

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

«Η ΠΑΝΔΗΜΙΑ ΤΟΥ ΚΟΡΟΝΟΪΟΥ ΚΑΙ Η ΒΙΑΙΗ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΠΥΡΗΝΑ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ»

ΣΤΕΛΛΑ ΛΟΪΖΟΥ

Επιβλέπουσα καθηγήτρια:
Σοφία Αναστασιάδου

Διπλωματική Εργασία η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2024

Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

«Η ΠΑΝΔΗΜΙΑ ΤΟΥ ΚΟΡΟΝΟΪΟΥ ΚΑΙ Η ΒΙΑΙΗ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΠΥΡΗΝΑ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ»

Διπλωματική Εργασία η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος

ΣΤΕΛΛΑ ΛΟΪΖΟΥ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2024

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © Στέλλα Λοΐζου, 2024

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της Διπλωματικής Εργασίας από το Πανεπιστημίου Νεάπολις δεν υποδηλώνει απαραιτήτως και αποδοχή των απόψεων της συγγραφέα εκ μέρους του Πανεπιστημίου.

Σελίδα Εγκυρότητας

Ονοματεπώνυμο Φοιτήτριας: Στέλλα Λοΐζου

Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας: Η πανδημία του κορονοϊού και η βίαιη ένταξη της τηλεργασίας στον πυρήνα του ιδιωτικού τομέα

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για την απόκτηση εξ αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις και εγκρίθηκε στις …… [ημερομηνία έγκρισης] από τα μέλη της Εξεταστικής Επιτροπής.

Εξεταστική Επιτροπή:

Πρώτος επιβλέπων (Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος) [Αναστασιάδου Σοφία, βαθμίδα, υπογραφή]

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: [Φιλιππάκης Μιχαήλ, βαθμίδα, υπογραφή]

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: [Αποστολόπουλος Σωτήρη, βαθμίδα, υπογραφή]

Υπεύθυνη Δήλωση:

Η Λοΐζου Στέλλα, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο «Η πανδημία του κορονοϊού και η βίαιη ένταξη της τηλεργασίας στον πυρήνα του ιδιωτικού τομέα», αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η Δηλούσα: Στέλλα Λοΐζου

Υπογραφή: ……

Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία πραγματοποιήθηκε με απώτερο σκοπό την ολοκλήρωση των μεταπτυχιακών μου σπουδών στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Νεάπολις Πάφου.

Ολοκληρώνοντας τη διπλωματική μου εργασία θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στην τριμελή εξεταστική επιτροπή η οποία αποτελείται από την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου κα. Σοφία Αναστασιάδου, τον καθηγητή κ. Φιλιππάκη Μιχαήλ και τον Λέκτορα κ. Αποστολόπουλο Σωτήρη. Εκφράζω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες στην κα. Αναστασιάδου για την εξαιρετική καθοδήγηση και τις πολύτιμες συμβουλές, την άμεση βοήθεια που μου παρείχε και τις εποικοδομητικές της παρατηρήσεις της καθ΄ όλη τη διάρκεια των σπουδών μου. Λόγω της άψογης συνεργασίας μας, η ίδια αποτέλεσε πολύτιμο αρωγό, ώστε να εκπονηθεί και να ολοκληρωθεί η εν λόγω εργασία.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω θερμά τον σύντροφό μου αλλά και τα άτομα του οικογενειακού μου περιβάλλοντος για όλη τη στήριξη που μου παρείχαν καθ΄ όλη τη διάρκεια της προσπάθειάς μου μέχρι την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας.

Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου σε όλους όσοι συνέδραμαν με τη βοήθειά τους στην ολοκλήρωση της έρευνάς μου και την άμεση ανταπόκρισή τους στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου που είχα ετοιμάσει.

Περίληψη:

Η έξαρση της πανδημίας του Covid-19 άλλαξε τον κόσμο στον οποίο ζούμε. Σε σύντομο χρονικό διάστημα οι επιπτώσεις της πανδημίας τόσο στον κοινωνικό όσο και στον οικονομικό τομέα ήταν εμφανέστατες. Η παγκόσμια οικονομία παρουσίασε απότομη πτώση και οι παγκόσμιοι χρηματιστηριακοί δείκτες υποχώρησαν. Εκατομμύρια θέσεις εργασίας μειώθηκαν με το καλύτερο σενάριο να αγγίζει τα 5,3 εκατομμύρια ανέργους (Giorgi et al., 2020). Η ζωή όλων επηρεάστηκε σε μεγάλο βαθμό και όπως ήταν αναμενόμενο και ο τρόπος με τον οποίο εργαζόμασταν. Η πανδημία του Covid-19 επέβαλε μια νέα πραγματικότητα αναγκάζοντας πολλούς εργαζόμενους σε όλο τον πλανήτη να προσαρμοστούν σε μια νέα μορφή εργασίας, την τηλεργασία.

Οι επιχειρήσεις προκειμένου να ανταπεξέλθουν στα περιοριστικά μέτρα που είχαν επιβληθεί, αναγκάστηκαν σε μικρό χρονικό διάστημα να εισαγάγουν την τηλεργασία προστατεύοντας με τον τρόπο αυτό, τόσο την υγεία όσο και την ασφάλεια των εργαζομένων τους. Ταυτόχρονα, αποτέλεσε για όλες τις επιχειρήσεις και μια τεράστια πρόκληση εξαιτίας της επιτακτικής ανάγκης για γρήγορη και χωρίς τα κατάλληλα εφόδια και γνώσεις προσαρμογή, τόσο των εργοδοτών όσο και των εργοδοτουμένων στις νέες συνθήκες που δημιουργήθηκαν.

Η τηλεργασία, αν και αποτελούσε μια ευρέως γνωστή μορφή εργασίας, η εφαρμογή της ενισχύθηκε εξαιτίας της πανδημίας.

Η τηλεργασία ορίζεται ως η εργασία που μπορεί να εκτελεστεί από διάφορες τοποθεσίες, δίνοντας τη δυνατότητα στους εργαζομένους να έχουν πρόσβαση στις εργασιακές τους δραστηριότητες, με την χρήση της τεχνολογίας της πληροφορίας και των επικοινωνιών (Nilles, 1997; Perez Perez et al., 2003) όπως είναι τα έξυπνα τηλέφωνα, οι ηλεκτρονικές ταμπλέτες, οι φορητοί ή οι επιτραπέζιοι υπολογιστές. Είναι αναντίρρητο λοιπόν, ότι οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις έφεραν πραγματική επανάσταση τόσο στην καθημερινή ζωή όσο και στον τρόπο εργασίας των ανθρώπων (Eurofound & ILO, 2017).

Η τηλεργασία έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, μιας και προσφέρει τη δυνατότητα εργασίας οπουδήποτε και οποτεδήποτε (σπίτι, δημόσιος χώρος, εγκαταστάσεις ενός πελάτη). Παράλληλα, το κόστος

λειτουργίας των επιχειρήσεων μειώνεται και είναι δυνατή η διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογένειας των εργαζομένων (Madsen, 2003). Παρ' όλ' αυτά, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία και πολυάριθμες μελέτες τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τηλεργασίας είναι αντιφατικά τόσο ως προς την επίδραση που μπορεί να έχει στη ζωή και την απόδοση των εργαζομένων όσο και στην αντίληψη των εργοδοτών, εάν αυτός ο τρόπος εργασίας μπορεί να είναι παραγωγικός (De Valdenebro et al., 2021).

Η παρούσα πτυχιακή εργασία έχει ως σκοπό να εξετάσει κατά πόσο η τηλεργασία υπήρχε στη ζωή του κύπριου εργαζόμενου πριν από την εξάπλωση του Covid-19 και κατά πόσο αυτή είχε διεισδύσει στη ζωή του κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Ο νέος τρόπος εργασίας κατά πόσο επηρέασε, θετικά ή και αρνητικά τη ζωή των εργαζομένων;

Αρχικά, θα αναλυθεί τόσο ο σκοπός όσο και οι στόχοι της παρούσας πτυχιακής εργασίας. Στο επόμενο κεφάλαιο, θα αναλυθεί η έννοια της τηλεργασίας και ακολούθως θα γίνει μια ιστορική αναδρομή του όρου. Θα γίνει αναφορά στις μορφές της τηλεργασίας καθώς και στα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα που αυτές παρουσιάζουν. Το κεφάλαιο αυτό θα ολοκληρωθεί με τους παράγοντες εφαρμογής της τηλεργασίας.

Το τρίτο κεφάλαιο περιλαμβάνει σχετικές έρευνες που έχουν εκπονηθεί για την τηλεργασία και στο αμέσως επόμενο κεφάλαιο θα γίνει σύντομη παρουσίαση του σκοπού της εργασίας, της μεθοδολογίας της έρευνας και της ερευνητικής μεθόδου. Επιπρόσθετα, θα αναλυθεί τόσο η διαδικασία συλλογής των ερευνητικών δεδομένων όσο και η περιγραφή του δείγματος. Στο πέμπτο μέρος του κεφαλαίου αυτού θα γίνει ανάλυση του ερευνητικού εργαλείου, του ερωτηματολογίου. Το κεφάλαιο αυτό κλείνει με την ηθική και δεοντολογία που αφορά στην επιστημονική έρευνα.

Τα ερευνητικά αποτελέσματα θα αποτελέσουν το κεντρικό θέμα του πέμπτου κεφαλαίου. Στο κεφάλαιο αυτό, θα παρουσιαστεί τόσο η περιγραφική όσο και η επαγωγική στατιστική.

Η παρούσα διπλωματική εργασία ολοκληρώνεται με το έκτο και τελευταίο κεφάλαιο στο οποίο παρουσιάζονται τα συμπεράσματα από την εκπόνηση της εν λόγω εργασίας, οι περιορισμοί και τα ερευνητικά κενά, η συνεισφορά της στην επιστημονική κοινότητα και

οι προτάσεις μελλοντικής έρευνας. Ακολουθούν, οι πρακτικές προεκτάσεις επί του θέματος αυτού. Η ερευνητική αυτή εργασία, κλείνει με επιλογικές παρατηρήσεις.

Λέξεις κλειδιά: Τηλεργασία, πανδημία, Covid-19, ιδιωτικός τομέας, παραγωγικότητα εργαζομένων, σχέση εμπιστοσύνης με εργοδότη, υποστήριξη συναδέλφων, εξοικονόμηση.

Abstract:

The outbreak of the Covid-19 pandemic has changed the world we live in. In a short period, its impacts on both the social and economic sectors became evident. The global economy experienced a sharp decline, and global financial indices plummeted. Millions of jobs were lost, with the best-case scenario reaching 5.3 million unemployed (Giorgi et al., 2020). Life for everyone was significantly affected, including the way we work. The Covid-19 pandemic imposed a new reality, compelling many workers worldwide to adapt to telecommuting.

Businesses, to cope with imposed restrictions, quickly implemented telecommuting to protect the health and safety of their employees. However, this posed a significant challenge for all businesses, requiring rapid adaptation without proper resources and knowledge for both employers and employees in the new work conditions.

Telecommuting, although a widely known form of work, saw increased application due to the pandemic. It involves work that can be performed from various locations, allowing access to work activities using information and communication technology (Nilles, 1997; Perez Perez et al., 2003), such as smartphones, tablets, laptops, or desktop computers. The rapid technological advancements have revolutionized daily life and people's work methods (Eurofound & ILO, 2017).

Telecommuting has attracted interest in both the private and public sectors as it offers the flexibility to work anywhere and anytime (home, public spaces, client facilities). Additionally, it reduces operational costs for businesses and enables employees to balance work and family life (Madsen, 2003). However, the literature suggests conflicting views on telecommuting's impact on workers' lives and performance, as well as employers' perceptions of its productivity (De Valdenebro et al., 2021).

This thesis aims to examine the existence of telecommuting in the lives of Cypriot workers before and during the Covid-19 spread and how this new work method positively or negatively influenced their lives. The study includes an analysis of the purpose, objectives, and methodology, exploring the historical context, forms, advantages, and disadvantages of telecommuting. It also delves into research findings,

statistical analysis, and concludes with insights, limitations, contributions, and suggestions for future research.

Keywords: Telecommuting, pandemic, Covid-19, private sector, employee productivity, trust relationship with the employer, colleague support, cost savings.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Ευχαριστίες σελ.4
Περίληψη σελ.5
Abstract σελ.8

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή σελ.12
1.1. Πρόλογος σελ.12
1.2. Αποστολή, σκοπός και στόχοι της παρούσας εργασίας σελ.13
1.3. Πρωτοτυπία της εργασίας σελ.14

Κεφάλαιο 2: Εννοιολογική προσέγγιση σελ.15
2.1. Η έννοια της τηλεργασίας σελ.15
2.2. Ιστορική αναδρομή σελ.16
2.3. Χαρακτηριστικά στοιχεία της τηλεργασίας σελ.17
2.4. Μορφές τηλεργασίας σελ.18
2.5. Πλεονεκτήματα της τηλεργασίας σελ.22
2.5.1. Πλεονεκτήματα της τηλεργασίας στους εργαζομένους σελ.22
2.5.2. Πλεονεκτήματα της τηλεργασίας στις εταιρείες σελ.22
2.5.3. Πλεονεκτήματα της τηλεργασίας στην κοινωνία σελ.23
2.6. Μειονεκτήματα της τηλεργασίας σελ.23
2.6.1. Μειονεκτήματα της τηλεργασίας στους εργαζομένους σελ.23
2.6.2. Μειονεκτήματα της τηλεργασίας στις εταιρείες σελ.25
2.6.3. Μειονεκτήματα της τηλεργασίας στην κοινωνία σελ.25
2.7. Καθοριστικοί παράγοντες εφαρμογής της αποτελεσματικής τηλεργασίας σελ.26

Κεφάλαιο 3: Βιβλιογραφική ανασκόπηση σελ.30
3.1. Μελέτες για την τηλεργασία στην Ευρώπη σελ.30
3.2. Μελέτες για την τηλεργασία στην Κύπρο σελ.31

Κεφάλαιο 4: Ερευνητική μεθοδολογία σελ.33
4.1. Σκοπός έρευνας σελ.33
4.2. Σύντομη παρουσίαση της μεθοδολογίας σελ.33
4.3. Ερευνητική μέθοδος σελ.33
4.4. Διαδικασία συλλογής ερευνητικών δεδομένων και περιγραφή δείγματος σελ.34
4.5. Ερευνητικό εργαλείο – Ερωτηματολόγιο σελ.35
4.6. Ερευνητική ηθική σελ.35

Κεφάλαιο 5: Ερευνητικά αποτελέσματα σελ.36
5.1. Περιγραφική στατιστική σελ.36
5.1.1. Συχνότητες – Frequencies σελ.36
5.1.2. Αξιοπιστία – Reliability σελ.51
5.2. Επαγωγική στατιστική σελ.56
5.2.1. Συσχετίσεις – Correlations σελ.56

5.2.2. T – test σελ.61
5.2.3. X^2 έλεγχος σελ.67

Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα σελ.69
6.1. Ανασκόπηση αποτελεσμάτων - Συμπεράσματα σελ.69
6.2. Περιορισμοί-Ερευνητικά κενά σελ.71
6.3. Συνεισφορά στην επιστημονική κοινότητα - Προτάσεις μελλοντικής έρευνας σελ.71
6.4. Πρακτικές προεκτάσεις σελ.72
6.5. Επίλογος σελ.73

Βιβλιογραφία σελ.75

Παράρτημα Α: Ερωτηματολόγιο σελ.83

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

1.1. Πρόλογος:

Αναμφίβολα, το ξέσπασμα της πανδημίας του Covid-19 και τα αλλεπάλληλα ολικά ή μερικά Lockdown συνέβαλαν στην ριζική αλλαγή του τρόπου και της μορφής του εργασιακού μοτίβου. Την περίοδο αυτή, η τηλεργασία κατέστη βαρύνουσας σημασίας, από τη μια για να καταφέρουν οι οικονομικές επιχειρήσεις να ανταπεξέλθουν και να δώσουν την ευκαιρία σε σημαντικό αριθμό ατόμων να συνεχίσουν απρόσκοπτα να κερδίζουν τα εισοδήματά τους και από την άλλη για την αντιμετώπιση της νόσου και κατ΄ επέκταση της προστασίας των πολιτών (Belzunegui-Eraso et al., 2020; Ker et al., 2021). Σε ουκ ολίγα εργασιακά περιβάλλοντα καθιερώθηκε ως η βασική μορφή εργασίας όχι μόνο στους εργαζόμενους των χωρών της Ευρωπαϊκής΄Ένωσης, αλλά και παγκοσμίως. Μπροστά λοιπόν σε αυτή την μεγάλη πρόκληση, η τηλεργασία αποτέλεσε τον κινητήριο μοχλό για τον εκσυγχρονισμό της τηλεργασίας σε συλλογικό επίπεδο (Buomprisco et al., 2021).

Αξίζει να σημειωθεί, ότι τα ποσοστά της τηλεργασίας αλλάζουν από χώρα σε χώρα ανάλογα και από τη δομή της οικονομίας της κάθε χώρας. Επιπλέον, αφορούν συγκεκριμένους κλάδους και επαγγέλματα που θεωρούνται tele-workable (Κυριακούλιας, 2020). Τη δύσκολη αυτή περίοδο, η τηλεργασία επιβλήθηκε ως η καλύτερη λύση στις νέες και αναπάντεχες αυτές συνθήκες που είχαν δημιουργηθεί.

Αυτή η μορφή εργασίας ήταν πρωτοφανής και απέκτησε νέες διαστάσεις. Τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα δεν υπήρχαν καταγεγραμμένες διαδικασίες και σχέδια αντιμετώπισης τέτοιων έκτακτων αναγκών. Παρ΄ όλ΄ αυτά, η αποφυγή μετάδοσης του ιού και η συνέχιση της οικονομικής δραστηριότητας ανάγκασε τους εμπλεκόμενους να συνεχίσουν να εργάζονται απρόσκοπτα χρησιμοποιώντας άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας, όπως είναι η τηλεργασία.

Η τηλεργασία συνέβαλε σε μεγάλο βαθμό στην μείωση της εξάπλωσης του μεταδοτικού αυτού ιού, στην ομαλή συνέχεια και λειτουργία των πλείστων υπηρεσιών και επιχειρήσεων, στη διατήρηση των θέσεων εργασίας, αν όχι όλων, των πλείστων εργαζομένων και στην εξουδετέρωση του επαπειλούμενου κινδύνου των απολύσεων,

ιδιαίτερα σε μια δύσκολη από πλευράς οικονομίας και ψυχολογίας περίοδο. Η τηλεργασία πλέον είναι απίθανο να επανέλθει στα επίπεδα που βρισκόταν πριν από την πανδημία δεδομένου ότι είναι πλέον τρόπος ζωής (Bérastégui, 2021).

Αξιοπρόσεκτο είναι το γεγονός, πως ο θεσμός της τηλεργασίας υφίσταται πριν από αρκετά χρόνια. Στη βιβλιογραφία εμφανίζεται από τη δεκαετία του 50΄ (Baruch, 2001). Η δυνατότητα επιλογής αυτού του τρόπου εργασίας από τους εργαζομένους αρχίζει να προσφέρεται από τους οργανισμούς από τη δεκαετία του 1970. Η χρήση της τα προηγούμενα χρόνια ήταν πολύ περιορισμένη (Maier et al., 2022), πριν ακόμη από το ξέσπασμα της πανδημίας, μα δεν ήταν διαδεδομένη. Το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνταν με τον τρόπο αυτό ήταν πολύ μικρό σ΄ όλη την Ευρώπη.

1.2. Αποστολή, σκοπός και στόχοι της παρούσας εργασίας:

Με αφορμή την αναγκαστική και χωρίς προηγούμενη εκπαίδευση εφαρμογή της τηλεργασίας στον ιδιωτικό τομέα εξαιτίας του μεταδοτικού ιού Covid-19, η διπλωματική αυτή εργασία, έχει ως αποστολή να εξετάσει τις επιδράσεις που επήλθαν στο ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα, τόσο θετικές όσο και αρνητικές και να αναδειχθεί ο βαθμός στον οποίο οι τηλεργαζόμενοι επηρεάστηκαν με την πρωτόγνωρη αυτή μορφή εργασίας. Ακόμη, θα μελετηθεί κατά πόσο οι εργαζόμενοι βούλονται να καθιερωθεί η χρήση της τηλεργασίας στο εργασιακό τους περιβάλλον, ως ένα μόνιμο εργασιακό μοντέλο.

Ως επιμέρους στόχοι της εργασίας θα μπορούσαμε να αναφέρουμε:

α) Τη μελέτη του βαθμού παραγωγικότητας των τηλεργαζομένων:

- Οι εργαζόμενοι αντιμετώπιζαν λιγότερο εργασιακό άγχος όταν εργάζονταν από το σπίτι;
- Μπορούσε καλύτερα να εξισορροπηθεί η επαγγελματική και οικογενειακή ζωή;
- Κατά πόσο ικανοποιούσε τους εργαζόμενους η ευκαιρία να εργάζονται από το σπίτι;
- Ο χώρος που ασκούσαν την τηλεργασία ήταν ο πιο κατάλληλος;

β) Την εμπιστοσύνη και την υποστήριξη ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζομένους:

- Ο εργοδότης εμπιστευόταν τους εργαζομένους κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας; οι ευκαιρίες της επαγγελματικής ανέλιξης μειώνονταν κατά την εργασία από το σπίτι;
- Κατά την εργασία από το σπίτι υπήρχε η συναισθηματική υποστήριξη του εργοδότη;
- Υπήρχε πρόσβαση στα έγγραφα του οργανισμού αλλά και τεχνική υποστήριξη του εργοδότη;

γ) Την υποστήριξη των εργαζομένων μεταξύ τους:

- Κατά πόσο οι συνάδελφοι στήριζαν συναισθηματικά, όταν αυτό ήταν αναγκαίο;
- Κατά πόσο οι συνάδελφοι στήριζαν τεχνικά, όταν αυτό ήταν αναγκαίο;

δ) Την εξοικονόμηση χρήματος και χρόνου:

- Εξοικονομεί η εργασία από το σπίτι χρόνο μετακινήσεων και είναι οικονομικά περισσότερο συμφέρουσα;

1.3. Πρωτοτυπία της εργασίας:

Η μελέτη αυτή στοχεύει να καλύψει εν μέρει οτιδήποτε δεν έχει μελετηθεί γύρω από τη βίαιη ένταξη της τηλεργασίας στον ιδιωτικό τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας του κορονοϊού, εξετάζοντας τόσο τις θετικές όσο και τις αρνητικές πτυχές της τηλεργασίας, είτε αυτό έχει να κάνει με την παραγωγικότητα, είτε τη σχέση εμπιστοσύνης με εργοδότη και την υποστήριξη συναδέλφων, είτε την εξοικονόμηση χρόνου και χρημάτων. Μελετώντας τη σχέση μεταξύ της τηλεργασίας στο σπίτι και των πιο πάνω πτυχών, η παρούσα εργασία είναι τόσο θεωρητικά όσο και μεθοδολογικά καινοτόμα.

Κεφάλαιο 2: Εννοιολογική προσέγγιση

2.1. Η έννοια της τηλεργασίας:

Παρόλο που υπάρχει ένα πλήθος ορισμών ανάλογα με τη χρήση της τηλεργασίας και τη λειτουργία της στις εκάστοτε περιστάσεις, δεν υπάρχει καθολικά αποδεκτός ορισμός της και για το λόγο αυτό έχουν υπάρξει διαφορετικές προσεγγίσεις για το τι σημαίνει (Cifre et al., 2002). Τηλεργασία λοιπόν, μπορεί να οριστεί, ως ο τύπος της εργασίας και της παροχής υπηρεσιών, εξ αποστάσεως και διαδικτυακά, με τη χρήση υπολογιστή και τηλεματικών εφαρμογών (Belzunegui-Eraso et al., 2013). Η τηλεργασία, δηλαδή καθίσταται εφικτή με τη χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, με την τηλεδιάσκεψη και τα εργαλεία συνεργασίας που βασίζονται σε σύννεφο τα οποία επιτρέπουν στους υπαλλήλους να επικοινωνούν και να συνεργάζονται με τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους τους, χωρίς να είναι φυσικά παρόντες στην ίδια τοποθεσία (Davis & Harrington, 2010).

Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, «τηλεργασία ή εργασία από απόσταση είναι εκείνη η μορφή εργασίας η οποία πραγματοποιείται μέσω της χρήσης της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών, ενώ έχει ως αποτέλεσμα τη διαφοροποίηση του παραδοσιακού, δεδομένου γεωγραφικά τόπου εργασίας, διότι μπορεί να παρέχεται πολύ πιο ευέλικτα σε διαφορετικά χωρικά και χρονικά εργασιακά πλαίσια» (ΕΙΕΑΔ, 2020).

Σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ΔΟΕ), η τηλεργασία ορίζεται ως η εργασία που επιτυγχάνεται με τη χρήση Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών, διεξάγεται εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη και μπορεί να προκύψει από πολλαπλές τοποθεσίες (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020).

Συνεπάγεται λοιπόν από όλα τα παραπάνω, ότι η τηλεργασία είναι εφικτή μόνο αν υπάρχει δυνατότητα τηλεματικής σύνδεσης μεταξύ εξοπλισμού και οργανισμού (Escobar, 1998) και μπορεί να εφαρμοστεί για την προώθηση πολλών και διαφορετικών στόχων και επομένως να παρουσιαστεί με ποικίλες μορφές τόσο μερικής όσο και πλήρους απασχόλησης, έχοντας τη δυνατότητα να τη χρησιμοποιήσει κάποιος είτε ως υπάλληλος είτε ως ελεύθερος επαγγελματίας με τηλεματικές εφαρμογές ή αυτόνομο υπολογιστή (Weijers et al., 1992). Η τηλεργασία γίνεται ολοένα και πιο δημοφιλής

καθώς η πρόοδος της τεχνολογίας κάνει την εργασία να είναι όχι μόνο πιο εύκολη αλλά και πιο πρακτική για τους εργαζόμενους (Gajendran & Harrison, 2007).

2.2. Ιστορική αναδρομή:

Η πετρελαϊκή κρίση του 1970 στις ΗΠΑ ήταν ο λόγος για την εμφάνιση της τηλεργασίας, ως μορφή οργάνωσης της εργασίας. Εξαιτίας της κρίσης, η καθημερινή μετακίνηση από και προς την εργασία ήταν δύσκολη και ασύμφορη, εξαιτίας της αύξησης του κόστους των καυσίμων. Παράλληλα, υπήρχε έντονη ανησυχία εάν στο μέλλον υπήρχε επάρκεια προμήθειας πετρελαίου και εάν το αυξημένο κόστος θα παρέμενε μόνιμο.

Έτσι, η εμφάνιση της τηλεργασίας υπήρξε σανίδα σωτηρίας για όσους εργάζονταν από το σπίτι ή σε τηλεκέντρο, κοντά στο σπίτι τους αποφεύγοντας τη μετακίνηση. Η πετρελαϊκή κρίση τελείωσε, αλλά η τηλεργασία διατηρήθηκε ως μέσο επίτευξης της ενίσχυσης της εργασίας και προσωπικής ζωής, αλλά και ως μέσο βελτίωσης της παραγωγικότητας και αύξηση του ηθικού των εργαζομένων (ILO, 2016).

Έτσι λοιπόν η προέλευση της λέξης φαίνεται πως είναι από την δεκαετία του 1970 με την εμφάνιση της υιοθέτησης των «Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών», μέσα στους οργανισμούς, όταν η εφαρμογή των νέων τεχνολογικών δυνατοτήτων επιτρεπόταν σε νέες μορφές εργασίας (Fana et al., 2020). Τη δεκαετία αυτή, πολλοί οργανισμοί άρχισαν να προσφέρουν στους υπαλλήλους τη δυνατότητα της τηλεργασίας. Αυτός ο τρόπος εργασίας επέτρεπε στους υπαλλήλους να εργάζονται από το σπίτι ή άλλο απομακρυσμένο χώρο εργασίας (Maier et al., 2022). Είναι ένας νέος τρόπος ρύθμισης της εργασίας (Baruch, 2000).

Το 1976 φαίνεται να επινοήθηκε ο όρος τηλεργασία από τον ερευνητή της NASA Jack Nilles όπου ο ίδιος και οι συνεργάτες του υποστήριξαν πως υπήρχε πρόβλημα συμφόρησης στις Αμερικάνικες πόλεις, πράγμα το οποίο θα μπορούσε να επιλυθεί με τη μείωση των δραστηριοτήτων σε οργανισμούς, σε μικρότερους κόμβους, όπου επικοινωνία τους θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω μεγάλων υπολογιστών (Sostero et al., 2020).

Ο όρος τηλεργασία έγινε ιδιαίτερα δημοφιλής όταν ο Jack Nilles δημιούργησε ένα σύστημα επικοινωνίας τόσο για τη NASA όσο και για την πολεμική αεροπορία των ΗΠΑ.

Έτσι, σχεδίασε ένα έργο τηλεργασίας στο οποίο έπαιρναν μέρος πολλοί υπάλληλοι. Το 1979 ο Frank Schiff έγραψε ένα άρθρο με τίτλο «Η εργασία από το σπίτι μπορεί να εξοικονομήσει καύσιμα». Με τον τρόπο αυτό, επινοήθηκε ο όρος ευέλικτη εργασία (Chiru, 2017).

Κατά τη δεκαετία του 1980, η τηλεργασία θα αποτελούσε μια νέα επανάσταση στο χώρο εργασίας. Το ενδιαφέρον για την τηλεργασία συνέχισε να αυξάνεται και την επόμενη δεκαετία μεταξύ των εργαζομένων, των εργοδοτών, των κοινοτήτων, της βιομηχανίας τηλεπικοινωνιών και πολλών άλλων (Baruch, 2001).

Τις επόμενες δεκαετίες, παρουσιάστηκε τεχνολογική αναβάθμιση και υιοθέτησή της, όμως σε γενικότερες γραμμές παρέμεινε αμετάβλητη μέχρι τον Μάρτη του 2020 με το ξέσπασμα της πανδημίας και το γενικό Lockdown που οδήγησαν στην μαζική τηλεργασία σε παγκόσμιο επίπεδο (Sostero et al., 2020).

Σήμερα πλέον, οι νέες Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών έχουν φέρει πραγματική επανάσταση στην καθημερινή ζωή και στον τρόπο εργασίας των ανθρώπων. Οι άνθρωποι μπορούν πλέον να συνδέονται τόσο με τους φίλους και την οικογένειά τους όσο και με τους συναδέλφους τους ανά πάσα στιγμή. Η εργασία, μετατοπίζεται από τους παραδοσιακούς χώρους (γραφεία) και μπορεί να προσφέρεται και εκτός αυτών. Όλες οι εργασίες μπορούν να πραγματοποιηθούν από τους εργαζομένους οπουδήποτε και οποιαδήποτε στιγμή. Παρατηρείται έτσι, μια χωρική ανεξαρτησία, η οποία προσφέρει τόσο νέες ευκαιρίες όσο και νέες προκλήσεις (Eurofound & ILO, 2017).

2.3. Χαρακτηριστικά στοιχεία της τηλεργασίας:

Με την τηλεργασία, οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να εκτελούν κάποια ή και όλα τα καθήκοντά τους, είτε στο σπίτι είτε σε μία άλλη για αυτούς εναλλακτική θέση (Caillier, 2012). Σύμφωνα με τον Baruch (Baruch, 2001) η τηλεργασία είναι μια ευέλικτη ρύθμιση εργασίας, στην οποία οι εργαζόμενοι υλοποιούν το σύνολο ή μέρος της εργασίας τους μακριά από τον τόπο του εργοδότη τους παρέχοντας τη δυνατότητα στους υπαλλήλους να εξισορροπούν τις εργασιακές και τις προσωπικές τους ευθύνες (Caillier, 2013).

Η τηλεργασία, την οποία θα μπορούσαν να εφαρμόσουν μόνο ορισμένα επαγγέλματα, στηρίζεται στη χρήση Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας για την εκτέλεση της εργασίας και κυρίως για την επικοινωνία με τον εργοδότη και τη μεταφορά των αποτελεσμάτων της εργασίας. Η τηλεργασία, εφαρμόζεται σε τακτική ή σταθερή βάση και όχι περιστασιακά. Με άλλα λόγια, δεν μπορεί να θεωρηθεί τηλεργαζόμενος κάποιος που για 2 ή 3 βδομάδες, μια συγκεκριμένη περίοδο, εργάζεται μακριά από το γραφείο του.

Πιο συνοπτικά, τα κυριότερα χαρακτηριστικά της τηλεργασίας, μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- εργασία από απόσταση
- χρήση της πληροφορικής
- παροχή της εργασίας από απόσταση σταθερά και επαναλαμβανόμενα
- δυνατότητα παροχής της εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ως προϋπόθεση
- οικειοθελής χαρακτήρας
- καθορισμός των όρων της παρεχόμενης εργασίας με ατομική σύμβαση εργασίας

2.4. Μορφές τηλεργασίας:

Η τηλεργασία δεν εφαρμόζεται αποκλειστικά και μόνο από το σπίτι έτσι, ανάλογα με τον χώρο εργασίας, η τηλεργασία μπορεί να πάρει διάφορες μορφές:

- Τηλεργασία από το σπίτι:
  Αποτελεί το πιο διαδεδομένο είδος εργασίας. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι ότι ο χώρος πρέπει να ξεχωριστός και στον οποίο δεν θα έχουν πρόσβαση τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας. Επιπρόσθετα, επιβάλλεται να εξοπλιστεί κατάλληλα με γραφική ύλη, τηλέφωνο, φαξ, υπολογιστή, διαδίκτυο καθώς και επιπλέον συσκευές γραφείου. Με άλλα λόγια, χρειάζεται ο απαραίτητος πληροφοριακός και τηλεπικοινωνιακός εξοπλισμός. Το σπίτι του εργαζόμενου αναμφίβολα μετατρέπεται σε γραφείο (Vittersø et al., 2003; Aguilera et al., 2016). Η τηλεργασία από το σπίτι, μπορεί να είναι πλήρους ή μερικής απασχόλησης με απευθείας σύνδεση αλλά και χωρίς άμεση σύνδεση στο διαδίκτυο.

- Κινητή τηλεργασία:

  Είναι ένα πρόσφατο είδος τηλεργασίας, ως αποτέλεσμα της εξέλιξης των συστημάτων υπολογιστών και τεχνολογιών. Σε αυτό το είδος τηλεργασίας, ο εργαζόμενος δεν έχει σταθερή βάση εργασίας, αλλά μετακινείται σε διαφορετικές εγκαταστάσεις, ώστε να παρέχει όσο το δυνατόν καλύτερα τις υπηρεσίες του. Εν κινήσει από οποιονδήποτε τόπο ή οποιανδήποτε στιγμή χρησιμοποιεί την τεχνολογία της πληροφορίας και των επικοινωνιών για εκτέλεση των καθηκόντων του. Τέτοια επαγγέλματα αφορούν τους πωλητές, τεχνικούς, ελεύθερους επαγγελματίες, ιατρικούς επισκέπτες, που μπορούν να εργαστούν σε τρένα, αεροπλάνα, αυτοκίνητα, δωμάτια ξενοδοχείων (Daniels, 2001).

- Κέντρα τηλεργασίας:

  Αφορά καλά οργανωμένους χώρους με τη μορφή γραφείων, που μπορούν να χρησιμοποιηθούν από υπαλλήλους διαφόρων εταιρειών ή από υπαλλήλους της ίδιας εταιρείας, που όμως ανήκουν σε διαφορετικούς τομείς εργασίας, αφού διαθέτουν τον απαραίτητο υπολογιστικό και τηλεπικοινωνιακό εξοπλισμό. Με άλλα λόγια, αποτελούν μικρές οργανωμένες μονάδες και προέκταση της εργοδότριας επιχείρησης με το βασικό εξοπλισμό για την ολοκλήρωση της αναγκαίας εργασίας (del Aguila Obra et al., 2002; Abbott & Yoong, 2005). Τα κέντρα τηλεργασίας γεωγραφικά, μπορεί να βρίσκονται σε απομακρυσμένη περιοχή ή σε σημείο κοντά στις κατοικίες των εργαζομένων, από ότι βρίσκεται η έδρα του εργοδότη. Τα τηλεκέντρα διαφέρουν με την έννοια των παραδοσιακών γραφείων, μιας και είναι ανοικτά και μπορούν να χρησιμοποιηθούν από όλους τους ενδιαφερόμενους. Συνεπώς, με τον τρόπο αυτό, καταργείται η έννοια της ιδιοκτησίας αφού όλοι μπορούν να δουλέψουν παντού.

- Νομαδική τηλεργασία:

  Ως νομαδική τηλεργασία ορίζεται η τηλεργασία που περιλαμβάνει ταξίδια και αφιέρωση χρόνου στον χώρο των πελατών. Οι εργαζόμενοι σε αυτή την περίπτωση, χρησιμοποιούν φορητό υπολογιστή και κινητά τηλέφωνα, αφού μέσω αυτών μπορούν να βρίσκονται σε συνεχή επικοινωνία με την εταιρεία στην οποία απασχολούνται. Συμπερασματικά, οι τηλεργαζόμενοι στην νομαδική

τηλεργασία εργάζονται σε διάφορες τοποθεσίες παραμένοντας για σημαντικό χρονικό διάστημα μακριά από το γραφείο ή κάποια οικεία (Lamond et al., 2003; Hislop & Axtell 2007). Αυτού του είδους η τηλεργασία, αναφέρεται κυρίως σε επαγγέλματα που δεν έχουν σταθερή βάση εργασίας, όπως για παράδειγμα αντιπρόσωποι πωλήσεων, επιθεωρητές, διευθυντικά ή ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων. Συμπερασματικά λοιπόν, οι «νομάδες τηλεργαζόμενοι» είναι εντελώς αποδεσμευμένοι από τον όρο σταθερή βάση εργασίας.

- Τηλε-κατοικίες:

  Οι τηλε-κατοικίες είναι μικρά σπίτια, καλύβες, φάρμες ή άλλα κτήρια σε απομακρυσμένες κυρίως αγροτικές περιοχές, εξοπλισμένα με τον βασικό τεχνολογικό εξοπλισμό, σύνδεση στο διαδίκτυο και υπαλλήλους κατάλληλων προσόντων (Kovács, 2001). Δημιουργήθηκαν στις Σκανδιναβικές χώρες ώστε να δοθεί η δυνατότητα εκπαίδευσης στους κατοίκους των απομακρυσμένων περιοχών στις νέες τεχνολογίες, προκειμένου να βρουν εργασία στις τοπικές επιχειρήσεις. Βασική διαφορά των τηλε-κατοικιών με τα τηλεκέντρα είναι ότι δεν ανήκουν σε κάποια επιχείρηση, αλλά σε τοπικές κοινότητες. Οι τηλε-κατοικίες παρέχουν υπόβαθρο για την ανάπτυξη του τοπικού εργατικού δυναμικού, χωρίς οι νέοι να χρειαστούν να εγκαταλείψουν την ύπαιθρο (Hohl, 2010). Πιο αναλυτικά, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην οικονομική ανάπτυξη των απομακρυσμένων περιοχών, βοηθώντας τους ντόπιους, αξιοποιώντας τις ικανότητές τους, να βρουν εργασία ενώ παράλληλα, τους δίνουν τη δυνατότητα για ένα δίκτυο επαφών (Conradie, 1998). Σήμερα, απαριθμούνται περισσότερες από 500 τηλε-κατοικίες στην Ευρώπη.

- Τηλε-χωριά:

  Τα τηλε-χωριά αποτελούν την πιο εξελιγμένη μορφή των τηλε-κατοικιών. Είναι στελεχωμένα με άρτιο εξοπλισμό υψηλών τεχνολογικών προδιαγραφών έχοντας τη δυνατότητα να επικοινωνούν μεταξύ τους, αλλά και με άλλα τηλε-χωριά (Δελμούζου, 2004). Απώτερος σκοπός των τηλε-χωριών είναι να ενδυναμώσουν τις οικονομίες των αγροτικών περιοχών βελτιώνοντας ταυτόχρονα τις ευκαιρίες της υγειονομικής περίθαλψης και εκπαίδευσης, όπως επίσης και την ένταξη της

νεολαίας στην αγορά εργασίας (Vescoukis et al., 2012). Συν τοις άλλοις, δίνουν την ευκαιρία στις ήδη υπάρχουσες επιχειρήσεις αλλά και τοπικούς οργανισμούς, να έχουν πρόσβαση σε εξοπλισμό υψηλότερων τεχνολογικών προδιαγραφών. Η εξάπλωση των τηλε-χωριών από το 1980 μέχρι σήμερα, υπήρξε πολύ μεγάλη και ως εκ τούτου υπάρχουν σήμερα πάνω από 500 τηλε-χωριά ανά την Ευρώπη.

- Τηλεργασία με τη βοήθεια κινητού γραφείου:
  Στην περίπτωση αυτή, γίνεται χρήση γραφείου το οποίο βρίσκεται σε απόσταση από την εταιρεία ή και από τα υπόλοιπα γραφεία της. Η φύση της εργασίας των τηλεργαζόμενων, τους δίνει τη δυνατότητα ή τους υποχρεώνει να βρίσκονται μακριά από τους συναδέλφους τους με εργασία πλήρης ή μερικής απασχόλησης, ανάλογα με τις ανάγκες της εταιρείας. Τα κινητά γραφεία επιβάλλεται να παρέχουν άμεση πρόσβαση στο διαδίκτυο και στα δεδομένα της επιχείρησης.

- Διάσπαρτη τηλεργασία:
  Ο όρος ανακαλύφθηκε το 1992-1993 κατόπιν έρευνας του Βρετανικού τμήματος Βιομηχανίας και Εμπορίου. Εξαιτίας των αναγκών και των εργασιών μιας επιχείρησης ή ενός ομίλου, δημιουργούνται κινητά γραφεία ανά το παγκόσμιο. Σε αυτού του είδους τηλεργασία, οι εργαζόμενοι μετακινούνται σύμφωνα με τις ανάγκες της εταιρείας, όχι μόνο από περιοχή σε περιοχή αλλά και από χώρα σε χώρα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το πανευρωπαϊκό τηλεφωνικό κέντρο.

Εκτός από τις πιο πάνω μορφές τηλεργασίας, μπορούν συνοπτικά να αναφερθούν και άλλες μορφές, όπως η ομαδική εργασία από απόσταση, οι τηλε-υπηρεσίες, η λειτουργική μετεγκατάσταση και τα δορυφορικά κέντρα.

2.5. Πλεονεκτήματα της τηλεργασίας:

2.5.1 Πλεονεκτήματα της τηλεργασίας στους εργαζομένους:

Ένα από τα σημαντικότερα οφέλη της τηλεργασίας είναι η ευελιξία που παρέχει στους εργαζομένους. Οι εργαζόμενοι, έχουν τη δυνατότητα να εξισορροπήσουν καλύτερα την εργασία και τις προσωπικές τους ευθύνες (Allen, 2013) προσαρμόζοντας το ωράριο εργασίας στις ανάγκες τους (Johnson, 1997). Συν τοις άλλοις, η τηλεργασία μπορεί να βοηθήσει τους υπαλλήλους να μειώσουν το χρόνο και το κόστος που σχετίζεται με την μετακίνηση από και προς το γραφείο, τη μείωση των προσωπικών εξόδων για ένδυση, υπόδηση και για φύλαξη ανήλικων παιδιών (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014). Αυτό οδηγεί στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μειώνοντας ταυτόχρονα και τα επίπεδα άγχους (Biron & van Veldhoven, 2012). Επιπρόσθετα, οι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε περισσότερες από μία επιχειρήσεις (Κουκιάδης, 1996). Τέλος, η αυτοπεποίθηση των εργαζομένων αυξάνεται εξαιτίας της εμπιστοσύνης, της ανεξαρτησίας και της αυτονομίας που απολαμβάνουν (Johnson, 1997) αλλά και εξαιτίας των μειωμένων συγκρούσεων τόσο με συναδέλφους όσο και με πελάτες.

2.5.2. Πλεονεκτήματα της τηλεργασίας στις εταιρείες:

Σημαντικό είναι επίσης, ότι η τηλεργασία μπορεί να βοηθήσει τις εταιρείες να μειώσουν τα γενικά τους έξοδα αφού πλέον απαιτείται λιγότερος χώρος γραφείου και άλλοι πόροι (Bloom, Kretschmer & van Reenen, 2011). Με τον τρόπο αυτό, τα κέρδη της επιχείρησης αυξάνονται (Ντούτσης, 1998). Σύμφωνα με την Σεβαστάκη (1998) μια επιχείρηση μπορεί να αυξήσει τα κέρδη της μειώνοντας το κόστος διατήρησης των γραφείων, τη μείωση εξόδων όπως η ηλεκτροδότηση, η καθαριότητα, η θέρμανση, έξοδα χώρων στάθμευσης, η εναρμόνιση της εταιρείας στις απαιτήσεις της αγοράς που διαρκώς αυξάνονται και αλλάζουν (Λιαράτσικα, 2021). Συν τοις άλλοις, η τηλεργασία συντελεί στην εξοικονόμηση χρημάτων για το κόστος πρόσληψης και εκπαίδευσης των εργαζομένων (Biron & Van Veldhoven, 2012). Έχοντας την ευκαιρία οι υπάλληλοι να εργάζονται εξ αποστάσεως, οι εταιρείες αποκτούν τη δυνατότητα να προσλαμβάνουν και να διατηρούν υπαλλήλους από οποιοδήποτε μέρος του κόσμου, ανεξάρτητα από τη

φυσική τους τοποθεσία (Davis & Harrington, 2010). Αυτό, είναι ιδιαίτερα σημαντικό και επωφελές για τις εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε απομακρυσμένες περιοχές, πράγμα που καθιστά πιο δύσκολη την ανεύρεση κατάλληλων υποψηφίων (Allen, 2013). Επιπρόσθετα, παράλληλα οι εταιρείες έχουν τη δυνατότητα να διατηρήσουν πολύτιμους συνεργάτες που επιθυμούσαν μετεγκατάσταση ή αποχή της φυσικής παρουσίας στην εργασία, εξαιτίας οικογενειακών ή άλλων υποχρεώσεων (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014). Περαιτέρω, οι εξωγενείς παράγοντες όπως είναι οι κακές καιρικές συνθήκες, οι απεργίες των μέσων μαζικής μεταφοράς ή άλλες φυσικές καταστροφές δεν μπορούν να περιορίσουν τις εργασίες μιας επιχείρησης (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014). Εν κατακλείδι, η τηλεργασία επιτρέπει την εξυπηρέτηση πελατών εκτός κανονικών ωρών γραφείου, αυξάνοντας από την μια τα κέρδη της εταιρείας και από την άλλη, την ικανοποίηση των πελατών.

2.5.3. Πλεονεκτήματα της τηλεργασίας στην κοινωνία:

Η τηλεργασία αναμφίβολα έχει θετικό αντίκτυπο στο περιβάλλον μειώνοντας τις ποσότητες καυσαερίων που σχετίζονται με την μετακίνηση από και προς το γραφείο (Golden & Veiga, 2008). Εξαλείφοντας την ανάγκη των εργαζόμενων να μετακινούνται, η τηλεργασία συντελεί στη μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης η οποία έχει σημαντικό αντίκτυπο στο περιβάλλον και τη δημόσια υγεία (Gajendran & Harrison, 2007). Κατ΄ επέκταση, η απασχόληση με την τηλεργασία συμβάλλει στη μείωση της ηχητικής ατμοσφαιρικής ρύπανσης (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014).

2.6. Μειονεκτήματα της τηλεργασίας:

2.6.1 Μειονεκτήματα της τηλεργασίας στους εργαζομένους:

Οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να προμηθεύονται με την αγορά του απαραίτητου εξοπλισμού για την εφαρμογή της τηλεργασίας, μιας και ελλοχεύει ο κίνδυνος απώλειας πληροφοριών από κάποια πιθανή τεχνολογική βλάβη στο χώρο εργασίας τους (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014). Ως εκ τούτου, το μεγάλο κόστος λειτουργίας που θα έπρεπε να επωμιστεί η επιχείρηση, μεταβαίνει τώρα στον εργαζόμενο (ΟΚΕ, 2020). Εκτός αυτού, οι εργαζόμενοι μπορεί να χρειαστούν να έχουν τις κατάλληλες δεξιότητες ή και γνώσεις,

προκειμένου να μπορέσουν να χρησιμοποιήσουν αποτελεσματικά τόσο την τεχνολογία όσο και τα εργαλεία συνεργασίας που απαιτούνται για την εξ΄ αποστάσεως εργασία (Davis & Harrington, 2010). Δεν θα ήταν καθόλου υπερβολή να υποστηρίζαμε ότι οι επιπτώσεις στη ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων είναι βαρύνουσας σημασίας, εξαιτίας της απομόνωσης από τους συναδέλφους και της αδυναμίας συνέχισης ή και ανάπτυξης διαπροσωπικών σχέσεων (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014). Η έλλειψη επικοινωνίας με τους συναδέλφους και η έλλειψη κοινωνικής αλληλεπίδρασης, μειώνουν την οργανωτική ταύτιση των τηλεργαζομένων περιορίζοντας παράλληλα την ταύτιση με τις αξίες και τους στόχους του οργανισμού (Nakrošienė et al., 2018). Με άλλα λόγια, αυτό πιθανόν να οδηγήσει σε αισθήματα μοναξιάς και αποσύνδεσης από το εταιρικό περιβάλλον, κάτι το οποίο ενδέχεται να επηρεάσει τόσο την εργασιακή ικανοποίηση όσο και την παραγωγικότητα (Allen, 2013). Επιπρόσθετα, οι τηλεργαζόμενοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο συντονισμό και την ομαδική εργασία μεταξύ των συναδέλφων πράγμα που δυσχεραίνει την υποστήριξη από συναδέλφους και συνεργάτες για την επίλυση σημαντικών εργασιακών ζητημάτων ή και την αποσαφήνιση του τρόπου με τον οποίο θα εκτελεστεί μια εργασία (Eurofound, 2022c). Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι οι νεότεροι εργαζόμενοι στερούνται τόσο τις γνώσεις όσο και τις εμπειρίες που θα μπορούσαν να τους μεταδώσουν οι παλαιότεροι εάν βρίσκονταν στο χώρο εργασίας (Κουκοβίνου & Κουσούνη, 1999). Αξίζει δε να τονιστεί, ότι η οργάνωση της εργασίας στο σπίτι δυσκολεύεται σε σχέση με την αντίστοιχη οργάνωση στον πραγματικό χώρο εργασίας. Ένας από τους βασικότερους λόγους είναι πως κατά την ώρα της τηλεργασίας γίνονται παρεμβάσεις από το οικογενειακό ή φιλικό περιβάλλον (Γεωργιάδου, 2020; Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014). Ένα ακόμη μειονέκτημα της τηλεργασίας στους εργαζόμενους είναι το ωράριο. Έρευνες αποδεικνύουν ότι η μη τοποθέτηση ορίων εργασιακού και οικιακού περιβάλλοντος και η αδιάκοπη διάθεση των εργαλείων για εργασία, οδηγεί στις περισσότερες ώρες εργασίας ακόμη και στον ελεύθερο χρόνο των εργαζομένων, εξαιτίας του ότι οι εργαζόμενοι έχουν στη διάθεσή τους μεγάλα επίπεδα αυτονομίας (Eurofound, 2021b). Οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι είναι πάντα «ενεργοί» που πιθανόν να οδηγήσει στην εξάντλησή τους (Gajendran & Harrison, 2007). Ως εκ τούτου, οι αμέτρητες ώρες των εργαζομένων μπροστά στον υπολογιστή, οδηγεί αναμφίβολα σε επιπτώσεις τόσο στη σωματική όσο και στην ψυχική υγεία (Eurofound, 2022c). Δεν είναι καθόλου παράξενο

το γεγονός ότι οι τηλεργαζόμενοι αντιμετωπίζουν συχνούς πονοκεφάλους, οφθαλμικά προβλήματα αλλά και πόνο στα άκρα. Παράλληλα, χαρακτηρίζονται από στρες, κούραση και άγχος.

2.6.2. Μειονεκτήματα της τηλεργασίας στις εταιρείες:

Εν πρώτοις, με την τηλεργασία υπάρχει δυσκολία επίβλεψης και άμεσης επικοινωνίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων (Κουκιάδης, 1996) εξαιτίας του ότι η εργασία παρέχεται από την οικία και με τον τρόπο αυτό υπάρχει αδυναμία ελέγχου (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014). Επομένως, τα στελέχη μιας εταιρείας ανησυχούν κατά πόσο το προσωπικό τους συνεχίζει να είναι παραγωγικό, καθώς παρατηρείται δυσκολία αξιολόγησης αλλά και βασικής ανατροφοδότησης, κάτι το οποίο μπορεί να επηρεάσει ίσως και ανεπανόρθωτα την παραγωγή του οργανισμού και την ασφάλεια των εργαζομένων μιας και εκείνος βρίσκεται μακριά από την ασφάλεια και τις εγκαταστάσεις του εργοδότη του. Παράλληλα, τα στελέχη διακατέχονται από πνεύμα ανησυχίας, εάν οι εργαζόμενοι θα έχουν συνεχή πρόσβαση στο δίκτυο αλλά και τον απαραίτητο εξοπλισμό για τη διεκπεραίωση της εργασίας τους και τέλος, αν παρέχεται η κατάλληλη ασφάλεια των ευαίσθητων δεδομένων στα οποία οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση από το σπίτι τους ή αποθηκεύουν και μεταφέρουν σε φορητούς υπολογιστές (Mello, 2007) Έπειτα, δημιουργείται δυσκολία σε κάθε μορφή και είδος ομαδικής συνεργασίας (Μόρφη, 2020) στη διαχείριση, την εκπαίδευση και το συντονισμό των εργαζομένων αλλά και στην ανάπτυξη οργανωσιακής κουλτούρας (Μήλιου & Πομπόρτσης, 2014). Η νέα μορφή εργασίας δημιουργεί και νέα έξοδα που απαιτούνται τώρα για την εγκατάσταση και τη συντήρηση τεχνολογικού εξοπλισμού για την παροχή τηλεργασίας. Αν ο τηλεργαζόμενος δεν εξοπλιστεί κατάλληλα υπάρχει περίπτωση απώλειας δεδομένων ή και διαρροή αρχείων, λόγω τεχνικών προβλημάτων (Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, 2004).

2.6.3. Μειονεκτήματα της τηλεργασίας στην κοινωνία:

Στον τομέα αυτό, η τηλεργασία μπορεί να δημιουργήσει και πάλι σημαντικά προβλήματα. Αρχικά, με την εξ΄ αποστάσεως εργασία, δεν γίνονται αντιληπτά τα

πραγματικά ποσοστά ανεργίας (Ρομπόλη & Δημουλά, 1998). Εξίσου σοβαρή είναι η πιθανότητα δημιουργίας κοινωνικών ανισοτήτων μεταξύ των ατόμων που έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν από απόσταση και εκείνων που δεν μπορούν, είτε επειδή ασχολούνται με επαγγέλματα ή σε τομείς που καθίσταται δύσκολη η εφαρμογή της τηλεργασίας, είτε δεν έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες ή αδυνατούν να προμηθευτούν τον απαραίτητο εξοπλισμό και την σύνδεση στο διαδίκτυο. Τέλος, με την τηλεργασία πιθανόν να υποβόσκει η μη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας όσον αφορά την αμοιβή, τους όρους εργασίας βάση της συλλογικής σύμβασης εργασίας, από την οποία απορρέει και το δικαίωμα αμοιβής υπερωριών και άλλα. Πέραν τούτου, πιθανόν να γίνει αποφυγή των μέτρων προστασίας τόσο της υγείας όσο και της ασφάλειας της εργασίας, κάτι που αποτελεί αναφαίρετο δικαίωμα των εργαζομένων και υποχρέωση του εργοδότη. Υπάρχει επίσης η πιθανότητα δημιουργίας ανισοτήτων στη μεταχείριση του τηλεργαζόμενου με τους υπόλοιπους υπαλλήλους, την παράλειψη της κοινωνικής ασφάλισης των εισφορών στο ασφαλιστικό ταμείο και τέλος, το δικαίωμα συμμετοχής στη συνδικαλιστική οργάνωση (Wöhrmann, 2021).

Συνεπάγεται λοιπόν, από όλα τα παραπάνω ότι η τηλεργασία μπορεί να είναι μια πολύτιμη συμφωνία εργασίας τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες. Απαιτείται όμως, προσεκτικός σχεδιασμός και διαχείριση ώστε αυτή να καθίσταται όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματική. Με την υιοθέτηση ξεκάθαρων πολιτικών και κατευθυντήριων γραμμών, προσφέροντας τους καταλληλότερους πόρους και υποστήριξη και ενδυναμώνοντας μια κουλτούρα επικοινωνίας και συνεργασίας, οι εταιρείες έχουν τη δυνατότητα να εφαρμόσουν με απόλυτη επιτυχία την τηλεργασία ως μέρος της στρατηγικής στο χώρο εργασίας τους.

2.7. Καθοριστικοί παράγοντες εφαρμογής της αποτελεσματικής τηλεργασίας:

- **Κατάλληλος χώρος εργασίας στο σπίτι:**

  Αναμφίβολα, υπάρχει σημαντική σχέση μεταξύ του τόπου εργασίας, της αποτελεσματικότητας και της υγείας των εργαζομένων (De Croon et al., 2005). Ένας μη κατάλληλος χώρος εργασίας επιδρά αρνητικά στους εργαζόμενους,

απεναντίας ένας σωστά διαμορφωμένος χώρος μπορεί να αποτελέσει βασικό στοιχείο παραγωγικότητας (Bailey & Kurland, 2002). Με άλλα λόγια, ένα άνετο και σωστά διαμορφωμένο περιβάλλον, οδηγεί σε αύξηση της άνεσης των εργαζομένων, μειώνει τα επίπεδα άγχους οδηγώντας τελικά σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας (Brynjolfsson et al., 2018). Σύμφωνα με τους Morgeson and Humphrey (2006) οι συνθήκες εργασίας όπως ο θόρυβος, η θερμοκρασία και άλλοι, επηρεάζουν την εργασιακή πληρότητα. Με άλλα λόγια, ένας κατάλληλος χώρος εργασίας στο σπίτι αυξάνει από τη μια την παραγωγικότητα και από την άλλη την ικανοποίηση από την τηλεργασία.

- **Δυνατότητα πρόσβασης στα έγγραφα της εταιρείας από το σπίτι:**
  Ένα από τα κυριότερα μειονεκτήματα της τηλεργασίας είναι η κακή πρόσβαση στην τεχνολογία και τα έγγραφα (Perez Perez et al., 2003). Η τηλεργασία θεωρείται πιο πετυχημένη και παραγωγική σε οργανισμούς που παρέχουν στους τηλεργαζόμενους τους τόσο την κατάλληλη τεχνολογία όσο και τα απαραίτητα εργαλεία (Cooper & Kurland, 2002). Είναι πολύ σημαντικό, οι εταιρείες να παρέχουν στους εργαζόμενους τους τα εργαλεία και τους πόρους που χρειάζονται για να πετύχουν την αποτελεσματική πρόσβαση στα έγγραφα της εταιρείας (Davis & Harrington, 2010). Συμπερασματικά, η πρόσβαση στα έγγραφα του οργανισμού είναι καθοριστικός παράγοντας αύξησης της παραγωγικότητας και της ικανοποίησης από την τηλεργασία.

- **Γένος:**
  Η τηλεργασία έχει εκτιμηθεί περισσότερο από γυναίκες παρά από άντρες (Belanger, 1999; Mokhtarian et al., 1998), αφού αυτές βλέπουν περισσότερα πλεονεκτήματα στην τηλεργασία σε σχέση με το αντρικό φύλο. Αυτό συμβαίνει, γιατί η τηλεργασία βοηθά τις γυναίκες να φροντίζουν ταυτόχρονα το σπίτι και τα παιδιά τους. Η τηλεργασία παρέχει στις γυναίκες μεγαλύτερη ευελιξία στη διαχείριση των καθηκόντων φροντίδας (Hill et al., 2018) μειώνοντας με τον τρόπο αυτό το άγχος και βελτιώνοντας την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οι οποίες διαφορετικά μπορεί να δυσκολεύονταν να

εξισορροπήσουν τις υποχρεώσεις εργασίας και φροντίδας. Συν τοις άλλοις, με την τηλεργασία οι γυναίκες έχουν την ευελιξία να προγραμματίσουν την εργασία τους με τον οικογενειακό τους χρόνο (Lim & Teo, 2000). Επιπρόσθετα, αυξάνεται η αυτονομία (Chapman et al., 1995) και οι ευκαιρίες σταδιοδρομίας τους (Schreiber, 1999).

- **Αριθμός παιδιών:**

  Πολλές είναι οι έρευνες που υποστηρίζουν πως η τηλεργασία δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να φροντίζουν τα εξαρτώμενα άτομα (Hartig et al., 2007; Sullivan & Lewis, 2001). Είναι αναντίρρητο το γεγονός ότι οι τηλεργαζόμενοι μπορούν να περάσουν ποιοτικό χρόνο με τα παιδιά τους το πρωί, κάτι το οποίο θα ήταν ανέφικτο χωρίς την τηλεργασία. Κανείς δεν μπορεί να αμφισβητήσει το υψηλό κόστος φροντίδας των παιδιών, και έτσι η τηλεργασία αποδεικνύεται η μόνη λύση για ορισμένη μερίδα ανθρώπων. Οι τηλεργαζόμενοι με παιδιά εντόπισαν περισσότερα οφέλη στην τηλεργασία από εκείνους που δεν είχαν παιδιά στο σπίτι (Mokhtarian et al., 1998). Ανάγεται λοιπόν το συμπέρασμα πως, οι τηλεργαζόμενοι με παιδιά είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με την τηλεργασία.

- **Η συμβολή της τεχνολογίας στην τηλεργασία:**

  Είναι αναντίρρητο το γεγονός, ότι οι Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών μεταβάλλουν με διάφορους τρόπους τη φύση της εργασίας. Τα πληροφορικά συστήματα και τα δίκτυα επικοινωνιών κάνουν την εργασία ανεξάρτητη από θέμα χρόνου και τόπου, ενώ οι αλλαγές των επιχειρηματικών πρακτικών αλλάζουν σε μεγάλο βαθμό την έννοια των σταθερών εργασιακών καθηκόντων. Η ταχύτατη διάχυση των νέων τεχνολογιών, οδήγησε σε μια δυναμική μεταμόρφωση της παραγωγικής διαδικασίας, προσφέροντας και σε πολλούς ανέργους τη δυνατότητα να ενταχθούν και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας. Αναμφίβολα λοιπόν, η τεχνολογία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της τηλεργασίας.

- **Τηλεργασία και ψηφιακές δεξιότητες:**

  Αρχικά, οι ψηφιακές δεξιότητες διακρίνονται σε βασικές, που είναι αυτές που αφορούν στοιχειώδεις γνώσεις γύρω από ψηφιακά εργαλεία, πλατφόρμες αυτοματοποίησης εργασιών ρουτίνας και παροχής υποβάθρου και τη χρήση ψηφιακών συσκευών και διαδικτυακών εφαρμογών. Συν τοις άλλοις, υπάρχουν οι δεξιότητες Τεχνολογίας Πληροφοριών και Επικοινωνίας που αντιστοιχούν σε υψηλότερου επιπέδου γνώσεις και καθιστούν δυνατή τη διαχείριση τεχνολογικών συσκευών και μέσων υψηλότερων απαιτήσεων. Σε μια περίοδο όπου συνεχώς τα επιχειρηματικά μοντέλα και ο τρόπος εργασίας μεταβάλλεται, το εργατικό δυναμικό επιβάλλεται να εξοικειωθεί με τις νέες, υπάρχουσες τεχνολογίες. Η τηλεργασία είναι απαραίτητο να υποστηρίζεται από αυτό το σύνολο δεξιοτήτων και ικανοτήτων που ο εργαζόμενος επιβάλλεται να κατέχει για την όσο το δυνατό καλύτερη και αποτελεσματικότερη εκτέλεση των εργασιών του από απόσταση. Ο εργαζόμενος καλείται να συνδυάζει τις παραπάνω διαφορετικές ικανότητες και δεξιότητες για την εκτέλεση των εργασιών του σε συνδυασμό με την κριτική σκέψη, την καινοτομία και την ικανότητα επίλυσης περίπλοκων προβλημάτων. Είναι αναμφισβήτητο το γεγονός, ότι οι εργαζόμενοι με υψηλές ψηφιακές δεξιότητες είναι σε καλύτερη θέση ως προς τη διασφάλιση της απασχόλησής τους σε σχέση με άλλους που αδυνατούν να ανταποκριθούν στις σύγχρονες τεχνολογικές εξελίξεις.

  Το θέμα των ψηφιακών δεξιοτήτων γίνεται πολύ σημαντικό μετά το ξέσπασμα της πανδημίας. Το λεγόμενο «ψηφιακό χάσμα» ποικίλει από χώρα σε χώρα της Ε.Ε. (Χρύσα Παϊδούση, Μάιος 2020).

Κεφάλαιο 3: Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Από την αρχή της εξάπλωσης του Covid-19, η τηλεργασία ήταν ένα από τα βασικότερα μοντέλα εργασίας για τους εργαζόμενους που η φύση της εργασίας τους, τους επέτρεπε την εξ΄ αποστάσεως εργασία. Αυτή η αλλαγή, εντοπίζεται σε διάφορες έρευνες που πραγματοποιήθηκαν το διάστημα αυτό, παρουσιάζοντας τα ποσοστά τηλεργασίας πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Σύμφωνα με έρευνα της Eurofound η οποία πραγματοποιήθηκε το 2020 με τίτλο «Living, working and Covid-19», λιγότερο από 5% των Ευρωπαίων εργαζομένων εφάρμοσαν την τηλεργασία σε μόνιμη βάση και λιγότερο από το 10% περιστασιακά (Eurofound, 2020). Κατά τη διάρκεια του Covid 19 το 48% εργάστηκε για κάποιο διάστημα εξ΄ αποστάσεως, ενώ το 34% εξ΄ αυτών αποκλειστικά από το σπίτι.

3.1. Μελέτες για την τηλεργασία στην Ευρώπη:

Η πανδημία του Covid 19 σημείωσε σημαντικές αλλαγές στα μοντέλα εργασίας των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα μεγαλύτερα ποσοστά καταγράφηκαν το 2022 στη Σουηδία (79,4%), τη Φιλανδία (78,5%), τη Δανία (78%), τη Μάλτα (68,3%) και την Ιρλανδία (63,6%). Χαμηλότερα ποσοστά παρατηρήθηκαν στη Βουλγαρία (28,2%), την Ουγγαρία (29,4%), τη Ρουμανία (31,2%), την Ελλάδα (32,9%) και τη Σλοβακία (35,2%). Σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες, περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους που οδηγήθηκαν στην τηλεργασία (εργασία από το σπίτι) λόγω της πανδημίας, δεν είχαν προηγούμενη εμπειρία εξ αποστάσεως (Joint Research Centre – JCR, 2020).

Σχεδόν όλες οι μεγάλες επιχειρήσεις ήταν πρώτες σε ποσοστά για όλους τους τύπους απομακρυσμένης πρόσβασης. Όλες προσέφεραν απομακρυσμένη πρόσβαση στο σύστημα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της επιχείρησης με ποσοστό 97,2%.

Ως προς τις μεσαίες επιχειρήσεις, το 90,9% στην Ευρώπη έδωσαν στους υπαλλήλους τους απομακρυσμένη πρόσβαση στο σύστημα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, το 83% στα έγγραφα της επιχείρησης και το 80,4% στις επιχειρηματικές εφαρμογές ή το λογισμικό της επιχείρησης.

Οι μικρές επιχειρήσεις παρείχαν απομακρυσμένη πρόσβαση σε μικρότερο βαθμό, αφού το 74,8% έδωσαν στους υπαλλήλους τους πρόσβαση στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, το 60,9% στα έγγραφα και το 57,5% στις επιχειρηματικές εφαρμογές ή το λογισμικό της επιχείρησης.

Ανάγεται λοιπόν το συμπέρασμα ότι οι επιχειρήσεις στην Ευρώπη προσέφεραν και τους τρεις τύπους απομακρυσμένης πρόσβασης στους εργαζομένους τους σε ποσοστό 57%.

3.2. Μελέτες για την τηλεργασία στην Κύπρο:

Σύμφωνα με στοιχεία που έδωσε στη δημοσιότητα η Eurostat, στατιστική υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το 2022 το 59% των επιχειρήσεων στην Κύπρο, οι οποίες εργοδοτούν 10 ή περισσότερους υπαλλήλους ή αυτοεργοδοτούμενους συνεργάτες, εφάρμοσαν τις συναντήσεις μέσω τηλεδιάσκεψης πάνω από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης που έφτανε το 50%.

Σχεδόν όλες οι μεγάλες επιχειρήσεις ήταν πρώτες σε ποσοστά για όλους τους τύπους απομακρυσμένης πρόσβασης. Τα εργαλεία τηλεργασίας αξιοποιήθηκαν περισσότερο από τις μεγάλες επιχειρήσεις και αναλυτικότερα την πρόσβαση από το σπίτι στο σύστημα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, στα έγγραφα ή τα λογισμικά της επιχείρησης. Το 59,4% των επιχειρήσεων στην Κύπρο προσέφεραν και τους τρεις τύπους εργαλείων τηλεργασίας. Όλες προσέφεραν απομακρυσμένη πρόσβαση στο σύστημα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της επιχείρησης με ποσοστό 97%.

Όσον αφορά τις μεσαίες επιχειρήσεις, το 91,8% έδωσαν στους υπαλλήλους τους απομακρυσμένη πρόσβαση στο σύστημα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, το 80,6% στα έγγραφα της επιχείρησης και το 77,5% στις επιχειρηματικές εφαρμογές ή το λογισμικό της επιχείρησης.

Οι μικρές επιχειρήσεις παρείχαν απομακρυσμένη πρόσβαση σε μικρότερο βαθμό, αφού το 79,5% έδωσαν στους υπαλλήλους τους πρόσβαση στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, το 66,5% στα έγγραφα και το 62,4% στις επιχειρηματικές εφαρμογές ή το λογισμικό της επιχείρησης.

Συμπερασματικά λοιπόν, η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων σε Κύπρο και Ε.Ε. παρείχε πρόσβαση σε έγγραφα της επιχείρησης όπως αρχεία, λογιστικά φύλλα, παρουσιάσεις, φωτογραφίες με ποσοστό 86,4% στην Κύπρο και 94% στην Ε.Ε. αλλά και σε επιχειρηματικές εφαρμογές ή λογισμικό της επιχείρησης όπως για παράδειγμα πρόσβαση σε συστήματα λογιστικής, πωλήσεων, παραγγελιών, διαχείρισης πελατειακών σχέσεων με ποσοστό 89,8% στην Κύπρο και 92,4% στην Ε.Ε.

Κεφάλαιο 4: Ερευνητική μεθοδολογία

4.1. Σκοπός έρευνας:

Στόχος της παρούσας μελέτης είναι η επέκταση της βιβλιογραφίας για την τηλεργασία κατά την διάρκεια της πανδημίας του Covid-19. Βασικός σκοπός της είναι να διερευνηθούν και να αξιολογηθούν οι επιπτώσεις που επήλθαν στο ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα, τόσο θετικές όσο και αρνητικές, αναδεικνύοντας κατά πόσο οι τηλεργαζόμενοι επηρεάστηκαν από αυτό το είδος εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Επιπρόσθετα, η παρούσα έρευνα θα παρουσιάσει τις απόψεις των εργαζομένων κατά πόσο επιθυμούν να καθιερωθεί η τηλεργασία ως μόνιμο είδος εργασίας.

4.2. Σύντομη παρουσίαση της μεθοδολογίας:

Για τη διεξαγωγή της έρευνας επιλέχθηκε η ποσοτική έρευνα, ώστε να εξεταστεί η γενική συμπεριφορά ενός πληθυσμού. Για το λόγο αυτό, μοιράστηκαν ερωτηματολόγια ώστε να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα. Στη συγκεκριμένη εργασία, το αντιπροσωπευτικό δείγμα της έρευνας αποτελείται από 327 άτομα του ιδιωτικού τομέα, διαφόρων οργανισμών. Θα εξεταστούν οι απόψεις των εργαζομένων σχετικά με την εφαρμογή της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας, μελετώντας τις εξής ερευνητικές παραμέτρους:

α. Τη μελέτη του βαθμού παραγωγικότητας των τηλεργαζομένων.
β. Την εμπιστοσύνη και την υποστήριξη ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους.
γ. Την υποστήριξη των εργαζομένων μεταξύ τους.
δ. Την εξοικονόμηση χρήματος και χρόνου.

4.3. Ερευνητική μέθοδος:

Βασικές ερευνητικές μέθοδοι που μπορεί να διακρίνει κανείς είναι οι ποσοτικές, οι ποιοτικές ή και ο συνδυασμός των δύο. Οι ποσοτικές έρευνες αναλύουν την ποσότητα εμφάνισης του υπό εξέτασιν φαινομένου και οι ποιοτικές αναφέρονται στον συγκεκριμένο χαρακτήρα του (Kvale, 1996). Τόσο η μία όσο και η άλλη μέθοδος δίνουν

τη δυνατότητα στον ερευνητή να προσεγγίσει ένα ερευνητικό πεδίο και να επικεντρωθεί σε αυτό.

Πιο αναλυτικά, η ποσοτική έρευνα μελετά τα φαινόμενα με αριθμητικά δεδομένα, χρησιμοποιώντας αντιπροσωπευτικό δείγμα παρατηρήσεων, επιδιώκοντας τα αποτελέσματα να γενικευτούν στον ευρύτερο πληθυσμό. Η ποσοτική μέθοδος στοχεύει στην αντικειμενικότητα όσο αφορά τα συμπεράσματα της μελέτης της. Η ποσοτική προσέγγιση αφορά ερωτηματολόγια, κλίμακες, έρευνες, στατιστικά στοιχεία, πειράματα, ποσοτική παρατήρηση. Με άλλα λόγια, η ποσοτική έρευνα εστιάζει σε ενέργειες και στάσεις που τεκμηριώνονται με ερωτηματολόγια ή αρχεία, δίνοντας έτσι στα δεδομένα αντικειμενικό χαρακτήρα.

Στην παρούσα διπλωματική εργασία επιλέχθηκε η ποσοτική έρευνα, μιας και τα πλεονεκτήματα που την χαρακτηρίζουν είναι πολλά. Ενδεικτικά, παρουσιάζονται τα εξής:

α. Σταθερή και συγκεκριμένη μορφή
β. Επιτρέπει έρευνα σε μεγάλο και άρα αντιπροσωπευτικό δείγμα πληθυσμού
γ. Εξαιτίας του μεγάλου δείγματος αναδεικνύει γενικές ή συνολικότερες τάσεις
δ. Χαρακτηρίζεται από εγκυρότητα και αξιοπιστία εξαιτίας του μεγάλου ερευνώμενου δείγματος
ε. Εξαιτίας της μορφής της, τα αποτελέσματα είναι αριθμητικά και επομένως δεν προσφέρονται περιθώρια προσωπικής άποψης από τον ερευνητή

4.4. Διαδικασία συλλογής ερευνητικών δεδομένων και περιγραφή δείγματος:

Αφού δημιουργήθηκε το ερωτηματολόγιο πριν την αποστολή του, έγινε έγκριση τόσο από την επιβλέπουσα καθηγήτρια όσο και από την Επιτροπή Δεοντολογίας και Βϊοηθικής του Πανεπιστημίου Νεάπολις Πάφου. Το ερωτηματολόγιο απεστάλη, όπως έχει προαναφερθεί σε 327 εργαζόμενους, γυναίκες και άνδρες, του ιδιωτικού τομέα διαφόρων οργανισμών, χωρίς να ζητηθεί αναφορά προσωπικών πληροφοριών, προκειμένου να διασφαλιστεί η ανωνυμία τους. Οι απαντήσεις στα ερωτηματολόγια συγκεντρώθηκαν ηλεκτρονικά σε διάστημα ενός μηνός. Ακολούθως, έγινε διαβίβαση

κωδικοποιημένων ερευνητικών δεδομένων στο SPSS και στατιστική ανάλυση και ερμηνεία των στατιστικών αποτελεσμάτων.

4.5. Ερευνητικό εργαλείο – Ερωτηματολόγιο:

Για την παρούσα έρευνα, το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε, είναι η μέθοδος του ερωτηματολογίου που περιλαμβάνει 30 ερωτήσεις. Από αυτές, οι 3 είναι δημογραφικές ερωτήσεις και οι 19 είναι ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής που παρουσιάζονται σε 5-βάθμια ή 4-βάθμια κλίμακα Likert, ενώ περιλαμβάνονται και 8 ερωτήσεις με πολλαπλές επιλογές.

Για τη διαδικασία της έρευνας, προτιμήθηκε η ειδική πλατφόρμα ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων της Google Forms. Το ερωτηματολόγιο απεστάλη τόσο μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε επαγγελματικά και προσωπικά emails όσο και μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης (Viber, messenger, what's app). Το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο απενεργοποιήθηκε αυτόματα μετά την παρέλευση 30 ημερών, μιας και θεωρήθηκε ότι ο αριθμός των απαντήσεων ήταν πολύ ικανοποιητικός.

4.6. Ερευνητική ηθική:

Για την εκπόνηση της παρούσας έρευνας παρατηρήθηκαν εξ΄ αρχής όλα τα θέματα ερευνητικής ηθικής. Πιο αναλυτικά, κατά την αποστολή του ερωτηματολογίου έγινε γραπτή ενημέρωση, αφενός για το σκοπό της έρευνας αυτής και αφετέρου για τους λόγους που θα χρησιμοποιηθούν τα στατιστικά αποτελέσματα των ερευνητικών δεδομένων. Συν τοις άλλοις, τονίστηκε η διατήρηση της πλήρους και απόλυτης ανωνυμίας των ερωτηθέντων.

Κεφάλαιο 5: Ερευνητικά αποτελέσματα

5.1. Περιγραφική στατιστική:

5.1.1 Συχνότητες – Frequencies

Στην ερώτηση «Φύλο», οι συμμετέχοντες ήταν 99 (30,3%) άνδρες και 228 (69,7%) γυναίκες, (Πίνακας 1).

Πίνακας 1: Φύλο

Φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	99	30,3	30,3	30,3
	Γυναίκα	228	69,7	69,7	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Ηλικία», από 18-30 ετών απάντησαν 126 (38,5%) άτομα, από 31-40 ετών απάντησαν 130 (39,8%) άτομα, από 41-50 ετών απάντησαν 53 (16,2%) άτομα, και για τους άνω των 51 ετών είχαν απαντήσει 18 (5,5%) άτομα, (Πίνακας 2).

Πίνακας 2: Ηλικία

Ηλικία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	[18-30 ετών]	126	38,5	38,5	38,5
	[31-40 ετών]	130	39,8	39,8	78,3
	[41-50 ετών]	53	16,2	16,2	94,5
	[άνω των 51 ετών]	18	5,5	5,5	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Εκπαιδευτική κατάρτιση», είχαμε 6 (1,8%) άτομα που ήταν απόφοιτοι Λυκείου, 141 (43,1%) άτομα που ήταν κάτοχοι Πτυχίου, 155 (47,4%) άτομα που ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού, και 25 (7,6%) άτομα που ήταν κάτοχοι Διδακτορικού, (Πίνακας 3).

Πίνακας 3: Εκπαιδευτική κατάρτιση

Εκπαιδευτική κατάρτιση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος/η Λυκείου	6	1,8	1,8	1,8
	Κάτοχος Πτυχίου	141	43,1	43,1	45,0
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	155	47,4	47,4	92,4
	Κάτοχος Διδακτορικού	25	7,6	7,6	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Είχες εργαστεί εξ΄ αποστάσεως πριν από την πανδημία του κορονοϊού» είχαμε 100 (30,6%) θετικές απαντήσεις και 227 (69,4%) αρνητικές απαντήσεις, (Πίνακας 4).

Πίνακας 4: Είχες εργαστεί εξ΄ αποστάσεως πριν από την πανδημία του κορονοϊού

Είχες εργαστεί εξ΄ αποστάσεως πριν από την πανδημία του κορονοϊού;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	100	30,6	30,6	30,6
	Όχι	227	69,4	69,4	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Κατά την περίοδο της πανδημίας του κορονοϊού εργάστηκες;» είχαμε 79 (24,2%) άτομα τα οποία εργάστηκαν εξ΄ αποστάσεως και 248 (75,8%) άτομα τα εργάζονταν τόσο εξ΄ αποστάσεως όσο και στον εργασιακό τους χώρο, (Πίνακας 5).

Πίνακας 5: Κατά την περίοδο της πανδημίας του κορονοϊού εργάστηκες

Κατά την περίοδο της πανδημίας του κορονοϊού εργάστηκες:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Εξ΄ αποστάσεως	79	24,2	24,2	24,2
	Εξ΄ αποστάσεως αλλά και στον εργασιακό χώρο	248	75,8	75,8	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Πόσες ημέρες της εβδομάδας ακολούθησες την τηλεργασία κατά την περίοδο της πανδημίας» είχαμε 141 (43,1%) άτομα που απάντησαν 1 με 2 ημέρες της εβδομάδας, 112 (34,3%) άτομα που απάντησαν μισές ημέρες της εβδομάδας, και 74 (22,6%) άτομα που απάντησαν όλες τις ημέρες της εβδομάδας, (Πίνακας 6).

Πίνακας 6: Πόσες ημέρες της εβδομάδας ακολούθησες την τηλεργασία κατά την περίοδο της πανδημίας

Πόσες ημέρες της εβδομάδας ακολούθησες την τηλεργασία κατά την περίοδο της πανδημίας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 με 2 ημέρες	141	43,1	43,1	43,1
	Μισές ημέρες	112	34,3	34,3	77,4
	Όλες τις ημέρες	74	22,6	22,6	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Αντιμετώπισες λιγότερο εργασιακό άγχος όταν εργάστηκες από το σπίτι;» είχαμε 22 (6,7%) άτομα τα οποία απάντησαν διαφωνώ απολύτως, 54 (16,5%) άτομα που απάντησαν διαφωνώ, 99 (30,3%) που απάντησαν ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 113 (34,6%) που απάντησαν συμφωνώ, και 39 (11,9%) που απάντησαν συμφωνώ απολύτως, (Πίνακας 7).

Πίνακας 7: Αντιμετώπισες λιγότερο εργασιακό άγχος όταν εργάστηκες από το σπίτι

Αντιμετώπισες λιγότερο εργασιακό άγχος όταν εργάστηκες από το σπίτι;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απολύτως	22	6,7	6,7	6,7
	Διαφωνώ	54	16,5	16,5	23,2
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	99	30,3	30,3	53,5
	Συμφωνώ	113	34,6	34,6	88,1
	Συμφωνώ απολύτως	39	11,9	11,9	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Ένιωθες πιο παραγωγικός/ή όταν εργαζόσουν από το σπίτι;» 62 (19%) άτομα απάντησαν καθόλου, 75 (22,9%) άτομα απάντησαν λίγο, 117 (35,8%) άτομα απάντησαν αρκετά, 37 (11,3%) άτομα απάντησαν πολύ, και 36 (11%) άτομα απάντησαν πάρα πολύ, (Πίνακας 8).

Πίνακας 8: Ένιωθες πιο παραγωγικός/ή όταν εργαζόσουν από το σπίτι

Ένιωθες πιο παραγωγικός/ή όταν εργαζόσουν από το σπίτι;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	62	19,0	19,0	19,0
	Λίγο	75	22,9	22,9	41,9
	Αρκετά	117	35,8	35,8	77,7
	Πολύ	37	11,3	11,3	89,0
	Πάρα πολύ	36	11,0	11,0	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, μπορούσες να εργάζεσαι τις ώρες που αισθανόσουν πιο παραγωγικός/ή;» 39 (11,9%) άτομα απάντησαν καθόλου, 62 (19%) άτομα απάντησαν λίγο, 112 (34,3%) άτομα απάντησαν αρκετά, 64 (19,6%) άτομα απάντησαν πολύ, και 50 (15,3%) απάντησαν πάρα πολύ, (Πίνακας 9).

Πίνακας 9: Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, μπορούσες να εργάζεσαι τις ώρες που αισθανόσουν πιο παραγωγικός/ή

Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, μπορούσες να εργάζεσαι τις ώρες που αισθανόσουν πιο παραγωγικός/ή;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	39	11,9	11,9	11,9
	Λίγο	62	19,0	19,0	30,9
	Αρκετά	112	34,3	34,3	65,1
	Πολύ	64	19,6	19,6	84,7
	Πάρα πολύ	50	15,3	15,3	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Ένιωθες πιο αποδοτικός/ή όταν εργαζόσουν από το σπίτι;» 53 (16,2%) άτομα απάντησαν καθόλου, 72 (22%) άτομα απάντησαν λίγο, 106 (32,4%) άτομα απάντησαν αρκετά, 49 (15%) άτομα απάντησαν πολύ, και 47 (14,4%) άτομα απάντησαν πάρα πολύ, (Πίνακας 10).

Πίνακας 10: Ένιωθες πιο αποδοτικός/ή όταν εργαζόσουν από το σπίτι

Ένιωθες πιο αποδοτικός/ή όταν εργαζόσουν από το σπίτι;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	53	16,2	16,2	16,2
	Λίγο	72	22,0	22,0	38,2
	Αρκετά	106	32,4	32,4	70,6
	Πολύ	49	15,0	15,0	85,6
	Πάρα πολύ	47	14,4	14,4	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Ένιωθες πιο συγκεντρωμένος/η όταν εργαζόσουν από το σπίτι;» 56 (17,1%) άτομα απάντησαν καθόλου, 67 (20,5%) άτομα απάντησαν λίγο, 101 (30,9%) άτομα απάντησαν αρκετά, 59 (18%) άτομα απάντησαν πολύ, και 44 (13,5%) άτομα απάντησαν πάρα πολύ, (Πίνακας 11).

Πίνακας 11: Ένιωθες πιο συγκεντρωμένος/η όταν εργαζόσουν από το σπίτι

Ένιωθες πιο συγκεντρωμένος/η όταν εργαζόσουν από το σπίτι;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	56	17,1	17,1	17,1
	Λίγο	67	20,5	20,5	37,6
	Αρκετά	101	30,9	30,9	68,5
	Πολύ	59	18,0	18,0	86,5
	Πάρα πολύ	44	13,5	13,5	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Ένιωθες λιγότερο εξουθενωμένος/η όταν εργαζόσουν από το σπίτι;»39 (11,9%) άτομα απάντησαν καθόλου, 71 (21,7%) απάντησαν λίγο, 89 (27,2%) άτομα απάντησαν αρκετά, και 64 (19,6%) άτομα απάντησαν αντιστοίχως πολύ και πάρα πολύ, (Πίνακας 12).

Πίνακας 12: Ένιωθες λιγότερο εξουθενωμένος/η όταν εργαζόσουν από το σπίτι

Ένιωθες λιγότερο εξουθενωμένος/η όταν εργαζόσουν από το σπίτι;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	39	11,9	11,9	11,9
	Λίγο	71	21,7	21,7	33,6
	Αρκετά	89	27,2	27,2	60,9
	Πολύ	64	19,6	19,6	80,4
	Πάρα πολύ	64	19,6	19,6	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, μπορούσες να εξισορροπήσεις καλύτερα την επαγγελματική με την οικογενειακή σου ζωή παρά την περίοδο που εργαζόσουν στον εργασιακό σου χώρο;» 25 (7,6%) άτομα απάντησαν διαφωνώ απολύτως, 40 (12,2%) άτομα απάντησαν διαφωνώ, 99 (30,3%) άτομα απάντησαν αντιστοίχως ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ και συμφωνώ, και 64 (19,6%) άτομα απάντησαν συμφωνώ απολύτως, (Πίνακας 13).

Πίνακας 13: Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, μπορούσες να εξισορροπήσεις καλύτερα την επαγγελματική με την οικογενειακή σου ζωή παρά την περίοδο που εργαζόσουν στον εργασιακό σου χώρο

Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, μπορούσες να εξισορροπήσεις καλύτερα την επαγγελματική με την οικογενειακή σου ζωή παρά την περίοδο που εργαζόσουν στον εργασιακό σου χώρο;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απολύτως	25	7,6	7,6	7,6
	Διαφωνώ	40	12,2	12,2	19,9
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	99	30,3	30,3	50,2
	Συμφωνώ	99	30,3	30,3	80,4
	Συμφωνώ απολύτως	64	19,6	19,6	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Ο χώρος στο σπίτι σου ήταν κατάλληλος για εργασία;» 28 (8,6%) άτομα απάντησαν καθόλου, 77 (23,5%) απάντησαν λίγο, 122 (37,3%) απάντησαν αρκετά, 58 (17,7%) απάντησαν πολύ, και 42 (12,8%) άτομα απάντησαν πάρα πολύ, (Πίνακας 14).

Πίνακας 14: Ο χώρος στο σπίτι σου ήταν κατάλληλος για εργασία

Ο χώρος στο σπίτι σου ήταν κατάλληλος για εργασία;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	28	8,6	8,6	8,6
	Λίγο	77	23,5	23,5	32,1
	Αρκετά	122	37,3	37,3	69,4
	Πολύ	58	17,7	17,7	87,2
	Πάρα πολύ	42	12,8	12,8	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, είχες την ίδια πρόσβαση στα έγγραφα της εταιρείας;» 47 (14,4%) άτομα απάντησαν αρνητικά, 106 (32,4%) άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό, 107 (32,7%) άτομα απάντησαν σε μεγάλο βαθμό, και 67 (20,5%) άτομα απάντησαν θετικά, (Πίνακας 15).

Πίνακας 15: Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, είχες την ίδια πρόσβαση στα έγγραφα της εταιρείας

Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, είχες την ίδια πρόσβαση στα έγγραφα της εταιρείας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	47	14,4	14,4	14,4
	Σε μικρό βαθμό	106	32,4	32,4	46,8
	Σε μεγάλο βαθμό	107	32,7	32,7	79,5
	Ναι	67	20,5	20,5	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, ο εργοδότης σου παρείχε την απαραίτητη τεχνική υποστήριξη για την τηλεργασία;» 218 (66,7%) άτομα απάντησαν θετικά ενώ 109 (33,3%) άτομα απάντησαν αρνητικά, (Πίνακας 16).

Πίνακας 16: Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, ο εργοδότης σου παρείχε την απαραίτητη τεχνική υποστήριξη για την τηλεργασία

Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, ο εργοδότης σου παρείχε την απαραίτητη τεχνική υποστήριξη για την τηλεργασία;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	218	66,7	66,7	66,7
	Όχι	109	33,3	33,3	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Πόσο σε εμπιστευόταν ο εργοδότης σου όταν εργαζόσουν από το σπίτι;» 8 (2,4%) άτομα απάντησαν καθόλου, 28 (8,6%) άτομα απάντησαν λίγο, 113 (34,6%) άτομα απάντησαν αρκετά, 76 (23,2%) άτομα απάντησαν πολύ, και 102 (31,2%) άτομα απάντησαν πάρα πολύ, (Πίνακας 17).

Πίνακας 17: Πόσο σε εμπιστευόταν ο εργοδότης σου όταν εργαζόσουν από το σπίτι

Πόσο σε εμπιστευόταν ο εργοδότης σου όταν εργαζόσουν από το σπίτι;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	8	2,4	2,4	2,4
	Λίγο	28	8,6	8,6	11,0
	Αρκετά	113	34,6	34,6	45,6
	Πολύ	76	23,2	23,2	68,8
	Πάρα πολύ	102	31,2	31,2	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, ένιωθες ότι οι ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη αυξάνονταν;» 118 (36,1%) άτομα απάντησαν καθόλου, 122 (37,3%) άτομα απάντησαν λίγο, 58 (17,7%) άτομα απάντησαν αρκετά, 15 (4,6%) άτομα απάντησαν πολύ, και 14 (4,3%) άτομα απάντησαν πάρα πολύ, (Πίνακας 18).

Πίνακας 18: Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, ένιωθες ότι οι ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη αυξάνονταν

Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, ένιωθες ότι οι ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη αυξάνονταν;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	118	36,1	36,1	36,1
	Λίγο	122	37,3	37,3	73,4
	Αρκετά	58	17,7	17,7	91,1
	Πολύ	15	4,6	4,6	95,7
	Πάρα πολύ	14	4,3	4,3	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, ο εργοδότης σου σε στήριζε συναισθηματικά;» 100 (30,6%) άτομα απάντησαν αρνητικά, 92 (28,1%) άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό, 78 (23,9%) άτομα απάντησαν σε μεγάλο βαθμό, και 57 (17,4%) άτομα απάντησαν θετικά, (Πίνακας 19).

Πίνακας 19: Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, ο εργοδότης σου σε στήριζε συναισθηματικά

Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, ο εργοδότης σου σε στήριζε συναισθηματικά;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	100	30,6	30,6	30,6
	Σε μικρό βαθμό	92	28,1	28,1	58,7
	Σε μεγάλο βαθμό	78	23,9	23,9	82,6
	Ναι	57	17,4	17,4	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, οι συνάδελφοι σου σε στήριζαν:» 54 (16,5%) άτομα απάντησαν τεχνικά, 25 (7,6%) άτομα απάντησαν συναισθηματικά, 144 (44%) άτομα απάντησαν τεχνικά και συναισθηματικά, και 104 (31,8%) άτομα απάντησαν κανένα από αυτά, (Πίνακας 20).

Πίνακας 20: Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, οι συνάδελφοι σου σε στήριζαν

Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, οι συνάδελφοι σου σε στήριζαν:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Τεχνικά	54	16,5	16,5	16,5
	Συναισθηματικά	25	7,6	7,6	24,2
	Τεχνικά και συναισθηματικά	144	44,0	44,0	68,2
	Κανένα	104	31,8	31,8	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, υπήρχε επικοινωνία με τους συναδέλφους σου;» 9 (2,8%) άτομα απάντησαν αρνητικά, 14 (34,9%) άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό, 117 (35,8%) άτομα απάντησαν σε μεγάλο βαθμό, και 87 (26,6%) άτομα απάντησαν θετικά, (Πίνακας 21).

Πίνακας 21: Κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, υπήρχε επικοινωνία με τους συναδέλφους σου

Κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, υπήρχε επικοινωνία με τους συναδέλφους σου;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	9	2,8	2,8	2,8
	Σε μικρό βαθμό	114	34,9	34,9	37,6
	Σε μεγάλο βαθμό	117	35,8	35,8	73,4
	Ναι	87	26,6	26,6	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Ένιωθες απομονωμένος/η από τους συναδέλφους σου, όταν εργαζόσουν από το σπίτι;» 106 (32,4%) άτομα απάντησαν καθόλου, 118 (36,1%) άτομα απάντησαν λίγο, 69 (21,1%) άτομα απάντησαν αρκετά, 18 (5,5%) άτομα απάντησαν πολύ, και 16 (4,9%) άτομα απάντησαν πάρα πολύ, (Πίνακας 22).

Πίνακας 22: Ένιωθες απομονωμένος/η από τους συναδέλφους σου, όταν εργαζόσουν από το σπίτι

Ένιωθες απομονωμένος/η από τους συναδέλφους σου, όταν εργαζόσουν από το σπίτι;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	106	32,4	32,4	32,4
	Λίγο	118	36,1	36,1	68,5
	Αρκετά	69	21,1	21,1	89,6
	Πολύ	18	5,5	5,5	95,1
	Πάρα πολύ	16	4,9	4,9	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Η εργασία από το σπίτι θεωρείς ότι εξοικονομούσε χρόνο μετακινήσεων (π.χ. σπίτι-δουλειά);» 12 (3,7%) άτομα απάντησαν καθόλου, 30 (9,2%) άτομα απάντησαν λίγο, 87 (26,6%) άτομα απάντησαν αρκετά, 52 (15,9%) άτομα απάντησαν πολύ, και 146 (44,6%) άτομα απάντησαν πάρα πολύ, (Πίνακας 23).

Πίνακας 23: Η εργασία από το σπίτι θεωρείς ότι εξοικονομούσε χρόνο μετακινήσεων (π.χ. σπίτι-δουλειά)

Η εργασία από το σπίτι θεωρείς ότι εξοικονομούσε χρόνο μετακινήσεων (π.χ. σπίτι-δουλειά);

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	12	3,7	3,7	3,7
	Λίγο	30	9,2	9,2	12,8
	Αρκετά	87	26,6	26,6	39,4
	Πολύ	52	15,9	15,9	55,4
	Πάρα πολύ	146	44,6	44,6	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Η εργασία από το σπίτι ήταν οικονομικά πιο συμφέρουσα για εσένα (π.χ. κόστος ρουχισμού, μακιγιάζ, βενζίνη);» 9 (2,8%) άτομα απάντησαν καθόλου, 45 (13,8%) άτομα απάντησαν λίγο, 86 (26,3%) άτομα απάντησαν αρκετά, 59 (18%) άτομα απάντησαν πολύ, και 128 (39,1%) άτομα απάντησαν πάρα πολύ, (Πίνακας 24).

Πίνακας 24: Η εργασία από το σπίτι ήταν οικονομικά πιο συμφέρουσα για εσένα (π.χ. κόστος ρουχισμού, μακιγιάζ, βενζίνη)

Η εργασία από το σπίτι ήταν οικονομικά πιο συμφέρουσα για εσένα (π.χ. κόστος ρουχισμού, μακιγιάζ, βενζίνη);

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	9	2,8	2,8	2,8
	Λίγο	45	13,8	13,8	16,5
	Αρκετά	86	26,3	26,3	42,8
	Πολύ	59	18,0	18,0	60,9
	Πάρα πολύ	128	39,1	39,1	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Απέκτησες περισσότερες και νέες δεξιότητες κατά τη χρήση της τηλεργασίας;» 64 (19,6%) άτομα απάντησαν αρνητικά, 103 (31,5%) άτομα απάντησαν αντιστοίχως σε μικρό βαθμό και σε μεγάλο βαθμό, και 57 (17,4%) άτομα απάντησαν θετικά, (Πίνακας 25).

Πίνακας 25: Απέκτησες περισσότερες και νέες δεξιότητες κατά τη χρήση της τηλεργασίας

Απέκτησες περισσότερες και νέες δεξιότητες κατά τη χρήση της τηλεργασίας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	64	19,6	19,6	19,6
	Σε μικρό βαθμό	103	31,5	31,5	51,1
	Σε μεγάλο βαθμό	103	31,5	31,5	82,6
	Ναι	57	17,4	17,4	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Ήσουν ικανοποιημένος/η με την ευκαιρία που σου παρασχέθηκε να εργαστείς από το σπίτι;» 32 (9,8%) άτομα απάντησαν αρνητικά, 86 (26,3%) άτομα απάντησαν σε μικρό βαθμό, 105 (32,1%) άτομα απάντησαν σε μεγάλο βαθμό, και 104 (31,8%) άτομα απάντησαν θετικά, (Πίνακας 26).

Πίνακας 26: Ήσουν ικανοποιημένος/η με την ευκαιρία που σου παρασχέθηκε να εργαστείς από το σπίτι

Ήσουν ικανοποιημένος/η με την ευκαιρία που σου παρασχέθηκε να εργαστείς από το σπίτι;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	32	9,8	9,8	9,8
	Σε μικρό βαθμό	86	26,3	26,3	36,1
	Σε μεγάλο βαθμό	105	32,1	32,1	68,2
	Ναι	104	31,8	31,8	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Δουλεύοντας εξ΄ αποστάσεως, τι ήταν αυτό που σου άρεσε περισσότερο;» 32 (9,8%) άτομα απάντησαν περισσότερος ελεύθερος χρόνος, 49 (15%) άτομα απάντησαν ευκολότερη εξισορρόπηση οικογενειακής – επαγγελματικής ζωής, 22 (6,7%) άτομα απάντησαν εξοικονόμηση χρημάτων, 72 (22%) άτομα απάντησαν λιγότερες μετακινήσεις, 119 (36,4%) άτομα απάντησαν όλα τα παραπάνω, και 33 (10,1%) άτομα απάντησαν κανένα από τα παραπάνω, (Πίνακας 27).

Πίνακας 27: Δουλεύοντας εξ΄ αποστάσεως, τι ήταν αυτό που σου άρεσε περισσότερο

Δουλεύοντας εξ΄ αποστάσεως, τι ήταν αυτό που σου άρεσε περισσότερο;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ελεύθερος χρόνος	32	9,8	9,8	9,8
	Εξισορρόπηση οικογ. - επαγγ. ζωής	49	15,0	15,0	24,8
	Εξοικονόμηση χρημάτων	22	6,7	6,7	31,5
	Λιγότερες μετακινήσεις	72	22,0	22,0	53,5
	Όλα τα πιο πάνω	119	36,4	36,4	89,9
	Κανένα από τα παραπάνω	33	10,1	10,1	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Πόσο χρήσιμη θεωρείς τη χρήση της τηλεργασίας στο επάγγελμά σου;» 31 (9,5%) άτομα απάντησαν καθόλου, 68 (20,8%) άτομα απάντησαν λίγο, 109 (33,3%) άτομα απάντησαν αρκετά, 41 (12,5%) άτομα απάντησαν πολύ, και 78 (23,9%) άτομα απάντησαν πάρα πολύ, (Πίνακας 28).

Πίνακας 28: Πόσο χρήσιμη θεωρείς τη χρήση της τηλεργασίας στο επάγγελμά σου

Πόσο χρήσιμη θεωρείς τη χρήση της τηλεργασίας στο επάγγελμά σου;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	31	9,5	9,5	9,5
	Λίγο	68	20,8	20,8	30,3
	Αρκετά	109	33,3	33,3	63,6
	Πολύ	41	12,5	12,5	76,1
	Πάρα πολύ	78	23,9	23,9	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Ποια μορφή εργασίας θα επιθυμούσες να ακολουθήσεις στο μέλλον;» 99 (30,3%) άτομα απάντησαν εργασία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, 173 (52,9%) άτομα απάντησαν υβριδική μορφή εργασίας, και 55 (16,8%) άτομα απάντησαν τηλεργασία, (Πίνακας 29).

Πίνακας 29: Ποια μορφή εργασίας θα επιθυμούσες να ακολουθήσεις στο μέλλον

Ποια μορφή εργασίας θα επιθυμούσες να ακολουθήσεις στο μέλλον;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Εγκαταστάσεις εργοδότη	99	30,3	30,3	30,3
	Υβριδική	173	52,9	52,9	83,2
	Τηλεργασία	55	16,8	16,8	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

5.1.2. Αξιοπιστία – Reliability

Ο παρακάτω πίνακας «Case Processing Summary» μας λέει ότι έχουμε 327 έγκυρα ερωτηματολόγια και κανένα ερωτηματολόγιο που δεν εξαιρέθηκε. Επομένως, έχουμε 327 έγκυρα ερωτηματολόγια, (Πίνακας 30).

Πίνακας 30: Case Processing Summary

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	327	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	327	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Ο παρακάτω πίνακας του «Cronbach's Alpha» μας δείχνει την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου. Ο δείκτης του Cronbach's Alpha ανέρχεται στα 0,820 κάτι το οποίο σημαίνει ότι έχουμε ένα πολύ καλό δείκτη (Cronbach, 1951; Anastasiadou & Anastasiadis, 2011; Anastasiadou 2011), και άρα έχουμε πολύ καλή αξιοπιστία του ερωτηματολογίου (Anastasiadou & Zirinoglou, 2020; Anastasiadou & Zirinolou, 2014; Taraza & Anastasiadou, 2019) (Πίνακας 31).

Πίνακας 31: Reliability Statistics - Cronbach's Alpha

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,853	,820	25

Ο παρακάτω πίνακας Item Statistics, αφορά την Μέση Τιμή (Mean) και την Τυπική Απόκλιση (Std. Deviation) για την κάθε ερώτηση. Πιο συγκεκριμένα, η Μέση Τιμή αλλά και η Τυπική Απόκλιση ενός συνόλου που αποτελείται από δεδομένα, παρουσιάζουν περιγραφικά στατιστικά στοιχεία που αναφέρονται μαζί, (Πίνακας 32).

Γενική 1: (Είχες εργαστεί εξ΄ αποστάσεως πριν την πανδημία του κορονοϊού;) (M=1,69, SD=0,461). Κατά μέσο όρο οι ερωτηθέντες έχουν απαντήσει 1,69 άρα είναι πιο κοντά στο 2, πράγμα το οποίο αντιστοιχεί στο «Όχι».

Γενική 2: (Κατά την περίοδο της πανδημίας του κορονοϊού εργάστηκες:) (M=1,76, SD=0,429). Κατά μέσο όρο οι ερωτηθέντες έχουν απαντήσει 1,76 άρα είναι πιο κοντά στο 2, πράγμα το οποίο αντιστοιχεί στο «Εξ΄ αποστάσεως αλλά και στον εργασιακό χώρο».

Γενική 3: (Πόσες ημέρες της εβδομάδας ακολούθησες την τηλεργασία κατά την περίοδο της πανδημίας;) (M=1,80, SD=0,786). Κατά μέσο όρο οι ερωτηθέντες έχουν απαντήσει 1,80 άρα είναι πιο κοντά στο 2, πράγμα το οποίο αντιστοιχεί στο «Μισές ημέρες της εβδομάδας».

Παραγωγικότητα 1: (Αντιμετώπισες λιγότερο εργασιακό άγχος όταν εργάστηκες από το σπίτι;) (M=3,28, SD=1,086). Κατά μέσο όρο οι ερωτηθέντες έχουν απαντήσει 3,28 άρα είναι πιο κοντά στο 3, πράγμα το οποίο αντιστοιχεί στο «Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ».

Παραγωγικότητα 3: (Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, μπορούσες να εργάζεσαι τις ώρες που αισθανόσουν πιο παραγωγικός/ή;) (M=3,07, SD=1,214). Κατά μέσο όρο οι ερωτηθέντες έχουν απαντήσει 3,07 άρα είναι πιο κοντά στην απάντηση 3, πράγμα το οποίο αντιστοιχεί στο «Αρκετά».

Παραγωγικότητα 6: (Ένιωθες λιγότερο εξουθενωμένος/η όταν εργαζόσουν από το σπίτι;) (M=3,13, SD=1,289). Κατά μέσο όρο οι ερωτηθέντες έχουν απαντήσει 3,13 άρα είναι πιο κοντά στην απάντηση 3, πράγμα το οποίο αντιστοιχεί στο «Αρκετά».

Παραγωγικότητα 7: (Όταν εργαζόσουν από το σπίτι, μπορούσες να εξισορροπήσεις καλύτερα την επαγγελματική με την οικογενειακή σου ζωή παρά την περίοδο που εργαζόσουν στον εργασιακό σου χώρο;) (M=3,42, SD=1,159). Κατά μέσο όρο οι

ερωτηθέντες έχουν απαντήσει 3,42 άρα είναι πιο κοντά στην απάντηση 3, πράγμα το οποίο αντιστοιχεί στο «Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ».

Εμπιστοσύνη 4: (Πόσο σε εμπιστευόταν ο εργοδότης σου όταν εργαζόσουν από το σπίτι;) (M=3,72, SD=1,071). Κατά μέσο όρο οι ερωτηθέντες έχουν απαντήσει 3,72 άρα είναι πιο κοντά στην απάντηση 4, πράγμα το οποίο αντιστοιχεί στο «Πολύ».

Εξοικονόμηση 1: (Η εργασία από το σπίτι θεωρείς ότι εξοικονομούσε χρόνο μετακινήσεων (π.χ. σπίτι-δουλειά);) (M=3,89, SD=1,184). Κατά μέσο όρο οι ερωτηθέντες έχουν απαντήσει 3,89 άρα είναι πιο κοντά στην απάντηση 4, πράγμα το οποίο αντιστοιχεί στο «Πολύ».

Εξοικονόμηση 2: (Η εργασία από ήταν οικονομικά πιο συμφέρουσα για εσένα (π.χ. κόστος ρουχισμού, μακιγιάζ, βενζίνη);) (M=3,77, SD=1,185). Κατά μέσο όρο οι ερωτηθέντες έχουν απαντήσει 3,77 άρα είναι πιο κοντά στην απάντηση 4, πράγμα το οποίο αντιστοιχεί στο «Πολύ».

Τηλεργασία 3: (Δουλεύοντας εξ΄ αποστάσεως, τι ήταν αυτό που σου άρεσε περισσότερο;) (M=3,91, SD=1,521). Κατά μέσο όρο οι ερωτηθέντες έχουν απαντήσει 3,91 άρα είναι πιο κοντά στην απάντηση 4, πράγμα το οποίο αντιστοιχεί στο «Λιγότερες μετακινήσεις».

Τηλεργασία 4: (Πόσο χρήσιμη θεωρείς τη χρήση της τηλεργασίας στο επάγγελμα σου;) (M=3,20, SD=1,277). Κατά μέσο όρο οι ερωτηθέντες έχουν απαντήσει 3,20 άρα είναι πιο κοντά στην απάντηση 3, πράγμα το οποίο αντιστοιχεί στο «Αρκετά».

Πίνακας 32: Item Statistics

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Γενική 1	1,69	,461	327
Γενική 2	1,76	,429	327
Γενική 3	1,80	,786	327
Παραγωγικότητα 1	3,28	1,086	327
Παραγωγικότητα 2	2,72	1,212	327
Παραγωγικότητα 3	3,07	1,214	327
Παραγωγικότητα 4	2,89	1,260	327
Παραγωγικότητα 5	2,90	1,266	327
Παραγωγικότητα 6	3,13	1,289	327
Παραγωγικότητα 7	3,42	1,159	327
Παραγωγικότητα 8	3,03	1,128	327
Εμπιστοσύνη 1	2,59	,970	327
Εμπιστοσύνη 2	1,33	,472	327
Εμπιστοσύνη 4	3,72	1,071	327
Εμπιστοσύνη 5	2,04	1,053	327
Εμπιστοσύνη 6	2,28	1,080	327
Υποστήριξη 1	2,91	1,025	327
Υποστήριξη 2	2,86	,841	327
Υποστήριξη 3	2,14	1,086	327
Εξοικονόμηση 1	3,89	1,184	327
Εξοικονόμηση 2	3,77	1,185	327
Τηλεργασία 1	2,47	,996	327
Τηλεργασία 2	2,86	,978	327
Τηλεργασία 3	3,91	1,521	327
Τηλεργασία 4	3,20	1,277	327

Στον παρακάτω πίνακα Statistics, παρουσιάζονται τα στατιστικά στοιχεία των σύνθετων μεταβλητών. Με άλλα λόγια, έχουμε 7 κατηγορίες, και η κάθε μία κατηγορία αποτελείται από όλες τις ερωτήσεις που την απαρτίζει. Από αυτά τα στατιστικά στοιχεία, θα παρουσιαστεί η Μέση Τιμή (Mean) και το Standard Deviation (SD) για την κάθε κατηγορία συνολικά, (Πίνακας 33).

Ενδεικτικά θα αναφέρουμε τα παρακάτω:

Η κατηγορία Γενική έχει Μέση Τιμή 1,74 και Τυπική Απόκλιση 0,266.

Η κατηγορία Παραγωγικότητα έχει Μέση Τιμή 3,05 και Τυπική Απόκλιση 0,925.

Η κατηγορία Εμπιστοσύνη έχει Μέση Τιμή 2,39 και Τυπική Απόκλιση 0,538.

Η κατηγορία Υποστήριξη έχει Μέση Τιμή 2,63 και Τυπική Απόκλιση 0,515.

Η κατηγορία Εξοικονόμηση έχει Μέση Τιμή 3,82 και Τυπική Απόκλιση 1,100.

Η κατηγορία Τηλεργασία έχει Μέση Τιμή 3,10 και Τυπική Απόκλιση 0,747.

Η κατηγορία Συμπέρασμα έχει Μέση Τιμή 1,87 και Τυπική Απόκλιση 0,674.

Πίνακας 33: Statistics

Statistics

		Γενική	Παραγωγικότητα	Εμπιστοσύνη	Υποστήριξη	Εξοικονόμηση	Τηλεργασία	Συμπέρασμα
N	Valid	327	327	327	327	327	327	327
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		1,7492	3,0570	2,3933	2,6391	3,8287	3,1093	1,87
Std. Error of Mean		,01476	,05120	,02979	,02849	,06086	,04134	,037
Median		1,6667	3,0000	2,4000	2,6667	4,0000	3,0000	2,00
Mode		1,67	3,00	2,20	2,67	5,00	2,75[a]	2
Std. Deviation		,26686	,92586	,53865	,51520	1,10063	,74750	,674
Variance		,071	,857	,290	,265	1,211	,559	,454
Skewness		-,188	,093	,318	,059	-,512	,085	,167
Std. Error of Skewness		,135	,135	,135	,135	,135	,135	,135
Kurtosis		-,002	-,627	,141	,759	-,855	-,604	-,806
Std. Error of Kurtosis		,269	,269	,269	,269	,269	,269	,269
Range		1,33	4,00	3,00	3,00	4,00	3,50	2
Minimum		1,00	1,00	1,00	1,33	1,00	1,25	1
Maximum		2,33	5,00	4,00	4,33	5,00	4,75	3

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

5.2. Επαγωγική στατιστική:

5.2.1. Συσχετίσεις – Correlations

Στον παρακάτω πίνακα Correlations παρουσιάζονται οι συσχετίσεις. Ελέγχουμε δηλαδή κατά πόσο έχουν σχέση και πόση σχέση έχουν μεταξύ τους οι κατηγορίες, (Πίνακας 34).

1. Γενική και Παραγωγικότητα:

Ho: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Γενική και Παραγωγικότητα.
H1: Υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Γενική και Παραγωγικότητα.
(r=0,031, p=0,582>0,05)
Η Ho γίνεται δεκτή.

2. Γενική και Τηλεργασία:

Ho: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Γενική και Τηλεργασία.
H1: Υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Γενική και Τηλεργασία.
(r=0,133, p=0,016<0,05)
Η H1 γίνεται δεκτή.

3. Παραγωγικότητα και Συμπέρασμα :

Ho: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Παραγωγικότητα και Συμπέρασμα.
H1: Υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Παραγωγικότητα και Συμπέρασμα.
(r=0,555, p=0,001<0,05)
Η H1 γίνεται δεκτή.

4. Εμπιστοσύνη και Γενική:

Ho: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Εμπιστοσύνη και Γενική.
H1: Υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Εμπιστοσύνη και Γενική.
(r=-0,029, p=0,603>0,05)
Η Ho γίνεται δεκτή.

5. Εμπιστοσύνη και Παραγωγικότητα:

Ho: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Εμπιστοσύνη και Παραγωγικότητα.
H1: Υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Εμπιστοσύνη και Παραγωγικότητα.
(r=0,448, p=0,001<0,05)
Η H1 γίνεται δεκτή.

6. Υποστήριξη και Εμπιστοσύνη:

Ho: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Υποστήριξη και Εμπιστοσύνη.
H1: Υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Υποστήριξη και Εμπιστοσύνη.
(r=0,101, p=0,068>0,05)
Η Ho γίνεται δεκτή.

7. Εξοικονόμηση και Παραγωγικότητα:

Ho: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Εξοικονόμηση και Παραγωγικότητα.
H1: Υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών

Εξοικονόμηση και Παραγωγικότητα.
(r=0,533, p=0,001<0,05)
Η Η1 γίνεται δεκτή.

8. Εξοικονόμηση και Υποστήριξη:

Ηο: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Εξοικονόμηση και Υποστήριξη.
Η1: Υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Εξοικονόμηση και Υποστήριξη.
(r=0,032, p=0,561>0,05)
Η Ηο γίνεται δεκτή.

9. Τηλεργασία και Παραγωγικότητα:

Ηο: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Τηλεργασία και Παραγωγικότητα.
Η1: Υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Τηλεργασία και Παραγωγικότητα.
(r=0,586, p=0,001<0,05)
Η Η1 γίνεται δεκτή.

10. Τηλεργασία και Υποστήριξη:

Ηο: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Τηλεργασία και Υποστήριξη.
Η1: Υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Τηλεργασία και Υποστήριξη.
(r=0,048, p=0,384>0,05)
Η Ηο γίνεται δεκτή.

11. Συμπέρασμα και Υποστήριξη:

Ho: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Συμπέρασμα και Υποστήριξη.

H1: Υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των κατηγοριών Συμπέρασμα και Υποστήριξη.

(r=-0,096, p=0,083>0,05)

Η Ho γίνεται δεκτή.

Πίνακας 34: Correlations

Correlations

		Γενική	Παραγωγικότητα	Εμπιστοσύνη	Υποστήριξς	Εξοικονόμηση	Τηλεργασία	Συμπέρασμα
Γενική	Pearson Correlation	1	,031	-,029	-,058	,109*	,133*	,073
	Sig. (2-tailed)		,582	,603	,297	,048	,016	,186
	N	327	327	327	327	327	327	327
Παραγωγικότητα	Pearson Correlation	,031	1	,448**	-,028	,533**	,586**	,555**
	Sig. (2-tailed)	,582		<,001	,610	<,001	<,001	<,001
	N	327	327	327	327	327	327	327
Εμπιστοσύνη	Pearson Correlation	-,029	,448**	1	,101	,312**	,389**	,290**
	Sig. (2-tailed)	,603	<,001		,068	<,001	<,001	<,001
	N	327	327	327	327	327	327	327
Υποστήριξη	Pearson Correlation	-,058	-,028	,101	1	,032	,048	-,096
	Sig. (2-tailed)	,297	,610	,068		,561	,384	,083
	N	327	327	327	327	327	327	327
Εξοικονόμηση	Pearson Correlation	,109*	,533**	,312**	,032	1	,503**	,355**
	Sig. (2-tailed)	,048	<,001	<,001	,561		<,001	<,001
	N	327	327	327	327	327	327	327
Τηλεργασία	Pearson Correlation	,133*	,586**	,389**	,048	,503**	1	,430**
	Sig. (2-tailed)	,016	<,001	<,001	,384	<,001		<,001
	N	327	327	327	327	327	327	327

Συμπέρασμα	Pearson Correlation	,073	,555**	,290**	-,096	,355**	,430**	1
	Sig. (2-tailed)	,186	<,001	<,001	,083	<,001	<,001	
	N	327	327	327	327	327	327	327

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

5.2.2. T – test

Περιγραφή πίνακα:

Όσον αφορά την κατηγορία Φύλο – Γενική, έχουμε 99 άνδρες και 228 γυναίκες. Η μέση τιμή των ανδρών ήταν 1,7441 ενώ των γυναικών ήταν 1,7515 και η τυπική απόκλιση που είχαν οι άνδρες ήταν 0,28898 ενώ οι γυναίκες ήταν 0,25729, (Πίνακας 35).

$$H_o: \sigma_A^2 = \sigma_\Gamma^2$$

$$H_1: \sigma_A^2 \neq \sigma_\Gamma^2$$

(F=0,575, p=0,449>0,05)

Άρα η Ho γίνεται δεκτή.

Άρα για να κάνουμε τον έλεγχο T-test for Equality of Means

$$H_o: \mu_A = \mu_\Gamma$$

$$H_1: \mu_A \neq \mu_\Gamma$$

(t=-0,229, df=325, p=0,819>0,05)

Άρα η Ho γίνεται δεκτή.

Πίνακας 35: Group Statistics – Γενική

Group Statistics

	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Γενική	Άνδρας	99	1,7441	,28898	,02904
	Γυναίκα	228	1,7515	,25729	,01704

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
						Significance		Mean	Std. Error	95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	One-Sided p	Two-Sided p	Difference	Difference	Lower	Upper
GENIKH	Equal variances assumed	,575	,449	-,229	325	,410	,819	-,00735	,03217	-,07063	,05593
	Equal variances not assumed			-,218	168,458	,414	,827	-,00735	,03367	-,07383	,05912

Περιγραφή πίνακα:

Όσον αφορά την κατηγορία Φύλο – Παραγωγικότητα, έχουμε 99 άνδρες και 228 γυναίκες. Η μέση τιμή των ανδρών ήταν 2,8965 ενώ των γυναικών ήταν 3,1266 και η τυπική απόκλιση που είχαν οι άνδρες ήταν 0,89927 ενώ οι γυναίκες ήταν 0,93051, (Πίνακας 36).

$$H_o: \sigma_A^2 = \sigma_\Gamma^2$$

$$H_1: \sigma_A^2 \neq \sigma_\Gamma^2$$

(F=0,043, p=0,836>0,05)

Άρα η Ho γίνεται δεκτή.

Άρα για να κάνουμε τον έλεγχο T-test for Equality of Means

$$H_o: \mu_A = \mu_\Gamma$$

$$H_1: \mu_A \neq \mu_\Gamma$$

(t=-2,076, df=325, p=0,39>0,05)

Άρα η Ho γίνεται δεκτή.

Πίνακας 36: Group Statistics – Παραγωγικότητα

Group Statistics

	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Παραγωγικότητα	Άνδρας	99	2,8965	,89927	,09038
	Γυναίκα	228	3,1266	,93051	,06162

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
						Significance				95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
PARAGOGIKOTHTA	Equal variances assumed	,043	,836	-2,076	325	,019	,039	-,23018	,11088	-,44831	-,01205
	Equal variances not assumed			-2,104	192,353	,018	,037	-,23018	,10939	-,44594	-,01442

Περιγραφή πίνακα:

Όσον αφορά την κατηγορία Φύλο – Εμπιστοσύνη, έχουμε 99 άνδρες και 228 γυναίκες. Η μέση τιμή των ανδρών ήταν 2,3677 ενώ των γυναικών ήταν 2,4044 και η τυπική απόκλιση που είχαν οι άνδρες ήταν 0,49628 ενώ οι γυναίκες ήταν 0,55672, (Πίνακας 37).

$$H_o: \sigma_A^2 = \sigma_\Gamma^2$$

$$H_1: \sigma_A^2 \neq \sigma_\Gamma^2$$

(F=0,269, p=0,605>0,05)

Άρα η Ho γίνεται δεκτή.

Άρα για να κάνουμε τον έλεγχο T-test for Equality of Means

$$H_o: \mu_A = \mu_\Gamma$$

$$H_1: \mu_A \neq \mu_\Gamma$$

(t=-0,566, df=325, p=0,572>0,05)

Άρα η Ho γίνεται δεκτή.

Πίνακας 37: Group Statistics – Εμπιστοσύνη

Group Statistics

	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Εμπιστοσύνη	Άνδρας	99	2,3677	,49628	,04988
	Γυναίκα	228	2,4044	,55672	,03687

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
						Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
EMPISTOSYNH	Equal variances assumed	,269	,605	-,566	325	,286	,572	-,03671	,06490	-,16439	,09097
	Equal variances not assumed			-,592	207,598	,277	,555	-,03671	,06203	-,15899	,08557

Περιγραφή πίνακα:

Όσον αφορά την κατηγορία Φύλο – Υποστήριξη, έχουμε 99 άνδρες και 228 γυναίκες. Η μέση τιμή των ανδρών ήταν 2,5859 ενώ των γυναικών ήταν 2,6623 και η τυπική απόκλιση που είχαν οι άνδρες ήταν 0,48816 ενώ οι γυναίκες ήταν 0,52587, (Πίνακας 38).

$$H_o: \sigma_A^2 = \sigma_\Gamma^2$$

$$H_1: \sigma_A^2 \neq \sigma_\Gamma^2$$

(F=0,090, p=0,764>0,05)

Άρα η Ho γίνεται δεκτή.

Άρα για να κάνουμε τον έλεγχο T-test for Equality of Means

$$H_o: \mu_A = \mu_\Gamma$$

$$H_1: \mu_A \neq \mu_\Gamma$$

(t=-1,233, df=325, p=0,218>0,05)

Άρα η Ho γίνεται δεκτή.

Πίνακας 38: Group Statistics - Υποστήριξη

Group Statistics

	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Υποστήριξη	Άνδρας	99	2,5859	,48816	,04906
	Γυναίκα	228	2,6623	,52587	,03483

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
						Significance				95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
YPOSTHRIXH	Equal variances assumed	,090	,764	-1,233	325	,109	,218	-,07642	,06196	-,19832	,04547
	Equal variances not assumed			-1,270	199,747	,103	,205	-,07642	,06017	-,19506	,04222

Περιγραφή πίνακα:

Όσον αφορά την κατηγορία Φύλο – Εξοικονόμηση, έχουμε 99 άνδρες και 228 γυναίκες. Η μέση τιμή των ανδρών ήταν 3,5404 ενώ των γυναικών ήταν 3,9539 και η τυπική απόκλιση που είχαν οι άνδρες ήταν 1,12185 ενώ οι γυναίκες ήταν 1,06974, (Πίνακας 39).

$$H_o: \sigma_A^2 = \sigma_\Gamma^2$$

$$H_1: \sigma_A^2 \neq \sigma_\Gamma^2$$

(F=0,403, p=0,526>0,05)

Άρα η Ho γίνεται δεκτή.

Άρα για να κάνουμε τον έλεγχο T-test for Equality of Means

$$H_o: \mu_A = \mu_\Gamma$$

$$H_1: \mu_A \neq \mu_\Gamma$$

(t=-3,165, df=325, p=0,002<0,05)

Άρα η H1 γίνεται δεκτή.

Πίνακας 39: Group Statistics – Εξοικονόμηση

Group Statistics

	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Εξοικονόμηση	Άνδρας	99	3,5404	1,12185	,11275
	Γυναίκα	228	3,9539	1,06974	,07085

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
						Significance				95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
EXOIKONOMISH	Equal variances assumed	,403	,526	-3,165	325	<,001	,002	-,41354	,13068	-,67063	-,15646
	Equal variances not assumed			-3,106	178,637	,001	,002	-,41354	,13316	-,67631	-,15077

Περιγραφή πίνακα:

Όσον αφορά την κατηγορία Φύλο – Τηλεργασία, έχουμε 99 άνδρες και 228 γυναίκες. Η μέση τιμή των ανδρών ήταν 2,9040 ενώ των γυναικών ήταν 3,1985 και η τυπική απόκλιση που είχαν οι άνδρες ήταν 0,71759 ενώ οι γυναίκες ήταν 0,74416, (Πίνακας 40).

$$H_o: \sigma_A^2 = \sigma_\Gamma^2$$

$$H_1: \sigma_A^2 \neq \sigma_\Gamma^2$$

(F=0,384, p=0,536>0,05)

Άρα η Ho γίνεται δεκτή.

Άρα για να κάνουμε τον έλεγχο T-test for Equality of Means

$$H_o: \mu_A = \mu_\Gamma$$

$$H_1: \mu_A \neq \mu_\Gamma$$

(t=-3,322, df=325, p=0,001<0,05)

Άρα η H1 γίνεται δεκτή.

Πίνακας 40: Group Statistics – Τηλεργασία

Group Statistics

	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Τηλεργασία	Άνδρας	99	2,9040	,71759	,07212
	Γυναίκα	228	3,1985	,74416	,04928

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
						Significance				95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
THLERGASIA	Equal variances assumed	,384	,536	-3,322	325	<,001	<,001	-,29442	,08862	-,46876	-,12009
	Equal variances not assumed			-3,371	192,749	<,001	<,001	-,29442	,08735	-,46671	-,12214

5.2.3. X^2 έλεγχος

Στον παρακάτω πίνακα επειδή υπάρχει μόνο μία μεταβλητή (Φύλο - Συμπέρασμα), πρέπει να κάνουμε έλεγχο X^2. Ο έλεγχος αυτός μας λέει ότι έχουμε 327 έγκυρες περιπτώσεις, (Πίνακας 41).

Πίνακας 41: Case Processing Summary

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Φύλο * Συμπέρασμα	327	100,0%	0	0,0%	327	100,0%

Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε στον πιο κάτω πίνακα, όσον αφορά τους άνδρες, 26 (26,3%) απάντησαν «Εργασία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη», 64 (64,6%) απάντησαν «Υβριδική μορφή εργασίας» και 9 (9,1%) απάντησαν «Τηλεργασία». Όσον αφορά τις γυναίκες, 73 (32%) απάντησαν «Εργασία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη», 109 (47,8%) απάντησαν «Υβριδική μορφή εργασίας» και 46 (20,2%) απάντησαν «Τηλεργασία». Συνολικά λοιπόν, 99 (30,3%) άτομα απάντησαν «Εργασία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη», 173 (52,9%) απάντησαν «Υβριδική μορφή εργασίας» και 55 (16,8%) απάντησαν «Τηλεργασία», (Πίνακας 42).

Πίνακας 42: Φύλο * Συμπέρασμα

Φύλο * Συμπέρασμα Crosstabulation

			Συμπέρασμα			
			Στις εγκαταστάσεις	Υβριδική	Τηλεργασία	Total
Φύλο	Άνδρας	Count	26	64	9	99
		% within Φύλο	26,3%	64,6%	9,1%	100,0%
	Γυναίκα	Count	73	109	46	228
		% within Φύλο	32,0%	47,8%	20,2%	100,0%
Total		Count	99	173	55	327
		% within Φύλο	30,3%	52,9%	16,8%	100,0%

Στον παρακάτω πίνακα Chi-Square Tests, ο έλεγχος X^2 παρουσιάζει τα παρακάτω αποτελέσματα:

Ho: Το Συμπέρασμα δεν επηρεάζεται από το φύλο.

H1: Το Συμπέρασμα επηρεάζεται από το φύλο.

(X^2=9,497, df=2, p=0,009<0,05)

Άρα η H1 γίνεται δεκτή και επομένως, το Φύλο επιδρά στο Συμπέρασμα, (Πίνακας 43).

Πίνακας 43: Chi – Square Tests

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,497[a]	2	,009
Likelihood Ratio	10,003	2	,007
Linear-by-Linear Association	,432	1	,511
N of Valid Cases	327		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,65.

Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα

6.1. Ανασκόπηση αποτελεσμάτων-Συμπεράσματα:

Στη συγκεκριμένη έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τις 29/11/2023 μέχρι και τις 30/12/2023 συμμετείχαν 327 εργαζόμενοι που απασχολούνται σε διάφορους ιδιωτικούς οργανισμούς. Από τους συμμετέχοντες, οι 228 ήταν γυναίκες και οι 99 άντρες. Οι περισσότεροι ερωτηθέντες ήταν ηλικίας μεταξύ 31-40 και 18-30 ετών (130 και 125 αντίστοιχα). Λιγότεροι ήταν οι ερωτηθέντες ηλικίας 41-50 ετών και ελάχιστοι άνω των 51 ετών (53 και 18 αντίστοιχα). Από τους 327 ερωτηθέντες, οι 141 ήταν κάτοχοι πτυχίου, οι 155 κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, οι 25 κατείχαν τίτλο διδακτορικών σπουδών, και μόνο 6 ήταν απόφοιτοι Λυκείου.

Ενδιαφέροντα συμπεράσματα που εξάγονται στα πλαίσια αυτής της έρευνας είναι τα εξής:

α. Το 69% των ερωτηθέντων δεν είχε εργαστεί ξανά εξ' αποστάσεως πριν από την πανδημία του κορονοϊού, ενώ το 31% μόνο είχε εμπειρία σε αυτό το είδος εργασίας.
β. Το 43% των ερωτηθέντων εφάρμοζε την τηλεργασία κατά την περίοδο της πανδημίας 1 με 2 φορές τη βδομάδα, το 34% τις μισές ημέρες της εβδομάδας, ενώ το 23% όλες τις ημέρες της εβδομάδας.
γ. Η πλειονότητα των ερωτηθέντων (47%) αντιμετώπισε λιγότερο εργασιακό άγχος όταν εργαζόταν από το σπίτι, ενώ το 24% διαφωνεί με την άποψη αυτή.
δ. Το 36% των ερωτηθέντων ένιωθαν αρκετά παραγωγικοί όταν εργάζονταν από το σπίτι, ενώ το 19% των ερωτηθέντων ανέφεραν πως δεν ένιωθαν καθόλου πιο παραγωγικοί κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.
ε. Όσον αφορά τη σωματική εξουθένωση, το 27% δήλωσαν αρκετά κουρασμένοι κατά τη διάρκεια της εργασίας τους από το σπίτι, ενώ καθόλου κουρασμένοι δήλωσαν μόνο το 12%.
στ. Ένα υψηλό ποσοστό ερωτηθέντων (37%) δήλωσε ότι ο χώρος στο σπίτι ήταν κατάλληλος για εργασία, ενώ ένα μικρό ποσοστό (9%) απάντησε ότι το σπίτι τους δεν ήταν καθόλου ιδανικός χώρος για εκτέλεση των καθηκόντων τους.

ζ. Όσον αφορά την πρόσβαση στα έγγραφα της εταιρείας, οι μισοί από τους ερωτηθέντες είχαν σε μεγάλο βαθμό πρόσβαση, ενώ οι υπόλοιποι είχαν σε μικρότερο βαθμό ή καθόλου.

η. Το 67% του πληθυσμού είχε την απαραίτητη τεχνική υποστήριξη από τον εργοδότη του, ενώ οι υπόλοιποι δήλωσαν αρνητικά.

θ. Η πλειονότητα των ερωτηθέντων (31%) δήλωσε ότι δεν είχε τη συναισθηματική υποστήριξη του εργοδότη, το 28% είχε μικρή στήριξη, το 24% στηριζόταν σε μεγάλο βαθμό συναισθηματικά από τον εργοδότη και μόλις το 17% είχε την απόλυτη συναισθηματική στήριξη από τον εργοδότη.

ι. Όσον αφορά τη στήριξη από τους συναδέλφους, μεγάλος αριθμός ερωτηθέντων (44%) δήλωσε πως στηριζόταν τόσο τεχνικά όσο και συναισθηματικά. Μόνο τεχνικά στηριζόταν το 17%, μόνο συναισθηματικά το 8%, ενώ ένα μεγάλο ποσοστό (32%) δεν είχε καμιά μορφή συναδελφικής στήριξης.

ια. Όσον αφορά τις νέες δεξιότητες που αποκτήθηκαν κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας, ένα μεγάλο ποσοστό (48%) απάντησε ότι απέκτησε δεξιότητες σε μεγάλο βαθμό, ενώ το 31% θεωρεί ότι απέκτησε δεξιότητες σε μικρότερο βαθμό. Από την άλλη, το 20% θεωρεί ότι δεν αποκόμισε καμία νέα δεξιότητα από την τηλεργασία.

ιβ. Όσον αφορά τη μορφή εργασίας που θα ήθελαν να ακολουθήσουν οι ερωτηθέντες στο μέλλον, ένα πολύ μεγάλο ποσοστό (53%) δήλωσε την υβριδική μορφή εργασίας, το 30% εξέφρασε την επιθυμία για εργασία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και ένα πολύ μικρό ποσοστό της τάξης του 17% δήλωσε ότι επιθυμεί την τηλεργασία ως την μελλοντική μορφή εργασίας του.

Η τηλεργασία, ήταν ένα είδος εργασίας που αστραπιαία εισέβαλε στη ζωή μας κατά τη διάρκεια της πανδημίας, ως μοναδική λύση για την απρόσκοπτη λειτουργία των επιχειρήσεων. Σιγά σιγά, μπήκε στις ζωές όλων και περισσότερων εργαζομένων, μιας και πολλοί από αυτούς μπορούσαν να εξισορροπήσουν καλύτερα την επαγγελματική με την οικογενειακή τους ζωή, απέκτησαν περισσότερο ελεύθερο χρόνο, εξοικονομούσαν χρόνο στις μετακινήσεις τους αλλά και οικονομικά ήταν περισσότερο συμφέρουσα εξαιτίας της εξοικονόμησης χρημάτων (κόστος ένδυσης/υπόδησης, μακιγιάζ, βενζίνη).

6.2. Περιορισμοί – Ερευνητικά κενά:

Η έρευνα αυτή, όπως και πλείστες άλλες έρευνες, χαρακτηρίζεται από κάποιους περιορισμούς οι οποίοι εστιάζονται στον περιορισμένο όγκο ερευνητικών δεδομένων. Το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από 327 εργαζόμενους σε ιδιωτικούς οργανισμούς, πράγμα το οποίο μας εμποδίζει να γενικεύσουμε με ασφάλεια τα αποτελέσματα για τους υπαλλήλους όλων των ιδιωτικών επιχειρήσεων στην Κύπρο. Η διεξαγωγή της έρευνας με ανταποκρινόμενο μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων θα μας οδηγούσε σε διαφορετικά αποτελέσματα. Το ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε, διανεμήθηκε σε 4 διαφορές ιδιωτικές εταιρείες. Οι επιλεγμένοι αυτοί οργανισμοί, δεν έχουν κάποιο κοινό σημείο αναφοράς, πράγμα το οποίο μπορεί να επηρεάσει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων μας.

Ο ανώνυμος χαρακτήρας του ερωτηματολογίου αλλά και ο τρόπος αποστολής του, αν και προσφέρει από την μια σημαντικά πλεονεκτήματα, από την άλλη δε δίνεται η δυνατότητα στους συμμετέχοντες για διευκρινιστικές ερωτήσεις, που θα τους παρείχαν μεγαλύτερη κατανόηση.

Απογοητευτικό με τη συλλογή των ερωτηματολογίων ήταν η διαπίστωση, ότι πολλοί δεν ανταποκρίθηκαν καθόλου στην έρευνα. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι η πολύ καλή διάθεση και ανταπόκριση των περισσότερων και όλως παραδόξως η προσπάθεια μερικών να βοηθήσουν με κάθε τρόπο στην πραγματοποίηση της παρούσας έρευνας.

6.3. Συνεισφορά στην επιστημονική κοινότητα – Προτάσεις μελλοντικής έρευνας:

Αναμφίβολα, η συνεισφορά της παρούσας έρευνας έχει εφαρμογή σε πρακτικό επίπεδο, μιας και το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε δεν περιορίστηκε μόνο σε ένα οργανισμό αλλά απαντήθηκε από υπαλλήλους διαφορετικών οργανισμών και εταιρειών, που εφάρμοσαν διαφορετικούς τρόπους τηλεργασίας, με διαφορετική τεχνική υποστήριξη και διαφορετική εκπαίδευση.

Έτσι, θα μπορούσε να υποστηριχτεί ακράδαντα ότι η τηλεργασία θα μπορούσε να καθιερωθεί με επιτυχία στο μέλλον εάν και εφόσον βελτιωθούν συγκεκριμένες κατευθύνσεις.

Με βάση τις γνώσεις που αποκτήθηκαν από την εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας αλλά και τους περιορισμούς που εντοπίστηκαν, προτείνεται η διεξαγωγή μιας έρευνας σε μεγαλύτερη κλίμακα. Με άλλα λόγια, μια έρευνα στην οποία θα συμμετέχουν περισσότεροι ερωτηθέντες, ούτως ώστε τα συμπεράσματα να μπορούν να γενικευτούν στην περίπτωση όλων των υπαλλήλων των ιδιωτικών οργανισμών. Επιπρόσθετα, καλό θα ήταν να υπάρξει ανάλυση τόσο ποιοτικών όσο και ποσοτικών αποτελεσμάτων. Πιο αναλυτικά, θα μπορούσε η έρευνα να συμπεριλάβει και συνεντεύξεις με τους διευθυντές των ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών που ερευνώνται, οι οποίοι θα έδιναν μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα για το σύστημα ή συστήματα που χρησιμοποιούν στην υπηρεσία τους, σε ποιο βαθμό η εφαρμογή της τηλεργασίας ήταν αποτελεσματική, πόσο ικανοποιημένοι ήταν, όχι μόνο οι ίδιοι, αλλά και οι υπάλληλοι από τα αποτελέσματα της τηλεργασίας. Με άλλα λόγια, θα γινόταν μια βαθύτερη κατανόηση τόσο των προσωπικών εμπειριών, όσο και των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι τηλεργαζόμενοι.

Παράλληλα, η παρούσα έρευνα μπορεί να αποτελέσει λυδία λίθο για τη δημιουργία ενός «χάρτη» για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις που θέλουν να εφαρμόσουν το συγκεκριμένο μοντέλο εργασίας στο μέλλον.

Επιπρόσθετα, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας θα μπορούσαν να αποτελέσουν τη βάση για τη διεξαγωγή άλλων μελετών με το ίδιο ή παρόμοιο θεματικό κέντρο ή ακόμη και στην εξέταση άλλων μεταβλητών στοιχείων που σχετίζονται με την τηλεργασία και που ήταν ακατόρθωτο να διερευνηθούν στην παρούσα έρευνα.

6.4. Πρακτικές προεκτάσεις:

Είναι αναμφίβολο, ότι η πανδημία του κορονοϊού εισήγαγε στην εργασιακή μας ζωή την τηλεργασία, η οποία αστραπιαία μας ανάγκασε να προσαρμοστούμε σε μια νέα πραγματικότητα. Από τα αποτελέσματα της παρούσας διπλωματικής έρευνας, απορρέουν κάποιες πτυχές πρακτικής εφαρμογής.

Αρχικά, επιβάλλεται οι εργοδότες να καλυτερεύσουν τον τρόπο που εφαρμόζεται η τηλεργασία στις επιχειρήσεις τους, προκειμένου να μειωθεί η σωματική κούραση καθώς και οι ψυχολογικές επιπτώσεις που μπορεί να έχει αυτή στους εργαζόμενους. Έτσι, θα

ήταν ευχής έργον, εάν οι επιχειρήσεις επένδυαν σε προγράμματα ψυχολογικής και συναισθηματικής υποστήριξης των τηλεργαζομένων, τόσο κατά τη διάρκεια εφαρμογής της τηλεργασίας, όσο και με την επιστροφή τους στον κανονικό χώρο εργασίας.

Παράλληλα, μέσα από την παρούσα έρευνα, προβάλλεται η ανάγκη παροχής κατάλληλης τεχνικής υποστήριξης προς τους τηλεργαζόμενους, ώστε να είναι πιο αποδοτικοί. Επιπρόσθετα, με τον τρόπο αυτό, μειώνονται τα προβλήματα από την εφαρμογή της και ενισχύεται η ψυχική ικανοποίηση των τηλεργαζομένων, αφού μπορούν καλύτερα και πιο γρήγορα να ανταποκρίνονται και να προσαρμόζονται στις απαιτήσεις της εργασίας τους.

Επιπρόσθετα, από τα αποτελέσματα της έρευνας προβάλλεται η ανάγκη για ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων, ώστε αυτοί να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και καλύτερες πρακτικές κατά τη χρήση της τηλεργασίας. Με άλλα λόγια, οι ιδιωτικοί οργανισμοί-εταιρείες, ανεξαρτήτως από τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιούνται, θα πρέπει να επενδύσουν σε διάφορα συστήματα εκπαίδευσης, ώστε οι εργαζόμενοι να νιώθουν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εφαρμογή της τηλεργασίας, να είναι περισσότερο αφοσιωμένοι, παραγωγικοί και με μεγαλύτερη οργανωσιακή εμπιστοσύνη.

Φαίνεται λοιπόν από τα πιο πάνω, ότι οι ιδιωτικές επιχειρήσεις επιβάλλεται να εφαρμόσουν ένα ολοκληρωμένο οδηγό για την εφαρμογή της τηλεργασίας σε περιόδους έκτακτων αναγκών, προκειμένου να μπορούν να ανταποκριθούν σε αυτές τις αναπάντεχες αλλαγές, ώστε να συνεχίζουν να παρέχουν απρόσκοπτα τις υπηρεσίες τους, χωρίς να αναγκαστούν να διακόψουν τις δραστηριότητές τους. Θα ήταν παράλειψη, να μην αναφερθεί και η συνεργασία με τον κρατικό φορέα για τη διαμόρφωση τόσο συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όσο και εργατικής νομοθεσίας δια βίου εκπαίδευσης.

6.5. Επίλογος:

Αναμφίβολα, ζούμε σε μια κοινωνία τεχνολογικού θριάμβου όπου όλα μέρα με τη μέρα αλλάζουν με ιλιγγιώδη ρυθμό. Αναμενόμενο ήταν, μέσα σε αυτά τα πλαίσια να κάνει την εμφάνισή της μια νέα μορφή εργασίας. Έτσι λοιπόν, επικράτησε η τηλεργασία η οποία

προσέφερε πολλά οφέλη στον τηλεργαζόμενο. Η εξ αποστάσεως εργασία ευκόλυνε τον τηλεργαζόμενο παρέχοντας του ανεξαρτησία τόπου και χρόνου, με ταυτόχρονη ευκαιρία για πιο ευέλικτα ωράρια, εκπληρώνοντας παράλληλα τους στόχους της επιχείρησης με αποτελεσματικό και αποδοτικό τρόπο. Είναι φανερό, ότι η ευελιξία της είναι τεράστια και μπορεί να κριθεί ως μια εξαιρετική εργασιακή επιλογή.

Αναντίρρητα, για να μπορέσει να πραγματοποιηθεί και να εφαρμοστεί σωστά πρέπει να τηρούνται κάποια στοιχειώδη κριτήρια, όπως για παράδειγμα, η παροχή κατάλληλου τεχνολογικού εξοπλισμού μιας και η τεχνολογία εξελίσσεται και τα τεχνολογικά εργαλεία αποτελούν μία νέα πραγματικότητα στη ζωή μας.

Διαπιστώνεται εκτός των άλλων, ότι η πανδημία που εισέβαλε στη ζωή μας παρά τις τεράστιες απώλειες σε ανθρώπινες ζωές και τις επιπτώσεις τόσο στην οικονομική όσο και στην κοινωνική ζωή των ανθρώπων, έφερε στη επιφάνεια την ανάγκη για επανασχεδιασμό της λειτουργίας των ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών, εισάγοντας τη ψηφιακή τεχνολογία και εκσυγχρονίζοντας με τον τρόπο αυτό τη διοίκησή τους.

Το μέλλον είναι μπροστά μας και οι προκλήσεις που μας ανοίγονται είναι πολλές. Σε αυτό λοιπόν το μέλλον που καλούμαστε να πορευτούμε με αποφασιστικότητα, η τεχνολογία επιβάλλεται να γίνει σύμμαχός μας, ώστε ο άνθρωπος να αρπάξει τεράστιες ευκαιρίες και να μπορέσει να αντιμετωπίσει κάθε επαπειλούμενο κίνδυνο και κάθε πιθανή κρίση που ενδεχομένως εμφανιστεί.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση:

1. Abbott, J., & Yoong, P. (2005). The stages of telecentre development: the case of the Kapiti Telecentre. Technovation, 25(4), 421-431.
2. Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. Transportation Research Part A: Policy and Practice, 92, 1-11.
3. Allen, T. D. (2013). The work–family role interface: A synthesis of the research from industrial and organizational psychology. In N. W. Schmitt & S. Highhouse (Eds.), Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology (2nd ed., Vol. 12, pp. 698–718). John Wiley & Sons.
4. Anastasiadou S. (2011). Reliability and validity testing of a new scale for monitoring attitudes toward learning statistics with technology. Acta Didactica Napocencia, vol. 4 number 1, pp. 1-10. ISSN 2065-1430, http://adn.teaching.ro/.
5. Anastasiadou S., Anastasiadis L. (2011). Reliability and validity testing of a new scale for monitoring attitudes toward electronics and electrical constructions subject. International Journal of Applied Science and Technology (IJAST), Vol 1, No 1, pp. 1-10. ISSN 2221-0997 (Print), 2221-1004 (Online)
6. Anastasiadou S., Zirinolou, P., (2014). Reliability testing of EFQM scale: The case of Greek secondary teachers Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 143, pp. 990–994.
7. Anastasiadou, S. Zirinoglou, P. (2020). Reliability and Validity Analysis of validity testing of a new scale for monitoring Students Attitudes toward Entrepreneurship Courses (SATEC). International Journal of Entrepreneurship and Innovative Competitiveness – IJEIC, Vol 2, Issue 1, http://hephaestus.nup.ac.cy/handle/11728/11530. ISSN: 2672-7595 (Online) - Cyprus Library, Republic of Cyprus, ISSN Cyprus Registration Centre. DATABASES: Neapolis University Library, Google Scholar DOI: TBA PUBLISHERS: Research Institute for Entrepreneurship Development (RIED) & Neapolis University Library.

8. 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.
9. Baruch, Y. (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. New technology, work and employment, 15(1), 34-49.
10. Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. International Journal of Management Reviews. 3(2), pp. 113–129.
11. Belanger, F. (1999). Evaluation and Implementation of Distance Learning: Technologies, Tools and Techniques. IGI Global, Hersey.
12. Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. Sustainability, 12(9), 3662.
13. Belzunegui-Eraso, A., Erro-Garcés, A., & Pastor-Gosálbez, I. (2013). Telework as a Driver of the Third Sector and its Networks. In Social e-enterprise: Value creation through ICT (pp. 83-95). IGI Global.
14. Bérastégui P., (2021). Teleworking in the aftermath of the Covid-19 pandemic: enabling conditions for a successful transition. European Trade Union Institute (ETUI).
http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3856979.
15. Biron, M., & van Veldhoven, M. (2012). Emotional labour in service work: Psychological flexibility and emotion regulation. Human Relations, 65(10), 1259-1282.
16. Bloom, N., Kretschmer, T., & van Reenen, J. (2011). Work-life balance, management
practices and productivity. National Bureau of Economic Research.
17. Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimec, J., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H. Y. (2018). The productivity of working from home is increasing. Proceedings of the National Academy of Sciences, 115(8), 1837-1841.
18. Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., & De Sio, S. (2021). Health and telework: new challenges after COVID-19 pandemic. European Journal of Environment and Public Health, 5(2), em0073.

19. Caillier, J. G., (2012). The impact of teleworking on work motivation in a U.S. federal government agency. The American Review of Public Administration. 42, p.461-480.
20. Caillier, J. G., (2013). Satisfaction with work-life benefits and organizational commitment/job involvement: Is there a connection? Review of Public Personnel Administration. 33, (1), p.340-364.
21. Chapman, A., Sheehy, N. & Heywood, S. (1995). The organizational implications of teleworking. International Review of Industrial and Organizational Psychology, (10) 229-248.
22. Chiru, C. (2017). TELEWORKING: EVOLUTION AND TRENDS IN USA, EU AND ROMANIA. Economics, Management & Financial Markets, 12(2).
23. Cifre, E., Martinez-Perez, D., Beas, I., & Llorens, S. (2002). Teleworking in Europe: some descriptive and research data. New Information Technologies and Work Psychology: European trends towards fitting individual, job and organisational characteristics to new technology, 16-27.
24. Conradie, D. P. (1998). Using information and communication technologies (lCTs) for development at centres in rural communities: lessons learned. Communicare: Journal for Communication Sciences in Southern Africa, 17(1), 97-116.
25. Cooper, C.D. & Kurland, N.B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. Journal of Organizational Behavior, 23(4), 511-532.
26. Daniels, K., Lamond, D., & Standen, P. (2001). Teleworking: frameworks for organizational research. Journal of management studies, 38(8), 1151-1185.
27. Davis, C. H. F., & Harrington, R. J. (2010). Employees' experiences with telecommuting: An exploratory study of benefits and challenges. Journal of Business and Psychology, 25(4), 601-616.
28. De Croon, E., Sluiter, J., Kuijer, P.P. & Frings-Dresen, M. (2005), The effect of office concepts on worker health and performance: a systematic review of the literature.Ergonomics, 48 (2),119-134.
29. De Valdenebro Campo, A.M., Avolio, B., & Idrovo Carlier, S. (2021). The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and

Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19. Global Business Review, 19

30. del Aguila Obra, A. R., Cámara, S. B., & Meléndez, A. P. (2002). The economic and organizational aspects of telecentres: the Spanish case. Technovation, 22(12), 785-798.
31. Escobar, A. (1998). Whose knowledge, whose nature? Biodiversity, conservation, and the political ecology of social movements. Journal of political ecology, 5(1), 53-82.
32. Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 31.
33. Eurofound and International Labour Office (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2017/workinganytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>
34. Eurofound, (2021b). Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled. Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/article/2021/workerswant-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequateequipment-must-be-tackled.
35. Eurofound, (2022c). The rise in telework: Impact on working conditions and regulations. Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2022/the-rise-intelework-impact-on-working-conditions-and-regulations.
36. Fana, M., Milasi, S., Napierala, J., Fernández-Macías, E., & Vázquez, I. G. (2020). Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis: a qualitative study (No. 2020/11). JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology.
37. 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.

38. Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., & Mucci, N. (2020). COVID-19-related mental health effects in the workplace: a narrative review. International journal of environmental research and public health, 17(21), 7857.
39. Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2008). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. Journal of Management, 31(2), 301-318.
40. Hartig, T., Kylin, C. & Johansson, G. (2007). The telework tradeoff: stress mitigation vs. constrained restoration. Applied Psychology, 56 (2), 231-253.
41. Hill, N. E., Witherspoon, D. P., & Bartz, D. (2018). Parental involvement in education during middle school: Perspectives of ethnically diverse parents, teachers and students. The Journal of Educational Research, 111 (1), 12-27.
42. Hislop, D., & Axtell, C. (2007). The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework. New Technology, Work and Employment, 22(1), 34-51.
43. Hohl, F. (2010). The role of staff in the operation of telecottages. GAZDÁLKODÁS: Scientific Journal on Agricultural Economics, 54(80-2016-873), 135-142.
44. ILO. (2016). Challenges and Oppourtunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors. Geneva: International Labour Organization.
45. Johnson, M. (1997). Teleworking ...in brief. London: Butterworth Heinemann.
46. Joint Research Centre (JRC) 2020, “Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to”, p.4.
47. Ker, D., Montagnier, P., & Spiezia, V. (2021). Measuring telework in the COVID-19 pandemic.
48. Kovács, G. (2001). Telecottages in Hungary. Journal of Computing and Information Technology, 9(2), 153-160.
49. Kvale, S., (1996). Interviews, an introduction to qualitative research interviewing. Thousand Oaks: SagePublications.
50. Lamond, D., Daniels, K., & Standen, P. (2003). Teleworking and virtual organisations: The human impact. The New Workplace, 197.

51. Lim, V.K. & Teo, T.S. (2000). To work or not to work at home: an empirical investigation of factors affecting attitudes towards teleworking. Journal of Managerial Psychology, 15(6), 560-586.
52. Madsen, S.R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. Human Resource Development Quarterly, 14 (1), 35-58.
53. Maier, C., Laumer, S., & Weitzel T. (2022). A Dark Side of Telework: A Social ComparisonBased Study from the Perspective of Office Workers. Business & Information Systems Engineering. 64(6), 793–811.
54. Mello, J. (2007). Managing Telework Programs Effectively. Employ Respons Rights J 19, 247–261.
55. Mokhtarian, P.L., Bagley, M.N. & Salomon, I. (1998). The impact of gender, occupation, and presence of children on telecommuting motivations and constraints. Journal of the American Society for Information Science, 49 (12), 1115-1134.
56. Morgeson, F.P. & Humphrey, S.E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. Journal of Applied Psychology, 91 (6), 1321.
57. Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2018). Working from home: characteristics and outcomes of telework. International Journal of Manpower, 40(1), 87-101.
58. Nilles, J.M. (1997). Telework: enabling distributed organizations. Information Systems Management, 14 (4), 7-14. https://doi.org/10.1080/10580539708907069
59. Perez Perez, M., Martinez – Sanchez, A. and Pilar de Luis Carnicer, M. (2003). The organizational implications of human resources managers' perception of teleworking. Personnel Review, 32 (6), 733-755.
60. Schreiber, P.J. (1999). The nature of career development for women who telecommute. Unpublished doctoral thesis, The University of Georgia, Athens.
61. Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macías, E., & Bisello, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? (No. 2020/05). JRC working papers series on labour, education and technology.

62. Sullivan, C. & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their coresidents. Gender, Work & Organization, 8 (2), 123-145.
63. Taraza, E., Anastasiadou S. (2019). EFQM Excellence Model in Vocational Lyceum: Reliability and Validity of EFQM Instrument. Proceedings of 13th annual International Technology, Education and Development Conference (INTED2019), Valencia, Spain, pp. 2273-2285. ISSN: 2340-1079.
64. Vescoukis, V., Stratigea, A., & Giaoutzi, M. (2012). Teleworking: From a technology potential to a social evolution. Regional Science Inquiry, 4(3), 37-50.
65. Vittersø, J., Akselsen, S., Evjemo, B., Julsrud, T. E., Yttri, B., & Bergvik, S. (2003). Impacts of home-based telework on quality of life for employees and their partners. Quantitative and qualitative results from a European survey. Journal of happiness studies, 4(2), 201-233.
66. Weijers, T., Meijer, R., & Spoelman, E. (1992). Telework remains 'made to measure': The large-scale introduction of telework in the Netherlands. Futures, 24(10), 1048-1055.
67. Wöhrmann, A. & Christian, E. (2021). Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and [66] psychosomatic health complaints. New Technology, Work and Employment, 36, 348- 370.

Ελληνική:

1. Γεωργιάδου, Ε. (2020). www.documentonews.gr: Βάλλεται η κοινωνική ζωή και η ψυχολογία των τηλεργαζομένων. Ανάκτηση από https://www.documentonews.gr/article/balletai-h-koinwnikh-zwh-kai-h-psyxologia-twn-thlergazomenwn.
2. Δελμούζου, Ε. (2004). Διαδίκτυο, διάδραση και "ηλεκτρονική δημοκρατία". Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 27-48.
3. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.(2020). Η τηλεργασία στην Ε.Ε. πριν και μετά την πανδημία COVID 19. Θεματικό δελτίο ενημέρωσης. https://www.eiead.gr/3-covid-19-2020.

4. Κουκιάδης, Ι. (1996): Τηλεργασία: Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης (Τεύχος 1/1996), Σελ 12-20. Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων.
5. Κουκοβίνου, Λ., & Κουσούνη, Α. (1999). Η επίδραση της μικροηλεκτρονικής στις εργασιακές σχέσεις. Το φαινόμενο της τηλεργασίας. Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου.
6. Κυριακούλιας, Π. (2020). Η τηλεργασία την Ε.Ε. πριν και μετά την πανδημία Covid-19. Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης Νο 3. ΕΙΕΑΔ: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασιας και Ανθρώπινου Δυναμικό (https://www.eiead.gr/).
7. Λιαράτσικα, Κ. (2021). Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής. Ανάκτηση από Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων: https://ejournals.lib.auth.gr/infolawj/issue/view/1098.
8. Μήλιου, Α., & Πομπόρτσης, Α. (2014). Υπηρεσίες προστιθέμενης αξίας στο διαδίκτυο. Θεσσαλονίκη: Τζιόλας.
9. Μόρφη, Φ. (2020). www.maxmag.gr: Τηλεργασία: Είναι το μέλλον που θέλουμε ή που φοβόμαστε;. Ανάκτηση από https://www.maxmag.gr/afieromata/tilergasia/.
10. Ντούτσης, Ν. (1998). Το φαινόμενο της τηλεργασίας. Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 22, σελ. 72-85. Αθήνα: Έκδοση Ειδική Εκδοτική Α.Ε.Ε.Β.Ε.
11. ΟΚΕ Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος. (2020). Τηλεργασία – Προβλήματα και Προοπτικές. Αθήνα.
12. Παϊδούση Χ. (2020).ΕΙΕΑΔ. Ψηφιακός Μετασχηματισμός: Προσοχή στο ψηφιακό χάσμα» προσβάσιμο στο: EIEAD_Digital_gap_paIdoussi.pdf
13. Ρομπόλη, Σ., & Δημουλά, Κ. (1998). Τηλεργασία: Απειλή ή πανάκεια;. Ενημέρωση.
14. Σεβαστάκη, Ε. (1998). Τηλεργασία και Επιχείρηση. Πηγαίνοντας την εργασία στον εργαζόμενο. Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 10, Σελ 35-37. Αθήνα: Έκδοση Ειδική Εκδοτική Α.Ε.Ε.Β.Ε.
15. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. (2004). Εκπόνηση μελέτης για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα. Αθήνα.

Παράρτημα Α: Ερωτηματολόγιο

https://forms.office.com/Pages/DesignPageV2.aspx?prevorigin=Marketing&origin=NeoPortalPage&subpage=design&id=84n8iIBYqkqlvjG_oLBfo0IBaxieziZFulbcy7nEhBNURVpNMzlXRTdPV0VUWkhTUjVYMFlMWVo2RC4u&analysis=false