



Τεύχος 20b (2024) 19-34

<http://www.jstar.gr>

Εξέταση της σχέσης μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων και της οργανωσιακής επίδοσης σε Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες

Παπαδάκης Μ.¹, Παπαϊωάννου Α.¹, Υφαντίδου Γ.²

¹Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, ²Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα μελέτη εξετάζει τη σχέση μεταξύ ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακής επίδοσης στις Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες (ΚΑΕ). Στόχος της είναι να αξιολογήσει τον βαθμό εφαρμογής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής καθώς και πώς οι παράγοντες, όπως τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας, η υποστήριξη ψυχικής υγείας και η εργασία από το σπίτι, επηρεάζουν την εθιπδοση των οργανισμών και την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Η έρευνα περιέλαβε 79 εργαζόμενους σε ΚΑΕ στην Ελλάδα, οι οποίοι συμπλήρωσαν ένα ερωτηματολόγιο που εξέταζε τις αντιλήψεις τους για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την οργανωσιακή επίδοση. Τα δεδομένα αναλύθηκαν μέσω περιγραφικής στατιστικής και επαγωγικών μεθόδων, όπως η ανάλυση συσχέτισης, η ανάλυση ANOVA και η πολλαπλή παλινδρόμηση. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής εφαρμόζεται σε μέτριο βαθμό στις ΚΑΕ, με συνολικό μέσο όρο 3,05. Οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από τον έλεγχο του προγράμματος εργασίας τους και τις ευέλικτες πρακτικές, αν και η υποστήριξη ψυχικής υγείας θεωρείται ανεπαρκής. Η οργανωσιακή υποστήριξη και η κουλτούρα, καθώς και η επικοινωνία για τις ανάγκες ισορροπίας, βαθμολογήθηκαν θετικά. Η ανάλυση συσχέτισης έδειξε ότι τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας έχουν θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα. Επίσης, η υποστήριξη ψυχικής υγείας συσχετίζεται θετικά με τη μείωση του εργασιακού άγχους, ενώ οι επιλογές εργασίας από το σπίτι συμβάλλουν σημαντικά στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης αποκάλυψε ότι οι μεταβλητές ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οργανωσιακή υποστήριξη, προσωπική εμπειρία ισορροπίας και μελλοντικές προοπτικές εξηγούν το 65,0% της διακύμανσης στην οργανωσιακή επίδοση. Αυτές οι μεταβλητές αποτελούν στατιστικά σημαντικούς προβλεπτικούς παράγοντες της οργανωσιακής επίδοσης, υπογραμμίζοντας τη σημασία της προσωπικής εμπειρίας ισορροπίας και των ευέλικτων ωραρίων για την παραγωγικότητα και την εργασιακή δέσμευση των εργαζομένων. Συμπερασματικά, η μελέτη καταδεικνύει τη σημασία της εφαρμογής και ενίσχυσης των πολιτικών ισορροπίας εργασίας-ζωής στις ΚΑΕ για τη βελτίωση της εργασιακής ικανοποίησης, της παραγωγικότητας και της οργανωσιακής επίδοσης.

Λέξεις κλειδιά: διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οργανωσιακή επίδοση, καλαθοσφαιρικές ανώνυμες εταιρείες

Διεύθυνση αλληλογραφίας:

Μιχαήλ Παπαδάκης
Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

E-mail:

papadakmi97@gmail.com

Εισαγωγή

Η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι θεμελιώδους σημασίας για την ευημερία των εργαζομένων και την επιτυχία των οργανισμών τους (Greenhaus & Beutell, 1985; Kossek & Ozeki, 1998). Η ισορροπία αυτή αναφέρεται στην ικανότητα διαχείρισης των απαιτήσεων της εργασίας χωρίς να παραμελούνται οι προσωπικές υποχρεώσεις (Greenhaus & Beutell, 1985). Έρευνες έχουν δείξει ότι η επιτυχής εξισορρόπηση των δύο αυτών τομέων οδηγεί σε αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία, μείωση των επιπέδων του άγχους και βελτιωμένη ψυχική υγεία (Kossek & Ozeki, 1998). Επιπλέον, οι εργαζόμενοι που απολαμβάνουν μια ισορροπημένη ζωή είναι πιο παραγωγικοί και αφοσιωμένοι στους οργανισμούς τους (Allen et al., 2000). Αντίθετα, η έλλειψη ισορροπίας μπορεί να οδηγήσει σε εξάντληση και μειωμένη παραγωγικότητα (Frone et al., 1997).

Στους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς, όπως είναι οι ΚΑΕ η πίεση για συνεχή επιτυχία και δημοσιότητα καθιστά την ισορροπία αυτή ακόμη πιο ευαίσθητη (Dixon & Bruening, 2007). Το προσωπικό αυτών των οργανισμών εργάζεται υπό ακανόνιστες βάρδιες και υψηλό φόρτο εργασίας, γεγονός που θέτει σε κίνδυνο την παραγωγικότητα και την ψυχική ευημερία του (Dixon & Bruening, 2007). Η γνώση της σχέσης μεταξύ της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της οργανωτικής επίδοσης μπορεί να είναι χρήσιμη για τη βελτίωση των υφιστάμενων πολιτικών σε επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς.

Η έννοια της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αν και κεντρικής σημασίας στη βιβλιογραφία, δεν έχει έναν ομοιόμορφο ορισμό. Ενώ ο Greenhaus και ο Beutell (1985) την περιγράφουν ως την απουσία συγκρούσεων μεταξύ των εργασιακών και προσωπικών ρόλων, ο Clark (2000) εστιάζει στη διαχείριση των ορίων μεταξύ των δύο αυτών τομέων για την ελαχιστοποίηση των συγκρούσεων και την ενίσχυση της ευημερίας. Οι Kalliath και Brough (2008) επιπλέον, τονίζουν τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής για την επίτευξη προσωπικής ευημερίας.

Το περιεχόμενο της ισορροπίας έχει αλλάξει τις τελευταίες δεκαετίες, καθώς οι κοινωνικές σχέσεις και η οργάνωση της εργασίας έχουν αλλάξει (Greenhaus & Beutell, 1985; Kossek & Ozeki, 1998). Στη δεκαετία του 1980, δόθηκε έμφαση στην έρευνα σχετικά με τις παρεμβάσεις της εργασίας στην επαγγελματική και προσωπική ζωή. Στη δεκαετία του 1990, άρχισε να περιλαμβάνει και άλλες διαστάσεις, όπως η ικανοποίηση και η ευημερία των εργαζομένων (Kossek & Ozeki, 1998). Στη δεκαετία του 2000, οι μελέτες επικεντρώθηκαν στην ανάμειξη ρόλων και στη βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων (Clark, 2000; Kalliath & Brough, 2008). Στον σύγχρονο κόσμο, η έρευνα περιλαμβάνει την ποικιλομορφία των αναγκών των εργαζομένων και την κουλτούρα (Kossek & Lautsch, 2018).

Ως ισορροπία χρόνου νοείται η αξιοποίηση του διαθέσιμου χρόνου με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορεί κανείς να εκτελεί τα επαγγελματικά του καθήκοντα καθώς και να ανταποκρίνεται στις προσωπικές του υποχρεώσεις χωρίς να αισθάνεται ότι βρίσκεται υπό πίεση ή σε κατάσταση σύγκρουσης (Greenhaus & Allen, 2011). Ορισμένες από τις ευέλικτες πρακτικές το ευέλικτο ωράριο εργασίας καθώς και την εργασία στο σπίτι, καθώς έχει αναφερθεί ότι συμβάλλουν στην ισορροπία του χρόνου (Hill et al., 2003). Η ισορροπία συμμετοχής ορίζεται ως η ικανότητα του υποκειμένου να συμμετέχει στην εργασία και σε άλλους σημαντικούς ρόλους της ζωής με συνεκτικό και προσανατολισμένο τρόπο (Gragnano et al., 2020). Περισσότερη οργανωσιακή υποστήριξη και ευέλικτες πολιτικές μπορούν να βελτιώσουν αυτή τη συμμετοχή (Kalliath & Brough, 2008). Ισορροπία ικανοποίησης νοείται ότι κάποιος είναι σε θέση να βρει ένα ικανοποιητικό επίπεδο

ικανοποίησης τόσο στην επαγγελματική του σταδιοδρομία όσο και στην προσωπική του ζωή (Haar et al., 2014). Έτσι, η προσωπική και επαγγελματική ικανοποίηση ενισχύει την ευημερία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων (Frone, 2003- Allen et al., 2000).

Η καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει πολλαπλά οφέλη για την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων (Frone et al., 1997). Μειώνει το εργασιακό άγχος και την εξουθένωση, ενώ ενισχύει την εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα (Allen et al., 2000). Επιπλέον, η καλή ισορροπία μπορεί να βελτιώσει τις σχέσεις τόσο στον επαγγελματικό όσο και στον προσωπικό τομέα (Clark, 2000; Frone, 2003). Αντίθετα, η κακή ισορροπία μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο άγχος, εξουθένωση και προβλήματα υγείας (Frone, 2000; Allen et al., 2000). Μπορεί επίσης να μειώσει την εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα, ενώ αυξάνει την πρόθεση αποχώρησης από τον οργανισμό (Hill et al., 2003; Kossek & Ozeki, 1998).

Η οργανωσιακή επίδοση περιλαμβάνει τις οικονομικές επιδόσεις, την παραγωγικότητα και την ικανοποίηση των ενδιαφερομένων μερών (Richard et al., 2009). Η χρηματοοικονομική επίδοση αξιολογείται, για παράδειγμα, μέσω των κερδών και των ποσοστών απόδοσης των επενδύσεων (Kaplan & Norton, 1992). Έτσι, η αποδοτικότητα ορίζεται ως μια κατάσταση όπου υπάρχουν βελτιώσεις της παραγωγικότητας και της ποιότητας της διαδικασίας (Neely et al., 1995). Η ικανοποίηση των ενδιαφερομένων περιλαμβάνει τους πελάτες και τους εργαζόμενους (Kaplan & Norton, 1992). Οι δείκτες επίδοσης (KPIs) είναι σημαντικά μέσα για τη μέτρηση της επίδοσης ενός οργανισμού (Kaplan & Norton, 1992). Ένας άλλος τύπος στρατηγικού κόστους είναι οι χρηματοοικονομικοί δείκτες που περιλαμβάνουν παραμέτρους όπως τα έσοδα, το καθαρό κέρδος και η απόδοση της επένδυσης (Neely et al., 1995). Τα αποτελέσματα των ερευνών μπορούν να φανούν χρήσιμα για την ενίσχυση της πελατοκεντρικής στρατηγικής και της οργανωσιακής αποτελεσματικότητας γενικότερα (Reichheld, 2003- Parasuramen et al., 1988).

Οι θεωρίες εργασιακών απαιτήσεων-πόρων (JD-R), διατήρησης πόρων (COR) και κοινωνικής ανταλλαγής (SET) παρέχουν θεωρητικά πλαίσια για την κατανόηση της σχέσης μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της οργανωσιακής επίδοσης (Demerouti et al., 2001; Hobfoll, 1989; Cropanzano & Mitchell, 2005). Εμπειρικές μελέτες έχουν δείξει ότι η υποστήριξη της ισορροπίας μπορεί να βελτιώσει την εργασιακή ικανοποίηση, τη δέσμευση και την παραγωγικότητα (Beauregard & Henry, 2009; Kelly et al., 2008; Allen et al., 2013). Ωστόσο, ορισμένες έρευνες δεν δείχνουν σαφή σχέση μεταξύ της ισορροπίας και της οργανωσιακής επίδοσης, επισημαίνοντας την ανάγκη για περαιτέρω έρευνα (Casper et al., 2018; Richman et al., 2008; Haar et al., 2014).

Σημειώνεται ότι οι επαγγελματικοί αθλητικοί οργανισμοί (όπως είναι οι ΚΑΕ) είναι ιδιαίτερα προσανατολισμένοι στις επιδόσεις, στην δημόσια προβολή και στην οικονομική ευρωστία (Weinberg & McDermott, 2002; Smith & Stewart, 2010). Η διαχείριση των ταλέντων και η δημιουργία μιας ευνοϊκής αντίληψης των οργανισμών στην κοινωνία είναι σημαντικές πτυχές που καθορίζουν την επιτυχία τους (Hoye et al., 2015; Babiak & Wolfe, 2009). Το γεγονός ότι τα περισσότερα επαγγελματικά αθλήματα απαιτούν από τους ανθρώπους να εργάζονται σε βάρδιες και να αντέχουν την πίεση της ανάγκης για νίκη είναι ένα άλλο ζήτημα που επηρεάζει τους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς (Graham & Smith, 2022; Kelly & Moen, 2007). Είναι καιρός οι οργανισμοί αυτοί να επινοήσουν πολιτικές που θα ενισχύσουν την ευελιξία και θα διευκολύνουν τους εργαζόμενους στις ακόλουθες προκλήσεις.

Η επιτυχία των επαγγελματικών αθλητικών οργανισμών εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ευημερία των εργαζομένων τους. Η παροχή ευέλικτων πολιτικών εργασίας, η υποστήριξη της

ψυχικής υγείας και η δυνατότητα εργασίας από το σπίτι είναι παράγοντες που μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων, με αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας και της συνολικής απόδοσης του οργανισμού.

Σκοπός

Ο κύριος στόχος της παρούσας μελέτης είναι να διερευνήσει τον βαθμό εφαρμογής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής καθώς και τη σχέση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων και της οργανωσιακής επίδοσης στις Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες. Η έρευνα επιδιώκει να κατανοήσει πώς παράγοντες όπως τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας, η υποστήριξη ψυχικής υγείας και οι επιλογές εργασίας από το σπίτι επηρεάζουν την επίδοση των οργανισμών αυτών.

Η σημαντικότητα της έρευνας έγκειται στην έλλειψη υποστηρικτικής βιβλιογραφίας στον αθλητικό τομέα, αποδεικνύοντας ότι αυτό το θέμα ερευνάται για πρώτη φορά. Η παρούσα μελέτη είναι σημαντική καθώς μπορεί να προσφέρει νέες γνώσεις και πρακτικές κατευθύνσεις για τη βελτίωση των πολιτικών στους αθλητικούς οργανισμούς, ενισχύοντας την εργασιακή ικανοποίηση, την παραγωγικότητα και την ευημερία των εργαζομένων.

Μέθοδος

Δείγμα

Ο πληθυσμός της έρευνας περιλαμβάνει όλους τους εργαζομένους από όλες τις Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες (ΚΑΕ), που αγωνίζονταν στην Α εθνική κατηγορία στην Ελλάδα την περίοδο 2023-2024. Οι ΚΑΕ που συμμετείχαν ήταν οι εξής: Άεκ, Απόλλων Πάτρας, Άρης, Κολοσσός, Μαρούσι, Καρδίτσα, Λαύριο, Ολυμπιακός, Παναθηναϊκός, Πάοκ, Περιστέρι και Προμηθέας Πατρών. Οι εργαζόμενοι σε αυτούς τους οργανισμούς καταλάμβαναν διάφορες θέσεις, όπως διοικητικοί υπάλληλοι, Τεχνικοί διευθυντές και στελέχη διοίκησης. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 79 ενήλικες (n=79), εκ των οποίων 73 ήταν άνδρες και 6 γυναίκες.

Όργανα Μέτρησης

Για τη συλλογή των δεδομένων της έρευνας, δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο, αξιοποιώντας και προσαρμόζοντας ερωτήσεις από άλλα καθιερωμένα εργαλεία μέτρησης, όπως αυτά των Geurts et al. (2005), Haslam et al. (2015), Smeltzer et al. (2016) και Aroosiya (2022), εξασφαλίζοντας έτσι την εγκυρότητά του. Το ερωτηματολόγιο προσαρμόστηκε και αξιολογήθηκε από ειδικούς σε θέματα αθλητικής διοίκησης, μεθοδολογίας και έρευνας για την εσωτερική του συνοχή και χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Likert πέντε βαθμίδων (1=Διαφωνώ Απόλυτα έως 5=Συμφωνώ Απόλυτα) για την καταγραφή των απόψεων των συμμετεχόντων σχετικά με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την οργανωσιακή επίδοση (Creswell & Creswell, 2019). Το ερωτηματολόγιο δομήθηκε σε έξι κύριες ενότητες: δημογραφικά στοιχεία (6 ερωτήσεις), ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (6 ερωτήσεις), οργανωσιακή υποστήριξη (6 ερωτήσεις), αντίκτυπο στην οργανωσιακή επίδοση (6 ερωτήσεις), προσωπική εμπειρία ισορροπίας (5 ερωτήσεις) και μελλοντικές προοπτικές (6 ερωτήσεις).. Η σαφήνεια και η καταλληλότητα του ερωτηματολογίου εξασφαλίστηκε μέσω πιλοτικής δοκιμής.

Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, επιτρέποντας γρήγορη και αποδοτική διανομή και καταγραφή των απαντήσεων. Τα ερωτηματολόγια εστάλησαν στους επιλεγμένους οργανισμούς και διατέθηκαν για συμπλήρωση από τους συμμετέχοντες. Υπήρξε συνεχής επικοινωνία με τους εκπροσώπους των αθλητικών οργανισμών για τη διασφάλιση της ομαλής διεξαγωγής και της ενεργής συμμετοχής.

Στατιστικές Αναλύσεις

Για την ανάλυση των δεδομένων, χρησιμοποιήθηκε περιγραφική στατιστική για την παρουσίαση των δημογραφικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων, ενώ επαγωγικές στατιστικές μέθοδοι εφαρμόστηκαν για την διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών. Συγκεκριμένα, η ανάλυση συσχέτισης Pearson αξιοποιήθηκε για την εκτίμηση της σχέσης μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της οργανωσιακής επίδοσης. Επιπλέον, η ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε για τον προσδιορισμό των παραγόντων που επηρεάζουν περισσότερο την οργανωσιακή επίδοση και η ανάλυση ANOVA για την επιβεβαίωση της στατιστικής σημαντικότητας του μοντέλου. Η εγκυρότητα του ερωτηματολογίου ελέγχθηκε μέσω του Cronbach's Alpha, το οποίο έδειξε υψηλή εσωτερική συνέπεια ($\alpha=0,91$).

Αποτελέσματα

Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Το δείγμα της έρευνας περιελάμβανε 79 εργαζομένους σε επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων ήταν άνδρες (92,4%), ενώ οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 7,6%. Η ηλικιακή κατανομή ήταν ως εξής: 18-29 (8,9%), 30-39 (30,4%), 40-49 (40,5%) και 50-59 (20,3%). Σχετικά με την εκπαίδευση, το 44,3% είχε πτυχίο ΑΕΙ και το 48,1% μεταπτυχιακό. Η εργασιακή εμπειρία κατανέμεται ως εξής: έως 1 έτος (17,7%), 1-4 έτη (29,1%), 4-7 έτη (25,3%) και πάνω από 7 έτη (27,8%) (Πίνακας 1).

Πίνακας 1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος.

Φύλο	Ηλικία	Επίπεδο Εκπαίδευσης	Εργασιακής Εμπειρίας
Άνδρες	18-29 ετών	Λύκειο	έως 1 χρόνο
Γυναίκες	30-39 ετών	ΙΕΚ	1-4 χρόνια
	40-49 ετών	ΤΕΙ	4-7 χρόνια
	50-59 ετών	ΑΕΙ	7+ χρόνια
		Μεταπτυχιακό	
		48,1%	

Βαθμός εφαρμογής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακής επίδοσης

Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα επικεντρώνεται στο βαθμό εφαρμογής της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων σε Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες (ΚΑΕ). Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτει ότι η ισορροπία αυτή εφαρμόζεται σε έναν μέτριο βαθμό. Συγκεκριμένα, ο συνολικός μέσος όρος για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την ευημερία των εργαζομένων ήταν $M=3,05$, με τυπική απόκλιση $TA=0,82$. Αυτό δείχνει ότι οι εργαζόμενοι είναι σχετικά ικανοποιημένοι με τις πρωτοβουλίες ισορροπίας, με

ιδιαίτερη έμφαση στον έλεγχο του προγράμματος εργασίας τους (M=3,62) και στη βελτίωση της συνολικής ικανοποίησης από την εργασία λόγω ευέλικτων προγραμμάτων (M=3,42). Ωστόσο, η υποστήριξη ψυχικής υγείας φαίνεται να είναι λιγότερο αποτελεσματική (M=2,24).

Η οργανωσιακή υποστήριξη και κουλτούρα αξιολογήθηκαν με συνολικό μέσο όρο M=3,36 (TA= 0,71), με τις υψηλότερες βαθμολογίες να αφορούν την ανοιχτή επικοινωνία σχετικά με τις ανάγκες ισορροπίας (M=3,59) και την υποστήριξη για επαγγελματική εξέλιξη (M=3,47). Η οργανωσιακή επίδοση αξιολογήθηκε θετικά (M=3,60, TA= 0,74), με τους εργαζόμενους να αναγνωρίζουν ότι η ισορροπία αυτή επηρεάζει θετικά το ηθικό (M=3,89) και την συνολική επίδοση του οργανισμού (M=4,27).

Στην προσωπική τους εμπειρία, οι εργαζόμενοι είχαν συνολικό μέσο όρο M=3,29 (TA= 0,81), ενώ οι μελλοντικές προοπτικές και βελτιώσεις βαθμολογήθηκαν με μέσο όρο M=4,23 (TA= 0,63), υποδεικνύοντας ότι υπάρχουν περιθώρια για βελτιώσεις στις πολιτικές ισορροπίας εργασίας-ζωής. Συνολικά, οι εργαζόμενοι στις ΚΑΕ έχουν μια θετική αλλά μετριασμένη άποψη για τις πρακτικές ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την επίδρασή τους στην οργανωσιακή επίδοση (Πίνακας 2).

Πίνακας 2. Περιγραφικά στοιχεία μεταβλητών ερωτηματολογίου (Ελάχιστη τιμή=1, Μέγιστη τιμή=5).

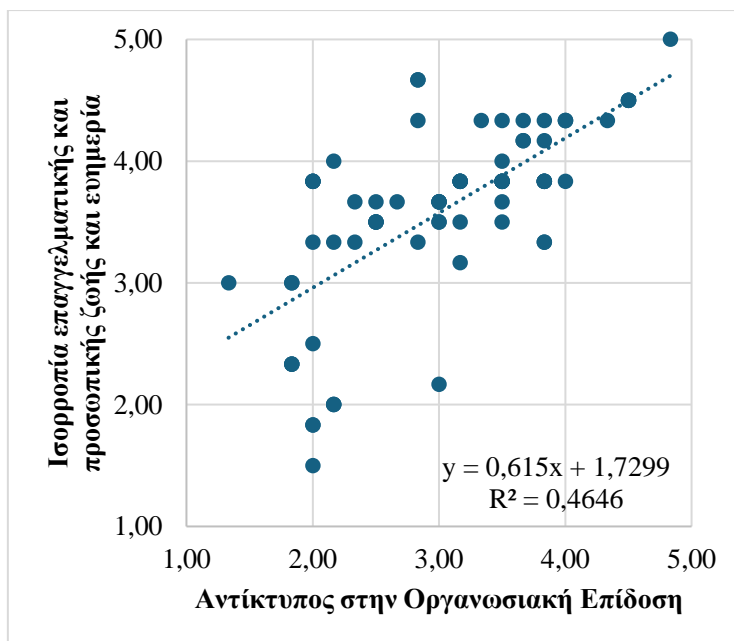
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	Μέσος όρος	Τυπική Απόκλιση
1. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία		
Ο οργανισμός μου προσφέρει ευέλικτο ωράριο εργασίας που ανταποκρίνεται στις ανάγκες μου.	3,15	0,99
Χρησιμοποιώ συχνά επιλογές εργασίας από το σπίτι για να διαχειρίζομαι καλύτερα την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.	2,96	1,20
Η υποστήριξη ψυχικής υγείας που παρέχεται από τον οργανισμό μου μειώνει σημαντικά το εργασιακό μου άγχος.	2,24	1,06
Είμαι ικανοποιημένος/η με τις τρέχουσες πρωτοβουλίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής που προσφέρει ο οργανισμός μου.	2,89	1,01
Είμαι ικανοποιημένος/η με το επίπεδο ελέγχου του προγράμματος εργασίας μου.	3,62	1,04
Τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας έχουν βελτιώσει τη συνολική μου ικανοποίηση από την εργασία.	3,42	1,14
ΣΥΝΟΛΟ	3,05	0,82
2. Οργανωσιακή Υποστήριξη και Κουλτούρα		
Αισθάνομαι υποστήριξη από τον οργανισμό μου στην επαγγελματική μου εξέλιξη.	3,47	0,93
Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για βελτίωση δεξιοτήτων που σχετίζονται με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στον οργανισμό μου.	3,23	1,01
Η οργανωσιακή κουλτούρα υποστηρίζει την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	3,04	0,94
Ο οργανισμός μου ενθαρρύνει τη λήψη προσωπικού ελεύθερου χρόνου χωρίς αρνητικές συνέπειες.	3,41	1,18
Υπάρχει ανοιχτή επικοινωνία σχετικά με τις ανάγκες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στον οργανισμό μου.	3,59	0,86
Ο οργανισμός μου ανταποκρίνεται σε σχόλια σχετικά με πρωτοβουλίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	3,46	0,93
ΣΥΝΟΛΟ	3,36	0,71
3. Αντίκτυπος στη Οργανωσιακή Επίδοση		
Η παραγωγικότητα στην ομάδα μου έχει βελτιωθεί λόγω της εφαρμογής πρακτικών ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	3,23	0,78

Υπάρχει άμεση σχέση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και του επιπέδου δημιουργικότητας που παρατηρείται στον εργασιακό μου χώρο.	3,70	0,77
Η κουλτούρα ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής επηρεάζει θετικά το ηθικό των εργαζομένων.	3,89	0,92
Πιστεύω ότι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει θετικό αντίκτυπο στην επίδοση του οργανισμού.	4,27	0,97
Θα βαθμολογούσα τη συνολική επίδοση του οργανισμού μου θετικά λόγω των αποτελεσματικών πολιτικών ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	3,30	1,07
Θα συνιστούσα τον οργανισμό μου ως ένα εξαιρετικό μέρος για εργασία με βάση την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	3,24	1,02
ΣΥΝΟΛΟ	3,60	0,74
4. Προσωπική εμπειρία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής		
Θεωρώ ότι είναι εύκολο να διαχειριστώ την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στον τρέχοντα ρόλο μου.	3,42	1,30
Χρησιμοποιώ τους πόρους ψυχικής υγείας που παρέχονται από τον οργανισμό μου.	2,10	1,14
Τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας είναι αποτελεσματικά στη μείωση του προσωπικού μου άγχους.	3,48	1,14
Οι πρωτοβουλίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής με έχουν κάνει πιο παραγωγικό εργαζόμενο/η.	3,57	1,03
Νιώθω ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής γίνεται σεβαστή από τους συναδέλφους και τους ανωτέρους μου.	3,86	1,22
ΣΥΝΟΛΟ	3,29	0,81
5. Μελλοντικές προοπτικές και βελτιώσεις		
Πιστεύω ότι περαιτέρω βελτιώσεις στις πολιτικές ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θα ενίσχυαν την επίδοση του οργανισμού.	4,33	0,76
Υπάρχουν συγκεκριμένοι τομείς στον οργανισμό μου όπου η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θα μπορούσε να βελτιωθεί.	4,18	0,94
Η επένδυση σε πιο ολοκληρωμένους πόρους ψυχικής υγείας θα ωφελούσε τη συνολική ευημερία των εργαζομένων.	4,27	0,59
Θα συμμετείχα σε πρόσθετη εκπαίδευση ή εργαστήρια ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, εάν μου προσφερόταν από τον οργανισμό μου.	4,28	0,89
Η βελτιωμένη ευελιξία στο είδος της εργασίας (π.χ. περισσότερες ευκαιρίες για εξ αποστάσεως εργασία) θα βελτίωνε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	3,94	0,92
Ο οργανισμός θα πρέπει να επανεξετάζει και να ενημερώνει τακτικά τις πολιτικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ώστε να αντικατοπτρίζει τις μεταβαλλόμενες ανάγκες των εργαζομένων.	4,41	0,67
ΣΥΝΟΛΟ	4,23	0,63
ΤΕΛΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	3,51	1,14

Βαθμός επιρροής ευέλικτων προγραμμάτων εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα

Στις Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες (ΚΑΕ), η εφαρμογή ευέλικτων προγραμμάτων εργασίας φαίνεται να έχει θετική, αν και μέτρια, επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα. Η στατιστική ανάλυση αποκάλυψε μια σημαντική συσχέτιση ($r = 0.681$, $p < 0.001$) μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της οργανωσιακής επίδοσης

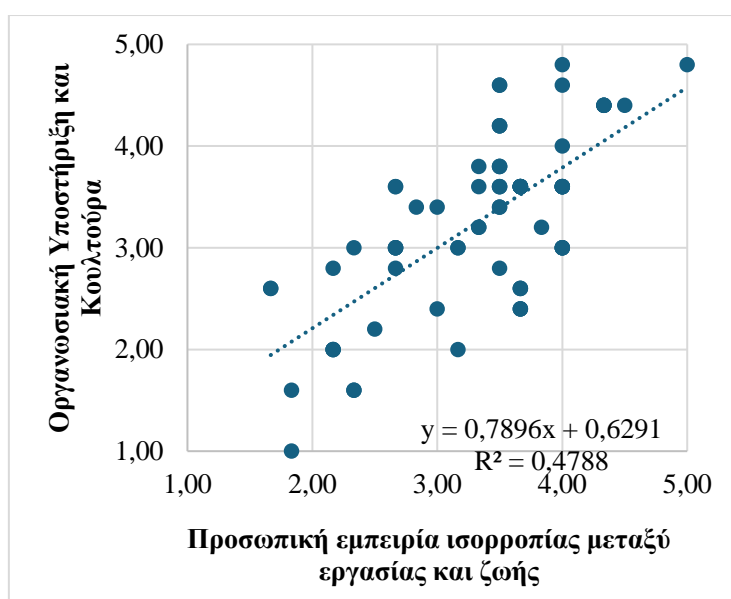
(Σχήμα 1), υποδεικνύοντας ότι οι ευέλικτες πρακτικές συμβάλλουν σημαντικά στην ενίσχυση της ικανοποίησης και της παραγωγικότητας των εργαζομένων.



Σχήμα 1. Πρόβλεψη των Ευέλικτων Προγραμμάτων Εργασίας στην Εργασιακή Ικανοποίηση και Παραγωγικότητα.

Ρόλος υποστήριξης ψυχικής υγείας στη μείωση του εργασιακού άγχους των εργαζομένων

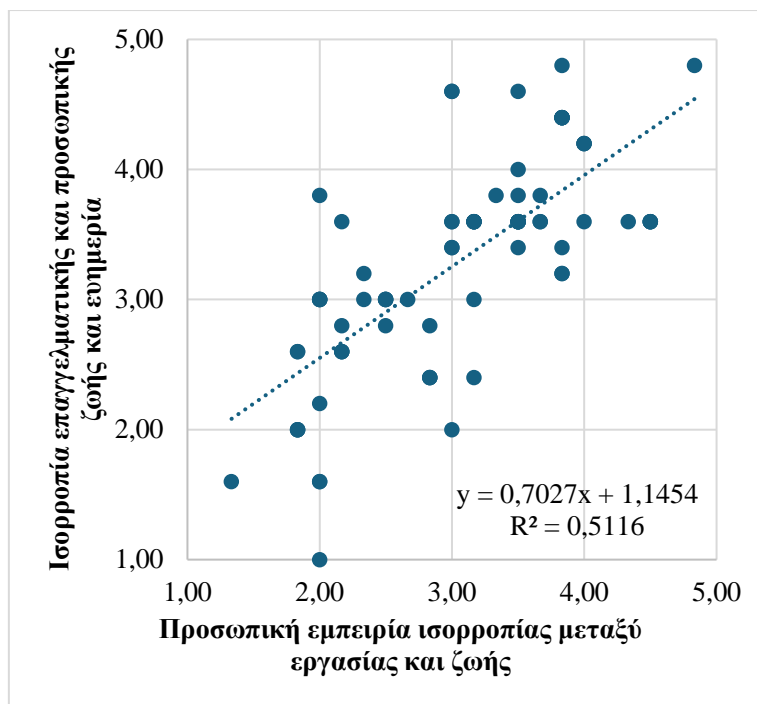
Η ανάλυση των δεδομένων έδειξε μια μέτρια θετική συσχέτιση μεταξύ της υποστηρικτικής οργανωσιακής κουλτούρας και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων ($r = 0.692$, $p < 0.001$). Αυτό υποδηλώνει ότι η παροχή υποστήριξης ψυχικής υγείας από τον οργανισμό συμβάλλει σημαντικά στη μείωση του εργασιακού άγχους (Σχήμα 2), επιβεβαιώνοντας τον κρίσιμο ρόλο της οργανωσιακής υποστήριξης στην ευημερία των εργαζομένων.



Σχήμα 2. Ρόλος Υποστήριξης Ψυχικής Υγείας στη Μείωση Εργασιακού Άγχους.

Συμβολή επιλογών εργασίας από το σπίτι στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Η ανάλυση των δεδομένων αποκάλυψε μια ισχυρή θετική συσχέτιση ($r = 0.715$, $p < 0.001$) μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της δυνατότητας εργασίας από το σπίτι (Σχήμα 3). Αυτό το εύρημα υποδηλώνει ότι η ευελιξία που παρέχει η εργασία από το σπίτι επιτρέπει στους εργαζόμενους να διαχειρίζονται αποτελεσματικότερα τις επαγγελματικές και προσωπικές τους υποχρεώσεις, συμβάλλοντας σημαντικά στην επίτευξη μιας καλύτερης ισορροπίας μεταξύ των δύο.



Σχήμα 3. Συμβολή Επιλογών Εργασίας από το Σπίτι στην Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής.

Συνολική προβλεπτική ικανότητα της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην οργανωσιακή επίδοση

Η στατιστική ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης έδειξε ότι η ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής και η ευημερία ($\beta = 0.273$, $p < 0.001$), καθώς και η προσωπική εμπειρία ισορροπίας ($\beta = 0.470$, $p < 0.001$) είναι σημαντικοί παράγοντες που προβλέπουν θετικά την οργανωσιακή επίδοση. Αντίθετα, οι μελλοντικές προοπτικές και βελτιώσεις ($\beta = -0.303$, $p < 0.001$) σχετίζονται αρνητικά με την οργανωσιακή επίδοση, ενώ η οργανωσιακή υποστήριξη και κουλτούρα δεν φαίνεται να έχουν σημαντική επίδραση ($\beta = 0.056$, $p = 0.568$). Συνολικά, το μοντέλο εξηγεί το 65% της διακύμανσης στην οργανωσιακή επίδοση ($R^2 = 0.650$, $p < 0.001$), υποδεικνύοντας ότι η ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής και η προσωπική εμπειρία ισορροπίας είναι κρίσιμοι παράγοντες για την οργανωσιακή επίδοση στις ΚΑΕ (Πίνακας 3). Η ανάλυση ANOVA επιβεβαίωσε τη στατιστική σημαντικότητα του μοντέλου ($F(4, 74) = 34.425$, $p < 0.001$).

Πίνακας 3. Σύνοψη Μοντέλου και Συντελεστές για τη Συνολική Προβλεπτική ικανότητα της Ισορροπίας Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής στην Οργανωσιακή Επίδοση.

Σύνοψη Μοντέλου

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

Συντελεστές^a

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

a. Εξαρτημένη μεταβλητή: Αντίκτυπος στην Οργανωσιακή Επίδοση

Συζήτηση

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να εξετάσει βαθμό εφαρμογής της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων καθώς και τη σχέση μεταξύ ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακής επίδοσης στις ΚΑΕ. Παράλληλα, μελετήθηκε ο αντίκτυπος των ευέλικτων προγραμμάτων εργασίας, της υποστήριξης ψυχικής υγείας και της εργασίας από το σπίτι στην εργασιακή ικανοποίηση και παραγωγικότητα.

Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα επικεντρώθηκε στον βαθμό εφαρμογής της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων των ΚΑΕ. Η ανάλυση έδειξε ότι η ισορροπία αυτή εφαρμόζεται σε μέτριο βαθμό. Ο συνολικός μέσος όρος για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την ευημερία των εργαζομένων ήταν $M=3,05$, με τυπική απόκλιση $TA=0,82$. Οι εργαζόμενοι εκφράζουν ικανοποίηση με τον έλεγχο του προγράμματος εργασίας τους ($M=3,62$) και την επίδραση των ευέλικτων προγραμμάτων στην εργασιακή τους ικανοποίηση ($M=3,42$). Ωστόσο, η υποστήριξη ψυχικής υγείας αξιολογείται ως λιγότερο αποτελεσματική ($M=2,24$). Η οργανωσιακή υποστήριξη και κουλτούρα έλαβε συνολικό μέσο όρο $M=3,36$, με την επικοινωνία σχετικά με τις ανάγκες ισορροπίας να βαθμολογείται υψηλότερα ($M=3,59$) και την υποστήριξη για επαγγελματική εξέλιξη να αξιολογείται επίσης υψηλά ($M=3,47$). Όσον αφορά την οργανωσιακή επίδοση, οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής βελτιώνει την παραγωγικότητα και το ηθικό τους, με μέσους όρους $M=3,73$ και $M=3,93$ αντίστοιχα. Συνολικά, οι εργαζόμενοι στις ΚΑΕ έχουν μια θετική αλλά μετριασμένη άποψη για τις πρακτικές ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την επίδρασή τους στην οργανωσιακή επίδοση. Αυτό αποτελεί ένα μοναδικό και πρωτότυπο εύρημα αφού δεν υπάρχει αντίστοιχη υποστηρικτική βιβλιογραφία.

Η παρούσα μελέτη επιβεβαιώνει τα ευρήματα προηγούμενων ερευνών (Allen et al., 2013; Hyman & Summers, 2004; Lazar et al., 2010), υποδεικνύοντας μια ισχυρή θετική συσχέτιση ($r = 0.681$, $p < 0.001$) μεταξύ ευέλικτων πρακτικών εργασίας και αυξημένης εργασιακής ικανοποίησης και

παραγωγικότητας στις ΚΑΕ. Η ευελιξία στην εργασία, όπως υποστηρίζουν οι Allen et al. (2013), είναι ζωτικής σημασίας για την ευημερία των εργαζομένων και την αποτελεσματικότητα των οργανισμών, καθώς μειώνει το εργασιακό άγχος και ενισχύει την ικανοποίηση και την απόδοση (Hyman & Summers, 2004). Επιπλέον, οι πολιτικές ευέλικτης εργασίας έχουν αποδειχθεί ότι αυξάνουν την παραγωγικότητα και τη δέσμευση των εργαζομένων (Lazar et al., 2010).

Η παροχή υποστήριξης ψυχικής υγείας στους εργαζόμενους αποδεικνύεται ζωτικής σημασίας για τη μείωση του εργασιακού άγχους και τη βελτίωση της συνολικής τους ευημερίας. Σύμφωνα με την έρευνα, υπάρχει μια μέτρια θετική συσχέτιση μεταξύ της υποστηρικτικής οργανωσιακής κουλτούρας και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ($r = 0.692$, $p < 0.001$). Η βιβλιογραφία υποστηρίζει περαιτέρω τη σημασία των πολιτικών ψυχικής υγείας στη μείωση του στρες και την αύξηση της παραγωγικότητας. Συγκεκριμένα, στις ΚΑΕ, η υποστήριξη ψυχικής υγείας μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στη μείωση του άγχους και την ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων (Allen et al., 2000; Beauregard & Henry, 2009).

Η δυνατότητα εργασίας από το σπίτι φαίνεται να αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ειδικά στις ΚΑΕ. Η έρευνα έδειξε ισχυρή θετική συσχέτιση ($r = 0.715$, $p < 0.001$) μεταξύ της τηλεργασίας και της ισορροπίας, υποστηρίζοντας τη βιβλιογραφία που αναφέρει ότι η ευελιξία στον τόπο εργασίας μειώνει το άγχος, βελτιώνει την ευημερία και την ψυχική υγεία των εργαζομένων, ενώ παράλληλα τους επιτρέπει να διαχειρίζονται καλύτερα τις επαγγελματικές και προσωπικές τους υποχρεώσεις (Allen, Golden, & Shockley, 2015; Bailey & Kurland, 2002; Gajendran & Harrison, 2007).

Η ανάλυση των παραγόντων που συμβάλλουν στην οργανωσιακή επίδοση των ΚΑΕ αποκάλυψε ότι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η οργανωσιακή υποστήριξη και κουλτούρα, η προσωπική εμπειρία ισορροπίας, και οι μελλοντικές προοπτικές των εργαζομένων, συνολικά, εξηγούν το 65% της διακύμανσης στην οργανωσιακή επίδοση. Συγκεκριμένα, η στατιστική ανάλυση (ANOVA: $F(4, 74) = 34.425$, $p < 0.001$) έδειξε ότι η ισορροπία και η προσωπική εμπειρία ισορροπίας έχουν τη μεγαλύτερη θετική επίδραση στην οργανωσιακή επίδοση ($\beta = 0.273$, $p < 0.001$ και $\beta = 0.470$, $p < 0.001$, αντίστοιχα), ενώ οι αρνητικές μελλοντικές προοπτικές σχετίζονται με μειωμένη επίδοση ($\beta = -0.303$, $p < 0.001$). Τα αποτελέσματα αυτά υποστηρίζουν προηγούμενες έρευνες (Kossek et al., 2011; Allen et al., 2015) που τονίζουν τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για την ευημερία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Επιπλέον, η μελέτη αναδεικνύει τη σημασία της προσωπικής εμπειρίας ισορροπίας, υποδηλώνοντας ότι η υποκειμενική αίσθηση ελέγχου που έχουν οι εργαζόμενοι στην ισορροπία τους μπορεί να είναι πιο σημαντική από την αντικειμενική ύπαρξη ευέλικτων πρακτικών εργασίας ή υποστήριξης από τον οργανισμό. Τέλος, η αρνητική προβλεπτική ικανότητα των μελλοντικών προοπτικών ίσως να οφείλεται στην αβεβαιότητα του ανθρώπινου δυναμικού σχετικά με το μέλλον, η οποία επηρεάζει αρνητικά την επίδοση των εργαζομένων (Gajendran & Harrison, 2007).

Συμπεράσματα

Η συγκεκριμένη έρευνα υποδηλώνει ότι ο βαθμός εφαρμογής της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων στις ΚΑΕ κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα. Οι πολιτικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής υποστηρίζονται στην παρούσα μελέτη ως τρόπος ενίσχυσης της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής επίδοσης στους αθλητικούς οργανισμούς και συγκεκριμένα στις ΚΑΕ. Μεταξύ των πλεονεκτημάτων, δηλαδή των

ευέλικτων μορφών εργασίας, της υποστήριξης της ψυχικής υγείας και της δυνατότητας εργασίας από το σπίτι, σημειώθηκαν οι θετικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα και την ευημερία των εργαζομένων. Ως εκ τούτου, μπορεί να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι η ενίσχυση αυτών των πολιτικών θα επιτρέψει στους οργανισμούς να επιτύχουν καλύτερα αποτελέσματα, γεγονός που αποδεικνύει τη σημασία αυτών των πολιτικών για τη μελλοντική τους ανάπτυξη. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω της εφαρμογής των παρακάτω μεθόδων από τα διοικητικά στελέχη των ΚΑΕ σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία (Gajendran & Harrison, 2007; Bloom et al., 2015; Allen et al., 2000; Beauregard & Henry, 2009; Kossek et al., 2011):

(α) Επένδυση σε προγράμματα ευεξίας και ψυχικής υγείας, προσφέροντας πρόσβαση σε συμβουλευτικές υπηρεσίες (π.χ. παροχή ατομικών και ομαδικών συνεδριών με ψυχολόγους για τη διαχείριση του άγχους), εκπαιδευτικά προγράμματα (π.χ. παροχή ανώνυμων συμβουλευτικών υπηρεσιών για εργαζομένους και τις οικογένειές τους) και άλλες υποστηρικτικές δομές (π.χ. εξασφάλιση άμεσης πρόσβασης σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας μέσω τηλεφώνου για άμεση συμβουλευτική υποστήριξη).

(β) Σαφή επικοινωνία των μελλοντικών προοπτικών και αποτελεσματική διοίκηση των αλλαγών που μειώνει την αβεβαιότητα και το άγχος των εργαζομένων και ενισχύει την αίσθηση σταθερότητας και ασφάλειας τους.

(γ) Προαγωγή μιας κουλτούρας που ενισχύει την υποστήριξη των εργαζομένων και προάγει την ανοιχτή επικοινωνία και την ανταπόκριση στις ανάγκες των εργαζομένων, ενώ μειώνει το άγχος και βελτιώνει την εργασιακή ικανοποίηση και

(δ) Επένδυση σε τεχνολογικές υποδομές που επιτρέπουν την απομακρυσμένη εργασία και την ευελιξία, διασφαλίζοντας ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση στα απαραίτητα εργαλεία και πόρους.

Ένας από τους κύριους περιορισμούς της παρούσας μελέτης είναι η χρήση αυτο-αναφερόμενων δεδομένων, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν υποκειμενικές αντιλήψεις και ενδεχόμενες μεροληψίες. Επιπλέον, το δείγμα της μελέτης περιορίστηκε σε συγκεκριμένους τύπους οργανισμών (ΚΑΕ), γεγονός που μπορεί να επηρεάσει τη γενικευσιμότητα των αποτελεσμάτων. Η χρονολογική περιορισμένη συλλογή δεδομένων αποτελεί επίσης περιορισμό, καθώς δεν εξετάζει τις μεταβολές στις αντιλήψεις των εργαζομένων σε βάθος χρόνου. Επιπλέον, η χρήση μιας μεικτής μεθοδολογικής προσέγγισης, που θα περιλαμβάνει ποιοτικές συνεντεύξεις ή εθνογραφική έρευνα, θα μπορούσε να παράσχει πιο εμπειριστατωμένη κατανόηση των εμπειριών των εργαζομένων.

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

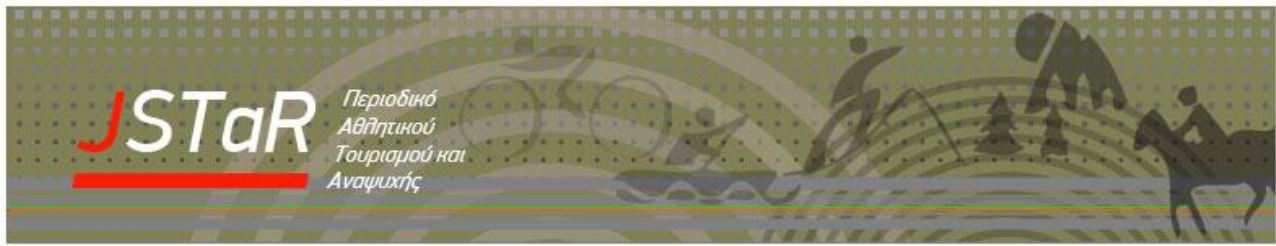
Βιβλιογραφία

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology, 66*(2), 345-376.
- Aroosiya, M. (2022). A Study on Work Life Balance During the Economic Crisis in Sri Lanka. *American Journal of Interdisciplinary Research and Innovation, 1*(3), 17–23.
- Babiak, K., & Wolfe, R. (2009). Determinants of corporate social responsibility in professional sport: Internal and external factors. *Journal of Sport Management, 23*(6), 717-742.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior, 23*(4), 383-400.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review, 19*(1), 9-22.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics, 130*(1), 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *The Journal of applied psychology, 103*(2), 182–214.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747-770.
- Creswell, J. W. & Creswell, D. J. (2019). *Σχεδιασμός Έρευνας. Προσεγγίσεις Ποιοτικών, Ποσοτικών και Μεικτών Μεθόδων*. Προπομπός
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management, 31*(6), 874-900.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512.
- Dixon, M. A., & Bruening, J. E. (2007). Work–family conflict in coaching II: Managing role conflict. *Journal of Sport Management, 21*(4), 471-496.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*(4), 325–335.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1524-1541.
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dikkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress, 19*(4), 319–339.
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work-Life Balance: Weighing the Importance of Work-Family and Work-Health Balance. *International journal of environmental research and public health, 17*(3), 907.

- Graham, J. A., & Smith, A. B. (2022). Work and Life in the Sport Industry: A Review of Work-Life Interface Experiences Among Athletic Employees. *Journal of athletic training*, 57(3), 210–224.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 165-183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2015). The Work–Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure of Work–Family Conflict for Use with Parents. *Child Psychiatry and Human Development*, 46(3), 346-357.
- Hill, E. J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241.
- Hoye, R., Smith, A. C. T., Nicholson, M., & Stewart, B. (2015). *Sport Management. Principles and Applications*. Routledge.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The balanced scorecard: measures that drive performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71-79.
- Kelly, E. L., & Moen, P. (2007). Rethinking the Clockwork of Work: Why Schedule Control May Pay Off at Work and at Home. *Advances in developing human resources*, 9(4), 487–506.
- Kelly, E. L., Kossek, E. E., Hammer, L. B., Durham, M., Bray, J., Chermack, K., Murphy, L. A., & Kaskubar, D. (2008). Getting There from Here: Research on the Effects of Work-Family Initiatives on Work-Family Conflict and Business Outcomes. *The Academy of Management Annals*, 2, 305–349.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work–life flexibility for whom? Occupational status and work–life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *The Academy of Management Annals*, 12(1), 5–36.
- Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A. (2011). How Work-Family Research Can Finally Have an Impact in Organizations. *Industrial and organizational psychology*, 4(3), 352–369.
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149.
- Neely, A., Gregory, M., & Platts, K. (1995). Performance measurement system design: A literature review and research agenda. *International Journal of Operations & Production Management*, 15(4), 80-116.
- Reichheld, F. F. (2003). The one number you need to grow. *Harvard Business Review*, 81(12), 46-55.
- Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of Management*, 35(3), 718–804.

- Richman, A. L., Civian, J. T., Shannon, L. L., Jeffrey Hill, E., & Brennan, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work–life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, Work & Family, 11*(2), 183–197.
- Smeltzer, S., Cantrell, M. A., Sharts-Hopko, N. C., Heverly, M. A., Jenkinson, A., & Nthenge, S. (2016). Psychometric analysis of the Work/Life Balance Self-Assessment Scale. *Journal of Nursing Measurement, 24*(1), 5-14.
- Smith, A. C. T., & Stewart, B. (2010). The special features of sport: A critical revisit. *Sport Management Review, 13*(1), 1-13.
- Weinberg, R., & McDermott, M. (2002). A Comparative Analysis of Sport and Business Organizations: Factors Perceived Critical for Organizational Success. *Journal of Applied Sport Psychology, 14*(4), 282–298.



Issue 20b (2024) 19-34
<http://www.jstar.gr>

Examining the relationship between employees' work-life balance and organizational performance in Professional Basketball Clubs.

Papadakis M.¹, Papaioannou A.¹, Yfantidou G.²

¹Hellenic Open University, ²Democritus University of Thrace

ABSTRACT

This study examines the relationship between work-life balance and organizational performance in Professional Basketball Clubs (PBC). It aims to assess the extent to which work-life balance is implemented and how factors such as flexible work schedules, mental health support and working from home affect organizational performance and employee job satisfaction. The survey included 79 employees of PBC in Greece, who completed a questionnaire examining their perceptions of work-life balance and organizational performance. Data were analyzed using descriptive statistics and inferential methods such as correlation analysis and multiple regression. The results showed that work-life balance was moderately applied in the PBC, with an overall mean of 3.05. Employees are satisfied with their work schedule control and flexible practices, although mental health support is considered insufficient. Organizational support and culture, as well as communication about balance needs, were rated positively. Correlation analysis showed that flexible work schedules have a positive effect on job satisfaction and productivity. Also, mental health support positively reduces work stress, while work-from-home options contribute significantly to achieving work-life balance. Multiple regression analysis revealed that the variables work-life balance, organizational support, personal experience of balance and prospects explained 65.0% of the variance in organizational performance. These variables positively predict organizational performance, highlighting the importance of personal balance experience and flexible working hours on employee productivity and job commitment. In conclusion, the study demonstrates the importance of implementing and strengthening work-life balance policies in PBC to improve job satisfaction, productivity and organizational performance.

Key words: HRM, work-life balance, organizational performance, professional basketball clubs

Corresponding address:

Michail Papadakis
Hellenic Open University
papadakmi97@gmail.com

E-mail: