας

Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας

Η ακόλουθη έρευνα πραγματοποιείται στο πλαίσιο της εκπόνησης διπλωματικής μου εργασίας και έχει ως στόχο της την καλύτερη δυνατή κατανόηση των οφελειών της σωματικής άσκησης στην εργασία. Θα χρειαστείτε μόλις 5 λεπτά για την ολοκλήρωσή της. Οι απαντήσεις σας είναι ανώνυμες και θα τις χειριστούμε με απόλυτη εχεμύθεια.

* Required



1. Επιθυμείτε να συμμετάσχετε στην έρευνα; *

Mark only one oval.

Ναι

Όχι *Skip to "Είστε βέβαιος/η ότι δεν θέλετε να πάρετε μέρος στην έρευνα;."*

Δημογραφικά στοιχεία

Πείτε μας λίγα -ανώνυμα- λόγια για εσάς.

2. 1. Φύλο *

Mark only one oval.

Άνδρας

Γυναίκα

3. 2. Ηλικία *

π.χ. 32 (αναγράψτε μόνο τον αριθμό)

4. 3. Μορφωτικό επίπεδο **Mark only one oval.*

- Απόφοιτος Λυκείου
- Απόφοιτος ΙΕΚ
- Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού
- Κάτοχος Διδακτορικού
- Other: _____

5. 4. Οικογενειακή κατάσταση *

Αν επιλέξετε 'άλλο' (other) παρακαλώ προσδιορίστε.

Mark only one oval.

- Ανύπαδρος/η
- Παντρεμένος/η
- Other: _____

6. 5. Πόσα παιδιά έχετε; *

Επιλέξτε τον κατάλληλο αριθμό

Mark only one oval.

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- >5

7. 6. Ύψος *

π.χ. 182

8. 7. Βάρος *

π.χ. 85

9. 8. Παλμοί ανά λεπτό σε ηρεμία *

π.χ. 65

**10. 9. Παλμοί ανά λεπτό μετά από έντονη άσκηση
(μόνο εάν γυμνάζεστε έντονα)**

π.χ. 143

11. 10. Τους τελευταίους 6 μήνες υπήρχαν φορές που: *

1 - Διαφωνώ απόλυτα, 2 - Διαφωνώ, 3 - Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4 - Συμφωνώ, 5 - Συμφωνώ απόλυτα

Mark only one oval per row.

	1	2	3	4	5
1. Πήγα στη δουλειά μου παρότι αισθανόμουν ότι θα έπρεπε να είχα πάρει αναρρωτική άδεια λόγω της καταστάσεως της υγείας μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Συνέχισα να εργάζομαι ενώ θα ήταν καλύτερα να έχω πάρει αναρρωτική άδεια.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Σωματική άσκηση

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.

I. Ερωτήσεις 1-2

Πριν απαντήσετε τις ερωτήσεις 1 και 2, σκεφτείτε όλες τις έντονες σωματικές δραστηριότητες που κάνετε κατά τις τελευταίες 7 ημέρες. Μια έντονη σωματική δραστηριότητα αναφέρεται σε δραστηριότητες που απαιτούν έντονη σωματική προσπάθεια και σας κάνουν να αναπνέετε σημαντικά δυσκολότερα από ότι συνήθως. Σκεφθείτε μόνο τις έντονες σωματικές δραστηριότητες που κάνετε και είχαν διάρκεια μεγαλύτερη από 10 λεπτά κάθε φορά.

Σε περίπτωση που δεν κάνετε έντονες σωματικές δραστηριότητες, επιλέξτε τον αριθμό 0 στο αντίστοιχο πεδίο.

12. 1. Κατά την τελευταία εβδομάδα, πόσες ημέρες κάνετε κάποια ENTONH σωματική δραστηριότητα; *

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

Mark only one oval per row.

	0 (=καμία)	1	2	3	4	5	6	7
1. ΗΜΕΡΕΣ (έντονη σωματική άσκηση)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. 2. Τις ημέρες που κάνετε κάποια ENTONH σωματική δραστηριότητα, πόσο χρόνο αφιερώνετε συνήθως; *

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

Example: 4:03:32 (4 hours, 3 minutes, 32 seconds)

II. Ερωτήσεις 3-4

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

14. 3. 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.

Mark only one oval per row.

	0 (=καμία)	1	2	3	4	5	6	7
2. ΗΜΕΡΕΣ (μέτρια σωματική άσκηση)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. 4. Τις ημέρες που κάνατε κάποια ΜΕΤΡΙΑ σωματική δραστηριότητα, πόσο χρόνο αφιερώνετε συνήθως; *

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

Example: 4:03:32 (4 hours, 3 minutes, 32 seconds)

III. Ερωτήσεις 5-6

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.

16. 5. Κατά την τελευταία εβδομάδα, πόσες ημέρες ΠΕΡΠΑΘΗΣΑΤΕ για περισσότερο από 10 συνεχόμενα λεπτά; *

Mark only one oval per row.

	0 (=καμία)	1	2	3	4	5	6	7
3. ΗΜΕΡΕΣ (περπάτημα > 10')	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. 6. Τις ημέρες που ΠΕΡΠΑΘΗΣΑΤΕ, για περισσότερο από 10 συνεχόμενα λεπτά, πόσο χρόνο περάσατε περπατώντας; *

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

Example: 4:03:32 (4 hours, 3 minutes, 32 seconds)

IV. Ερώτηση 7

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.

18. 7. 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)

Example: 4:03:32 (4 hours, 3 minutes, 32 seconds)

Βασική αυτοαξιολόγηση

19. Α. Αναγράψτε τον βαθμό συμφωνίας σας με τις παρακάτω προτάσεις σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα: *

1 - Διαφωνώ απόλυτα, 2 - Διαφωνώ, 3 - Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4- Συμφωνώ, 5 - Συμφωνώ απόλυτα

Mark only one oval per row.

	1	2	3	4	5
1. Είμαι πεπεισμένος/η ότι λαμβάνω την επιτυχία που δικαιούμαι στη ζωή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Μερικές φορές νιώθω θλιμμένος/η	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Όταν προσπαθώ, γενικά επιτυγχάνω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Μερικές φορές όταν αποτυγχάνω, αισθάνομαι ανάξιος/α	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ολοκληρώνω τα καθήκοντά μου με επιτυχία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Μερικές φορές αισθάνομαι ότι δεν έχω τον έλεγχο της δουλειάς μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Σε γενικές γραμμές είμαι ευχαριστημένος με τον εαυτό μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Είμαι γεμάτος αμφιβολίες για τις ικανότητές μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Εγώ ορίζω τι θα συμβεί στη ζωή μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Νιώθω ότι δεν έχω τον έλεγχο της επιτυχίας στην καριέρα μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Είμαι ικανός να αντιμετωπίσω τα περισσότερα προβλήματά μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Υπάρχουν στιγμές όπου τα πράγματα μου φαίνονται αρκετά δυσάρεστα (δυσσώιωνα) και αδιόρθωτα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Δεν τα παρατάω εύκολα όταν κάτι δεν πάει καλά.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Δίνω πραγματικά τον καλύτερό μου εαυτό για να ολοκληρώσω τη δουλειά μου, ανεξάρτητα από τις πιθανές δυσκολίες.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Όταν ξεκινώ μια εργασία, τη συνεχίζω μέχρι τέλους.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Κάνω το καλύτερο δυνατό για να εκπληρώσω τις προσδοκίες που έχουν οι άλλοι για εμένα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Είμαι αξιόπιστος στην εκτέλεση των εργασιών που μου έχουν ανατεθεί.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Δίνω πραγματικά τον καλύτερό μου εαυτό για να επιτύχω τους στόχους της επιχείρησης.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Θεωρώ τον εαυτό μου πολύ εργατικό.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Δίνω πραγματικά τον καλύτερό μου εαυτό στη δουλειά μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Ξοδεύω πολλή ενέργεια σε όποια εργασία ξεκινάω.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Καταβάλω πάντοτε την ίδια μεγάλη προσπάθεια κατά την εκτέλεση της δουλειάς μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Stop filling out this form.

Είστε βέβαιος/η ότι δεν θέλετε να πάρετε μέρος στην έρευνα;
Εάν αλλάξατε γνώμη, πατήστε το κουμπί «Πίσω» και ξεκινήστε ξανά.



Powered by
 Google Forms