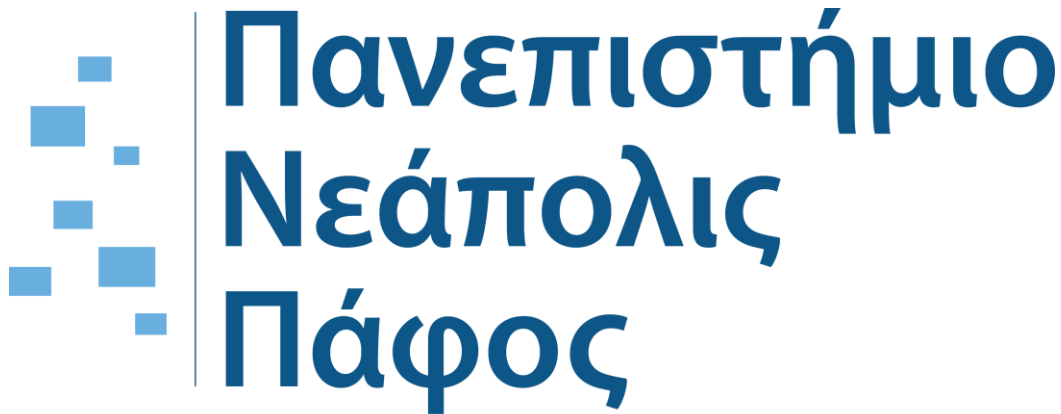




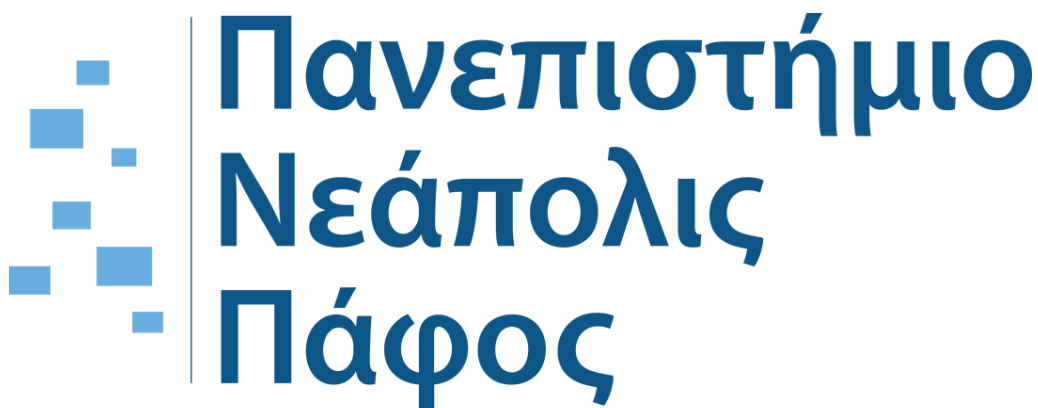
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

**«Ο ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ
ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ
ΤΟΜΕΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ»**

Πλακίδου Μαρία

Διπλωματική Εργασία η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος
στην Διοίκηση Επιχειρήσεων (Master of Business Administration, MBA)

Δράμα, Ιανουάριος 2024



ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

**«Ο ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ
ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ
ΤΟΜΕΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ»**

Πλακίδου Μαρία

Επιβλέπων: Φιλιππάκης Μιχαήλ

Διπλωματική Εργασία η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος
στην Διοίκηση Επιχειρήσεων (Master of Business Administration, MBA)

Δράμα, Ιανουάριος 2024

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © Μαρία Πλακίδου, 2024

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

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

Ευχαριστίες

Καθώς αναλογίζομαι το ταξίδι της εκπόνησης αυτής της διπλωματικής εργασίας, η καρδιά μου πλημμυρίζει από ευγνωμοσύνη για την εξαιρετική καθοδήγηση και υποστήριξη που έλαβα, κυρίως από τον επιβλέποντα καθηγητή μου, Δρ. Μιχαήλ Φιλιππάκη.

Ο Δρ. Φιλιππάκης, υπόδειγμα επιστημονικής ευφυΐας, με τη βαθιά τεχνογνωσία του και σε συνδυασμό με μια ολιστική κατανόηση του θέματος, υπήρξε ο οδηγός μου μέσα στον περίπλοκο λαβύρινθο αυτής της έρευνας. Η επιρροή του εκτείνεται πέρα από τις σελίδες αυτής της εργασίας, αφήνοντας ανεξίτηλο σημάδι στο ακαδημαϊκό μου ταξίδι και στην προσωπική μου ανάπτυξη. Γι' αυτό του είμαι ευγνώμων.

Είμαι επίσης υπόχρεη στα μέλη των επιτροπών καθώς και το προσωπικό του Neapolis University Paphos, για την ανεκτίμητη υποστήριξή τους καθώς και στους συναδέλφους μου για τις διορατικές συνεισφορές τους. Η βαθύτατη εκτίμησή μου απευθύνεται στην οικογένεια και τους φίλους μου για την ατελείωτη αγάπη και ενθάρρυνσή τους.

Τέλος, εκφράζω την ευγνωμοσύνη μου σε όλους τους συμμετέχοντες σε αυτή τη μελέτη, οι απαντήσεις των οποίων ήταν ουσιώδεις για τη διαμόρφωση των ευρημάτων και των συμπερασμάτων αυτής της έρευνας. Η συμβολή τους αποτέλεσε ακρογωνιαίο λίθο της παρούσας διατριβής.

Μαρία Πλακίδου

Σελίδα Εγκυρότητας

Ονοματεπώνυμο Φοιτήτριας: Πλακίδου Μαρία

Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας: «Ο αντίκτυπος της εξ αποστάσεως εργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα.»

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.

Η Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή:

Ο Επιβλέπων Καθηγητής

Φιλιππάκης Μιχαήλ
Καθηγητής
[ΥΠΟΓΡΑΦΗ]

Αναστασιάδου Σοφία
Καθηγήτρια
[ΥΠΟΓΡΑΦΗ]

Δεϊρμεντζόγλου Γεώργιος
Καθηγητής
[ΥΠΟΓΡΑΦΗ]

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζει κριτικά τον αντίκτυπο της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα, ένα πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από το μοναδικό κοινωνικοοικονομικό και πολιτισμικό τοπίο του. Μέσω μιας ποσοτικής ερευνητικής προσέγγισης, η μελέτη διερευνά την πολύπλευρη φύση της τηλεργασίας, εστιάζοντας στην υιοθέτηση, την οργάνωση, την επικοινωνία, τη συνεργασία και τις επιπτώσεις της στην παραγωγικότητα, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την ευημερία. Τα ευρήματα αποκαλύπτουν ότι η τηλεργασία, ενώ ενισχύει την παραγωγικότητα και την ευελιξία, παρουσιάζει επίσης προκλήσεις, όπως τα εμπόδια επικοινωνίας και το θόλωμα των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η μελέτη αναδεικνύει τη μεταβλητότητα των επιπτώσεων της τηλεργασίας, που επηρεάζεται από τις ατομικές συνθήκες, τη φύση της εργασίας και την οργανωτική υποστήριξη. Υπογραμμίζει την ανάγκη οι ελληνικοί οργανισμοί να προσαρμόσουν τις στρατηγικές τους, τονίζοντας τη σημασία της ισχυρής τεχνολογικής υποδομής, των υποστηρικτικών πολιτικών και μιας κουλτούρας που ευνοεί την εξ αποστάσεως εργασία. Επιπλέον, η έρευνα συζητά τις επιπτώσεις για τις πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και τη διαμόρφωση πολιτικής στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα. Η διατριβή συμβάλλει στη βιβλιογραφία για την τηλεργασία παρέχοντας πληροφορίες για τη δυναμική της εξ αποστάσεως εργασίας σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο, προσφέροντας μια βάση για μελλοντική έρευνα σε διαφορετικά περιβάλλοντα.

Λέξεις-κλειδιά: Τηλεργασία, παραγωγικότητα εργαζομένων, ελληνικός ιδιωτικός τομέας, ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οργανωσιακή κουλτούρα, απομακρυσμένη εργασία, διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, επικοινωνία στην τηλεργασία.

Abstract

This dissertation critically examines the impact of telecommuting on employee productivity within the Greek private sector, a context characterized by its unique socio-economic and cultural landscape. Through a quantitative research approach, the study explores the multifaceted nature of teleworking, focusing on its adoption, organization, communication, collaboration, and its effects on productivity, work-life balance, and well-being. The findings reveal that telecommuting, while enhancing productivity and flexibility, also presents challenges such as communication barriers and the blurring of work-life boundaries. The study highlights the variability of telework's impact, influenced by individual circumstances, job nature, and organizational support. It underscores the need for Greek organizations to adapt their strategies, emphasizing the importance of robust technological infrastructure, supportive policies, and a culture conducive to remote working. Additionally, the research discusses the implications for human resource management practices and policy formulation in the Greek private sector. The dissertation contributes to the telecommuting literature by providing insights into the dynamics of remote work in a specific socio-economic context, offering a foundation for future research in diverse settings.

Keywords: Telecommuting, Employee Productivity, Greek Private Sector, Work-Life Balance, Organizational Culture, Remote Work, Human Resource Management, Communication in Telework.

Πίνακας Περιεχομένων

Ευχαριστίες	vii
Περίληψη	xi
Abstract	xiii
Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή	1
1.1 Σκοπός και στόχοι της Διπλωματικής Εργασίας	2
1.2 Δομή της Διπλωματικής Εργασίας	4
Κεφάλαιο 2: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	7
2.1 Η τηλεργασία σε παγκόσμιο και ελληνικό πλαίσιο	8
2.2 Επίδραση της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα στον Ιδιωτικό τομέα.....	11
2.3 Θεωρίες Σχετικές με την Τηλεργασία	13
2.4 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα της Τηλεργασίας.....	14
2.5 Παράγοντες επίδρασης της παραγωγικότητας στην απομακρυσμένη εργασία	16
2.6 Μακροπρόθεσμες επιπτώσεις και Επόμενα Βήματα	19
2.7 Επίδραση στην Επαγγελματική & Προσωπική Ζωή.....	21
Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία Έρευνας	27
3.1 Ερευνητικά ερωτήματα	27
3.2 Σχεδιασμός της έρευνας	30
3.3 Ερευνητική προσέγγιση	32
3.4 Μέθοδος συλλογής δεδομένων	33
3.5 Δειγματοληψία	34
3.6 Εργαλεία μέτρησης	36
3.7 Σχέδιο ανάλυσης δεδομένων	37
3.8 Δεοντολογικές εκτιμήσεις	38
Κεφάλαιο 4: Ανάλυση Αποτελεσμάτων	41
4.1 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά	41
4.2 Εγκυρότητα και Αξιοπιστία.....	42
4.3 Περιγραφική Στατιστική	43
4.3.1 Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας	43
4.3.2 Επικοινωνία και συνεργασία	44
4.3.3 Παραγωγικότητα και απόδοση	46
4.3.4 Ισορροπία εργασίας-ζωής και ευημερία	47
4.3.5 Οργανωτική υποστήριξη και μέλλον της τηλεργασίας	48
4.4 Επαγωγική Στατιστική	50
4.4.1 Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την Ηλικία	50

4.4.2 Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή το Φύλο	51
4.4.3 Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή το Επίπεδο Εκπαίδευσης	53
4.4.4 Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την Κατάσταση Απασχόλησης.....	54
4.4.5 Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τον τομέα της επιχείρησης	56
4.4.6 Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τα έτη εργασιακής εμπειρίας.....	57
Κεφάλαιο 5: Συζήτηση	61
5.1 Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας.....	61
5.2 Επικοινωνία και συνεργασία στην τηλεργασία.....	63
5.3 Παραγωγικότητα και απόδοση στην τηλεργασία.....	64
5.4 Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία	66
5.5 Επιπτώσεις για τον ελληνικό ιδιωτικό τομέα	68
Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα & Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα.....	73
Βιβλιογραφία	77
Παραρτήματα.....	85
Παράρτημα Α: Ανάλυση Δεδομένων.....	85
Πίνακας 1: Δημογραφικά Χαρακτηριστικά Συμμετεχόντων.....	85
Πίνακας 2 – Περιγραφική Στατιστική - Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας.....	86
Πίνακας 3 – Περιγραφική Στατιστική - Επικοινωνία και συνεργασία.....	87
Πίνακας 4 – Περιγραφική Στατιστική - Παραγωγικότητα και απόδοση.....	88
Πίνακας 5 – Περιγραφική Στατιστική - Ισορροπία εργασίας-ζωής και ευημερία.....	89
Πίνακας 6 – Περιγραφική Στατιστική - Οργανωτική υποστήριξη και μέλλον της τηλεργασίας	91
Πίνακας 7 - Επαγωγική Στατιστική - Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την Ηλικία.....	92
Πίνακας 8 - Επαγωγική Στατιστική - Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή το Φύλο.....	93
Πίνακας 9 - Επαγωγική Στατιστική - Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή το Επίπεδο Εκπαίδευσης	93
Πίνακας 10 - Επαγωγική Στατιστική - Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την Κατάσταση Απασχόλησης.....	94
Πίνακας 11 - Επαγωγική Στατιστική - Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τον τομέα της επιχείρησης	95
Πίνακας 12 - Επαγωγική Στατιστική - Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τα έτη εργασιακής εμπειρίας	96

Παράρτημα Β: Ερωτηματολόγιο Έρευνας.....	97
Παράρτημα Γ: Αίτηση για την Επιτροπή Δεοντολογίας και Βιοηθικής	100
Παράρτημα Δ: Έγκριση Αίτησης της Επιτροπής Δεοντολογίας και Βιοηθικής.....	107

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Στο σημερινό παγκόσμιο εργασιακό περιβάλλον, η τηλεργασία έχει καταστεί βασικό στρατηγικό στοιχείο, λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων και της προσφοράς ευελιξίας στα εργασιακά περιβάλλοντα (Bailey & Kurland, 2002). Ξεκινώντας από τη δεκαετία του 1970 ως απάντηση σε θέματα μεταφορών και αστικών περιοχών (Nilles, 1975), η τηλεργασία εξελίχθηκε, εστιάζοντας στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και στα περιβαλλοντικά οφέλη στις αρχές της δεκαετίας του 2000 (Hill, Ferris, & Mårtinson, 2003). Η πανδημία COVID-19 ανέδειξε περαιτέρω την αναγκαιότητα και την προσαρμοστικότητα της σε διάφορους κλάδους (Kramer & Kramer, 2020).

Στην Ελλάδα, η οποία παραδοσιακά χαρακτηρίζεται από τις δια ζώσης επιχειρηματικές αλληλεπιδράσεις, η τηλεργασία σημείωσε πρόσφατη αύξηση, αντανακλώντας την παγκόσμια τάση για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (Papalexandris & Kramer, 2019). Η παρούσα έρευνα εξετάζει κριτικά τον αντίκτυπο της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα. Η παραγωγικότητα στην τηλεργασία περιλαμβάνει την ποιότητα της εργασίας, την αποδοτικότητα και την ευημερία των εργαζομένων (Choudhury, Foroughi, & Larson, 2021). Η μελέτη αντιμετωπίζει την έλλειψη εμπειρικών ερευνών στον τομέα αυτό, ιδίως στην Ελλάδα.

Η τηλεργασία παρουσιάζει τόσο ευκαιρίες, όπως η αυξημένη ευελιξία και η βελτιωμένη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όσο και προκλήσεις, συμπεριλαμβανομένων πιθανών προβλημάτων απομόνωσης και επικοινωνίας (Golden, Veiga, & Simsek, 2006). Η κατανόηση αυτών των επιπτώσεων είναι ζωτικής σημασίας, ιδίως στο ελληνικό πλαίσιο, όπου η πανδημία έχει επιβάλει μια ταχεία στροφή προς την τηλεργασία. Η παρούσα έρευνα αποσκοπεί στην κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η τηλεργασία επηρεάζει

την παραγωγικότητα των εργαζομένων, μια ζωτικής σημασίας πτυχή της οργανωτικής επιτυχίας που επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες (Gajendran & Harrison, 2007).

Τα ευρήματα θα προσφέρουν γνώσεις σχετικά με τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα, βοηθώντας στην ανάπτυξη οργανωτικών πολιτικών και στρατηγικών ανθρώπινου δυναμικού. Η παρούσα μελέτη συμβάλλει στην ευρύτερη συζήτηση σχετικά με το μέλλον της εργασίας, τονίζοντας τη βιωσιμότητα της τηλεργασίας και τη σημασία της οργανωτικής υποστήριξης (DeFilippis et al., 2020).

1.1 Σκοπός και στόχοι της Διπλωματικής Εργασίας

Ο πρωταρχικός στόχος της παρούσας διατριβής είναι να αξιολογήσει κριτικά τον αντίκτυπο της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα. Ο στόχος αυτός υπογραμμίζεται από την αυξανόμενη σημασία της τηλεργασίας στο σύγχρονο εργασιακό τοπίο και το μοναδικό οικονομικό και πολιτιστικό πλαίσιο της Ελλάδας. Η ανάγκη κατανόησης των συνεπειών της παραγωγικότητας αυτής της εργασιακής διεύθετης οφείλεται στη σαρωτική παγκόσμια στροφή προς πρακτικές εξ αποστάσεως εργασίας και στις διαφοροποιημένες προκλήσεις και ευκαιρίες που αυτή παρουσιάζει. Ο ελληνικός ιδιωτικός τομέας, με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του και την πρόσφατη υιοθέτηση της τηλεργασίας, παρέχει πρόσφορο έδαφος για μια τέτοια διερεύνηση.

Για την επίτευξη αυτού του γενικού στόχου, η έρευνα διαρθρώνεται γύρω από διάφορους ειδικούς στόχους, καθένας από τους οποίους έχει σχεδιαστεί για να αναλύσει διαφορετικές πτυχές του φαινομένου της τηλεργασίας στο πλαίσιο του ελληνικού ιδιωτικού τομέα:

- I. Διερεύνηση της υιοθέτησης και της φύσης της τηλεργασίας στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα
- II. Να αξιολογήσει και να συγκρίνει τα επίπεδα παραγωγικότητας των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας

III. Να προσδιορίσει και να αναλύσει τους παράγοντες που επηρεάζουν την παραγωγικότητα σε περιβάλλον απομακρυσμένης εργασίας

Ο πρώτος στόχος συνεπάγεται μια ολοκληρωμένη ανάλυση του τρόπου με τον οποίο η τηλεργασία έχει ενσωματωθεί στις εργασιακές πρακτικές των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα. Περιλαμβάνει την εξέταση της επικράτησης, των χαρακτηριστικών και των οργανωτικών πολιτικών που σχετίζονται με την τηλεργασία. Η έμφαση θα δοθεί στην κατανόηση του βαθμού στον οποίο έχει υιοθετηθεί η τηλεργασία, των διαφορών στην εφαρμογή της σε διάφορους κλάδους και των οργανωτικών δομών που την υποστηρίζουν. Ο στόχος αυτός καλύπτει ένα κενό που εντοπίζεται στη βιβλιογραφία σχετικά με τις ιδιαιτερότητες της υιοθέτησης της τηλεργασίας σε διαφορετικά εθνικά και οικονομικά πλαίσια (Eurofound, 2020).

Σκοπός του δεύτερου στόχου είναι η εμπειρική αξιολόγηση και σύγκριση των επιπέδων παραγωγικότητας των εργαζομένων κατά τη διάρκεια περιόδων τηλεργασίας με εκείνα κατά τη διάρκεια των παραδοσιακών ρυθμίσεων εργασίας στο γραφείο. Η παραγωγικότητα θα μετρηθεί σε πολύπλευρες διαστάσεις, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, της ταχύτητας ολοκλήρωσης των εργασιών, της ποιότητας της εργασίας και της αυτοαξιολόγησης της απόδοσής τους από τους εργαζόμενους. Ο στόχος αυτός ανταποκρίνεται στα ευρήματα μελετών όπως οι Bloom et al., (2015), οι οποίες υπογραμμίζουν την ανάγκη ποσοτικοποίησης των επιπτώσεων της τηλεργασίας σε διάφορες πτυχές της εργασιακής αποδοτικότητας και απόδοσης.

Ο τρίτος στόχος επικεντρώνεται στην αποκάλυψη και ανάλυση μιας σειράς παραγόντων που ενδεχομένως επηρεάζουν την παραγωγικότητα των εργαζομένων σε ένα πλαίσιο τηλεργασίας. Οι παράγοντες αυτοί θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν τεχνολογικούς πόρους, εργαλεία επικοινωνίας, το περιβάλλον εργασίας στο σπίτι και τα προσωπικά χαρακτηριστικά

των εργαζομένων. Η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο αυτοί οι παράγοντες συμβάλλουν ή παρεμποδίζουν την παραγωγικότητα σε περιβάλλοντα τηλεργασίας είναι ζωτικής σημασίας, όπως τονίζεται στο έργο των Gajendran και Harrison (2007). Ο στόχος αυτός αποσκοπεί στην παροχή πληροφοριών σχετικά με τα στοιχεία που διευκολύνουν ή εμποδίζουν την αποτελεσματική τηλεργασία, γεγονός που είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τους οργανισμούς που εξετάζουν τη συνέχιση ή την προσαρμογή των ρυθμίσεων τηλεργασίας.

1.2 Δομή της Διπλωματικής Εργασίας

Η παρούσα διπλωματική εργασία διερευνά μεθοδικά την επίδραση της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα, δομημένη για μια λογική και συνεκτική αφήγηση. Το πρώτο κεφάλαιο εισάγει την τηλεργασία και τη σημασία της στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα, περιγράφοντας το ερευνητικό πρόβλημα, τον σκοπό και τους στόχους. Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται ανασκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας σχετικά με την τηλεργασία, παρακολουθώντας την ιστορική της εξέλιξη, την παγκόσμια και ελληνική υιοθέτησή της και την επίδρασή της στην παραγωγικότητα των εργαζομένων, εξετάζοντας διεξοδικά διάφορους παράγοντες σε περιβάλλοντα απομακρυσμένης εργασίας.

Το τρίτο κεφάλαιο περιγράφει λεπτομερώς τη μεθοδολογία της έρευνας, εξηγώντας την ποσοτική προσέγγιση, το δομημένο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο, την τεχνική δειγματοληψίας και τις μεθόδους ανάλυσης δεδομένων, συμπεριλαμβανομένων των δεοντολογικών εκτιμήσεων. Το τέταρτο κεφάλαιο αναλύει τα δεδομένα που συλλέχθηκαν, παρουσιάζοντας περιγραφικά και επαγωγικά στατιστικά στοιχεία για την ερμηνεία των δεδομένων σε σχέση με τα ερευνητικά ερωτήματα, προσφέροντας εμπειρική υποστήριξη για τα συμπεράσματα της μελέτης.

Το πέμπτο κεφάλαιο εμβαθύνει στα ευρήματα, συνδέοντας τα εμπειρικά στοιχεία με την υπάρχουσα βιβλιογραφία και συζητώντας τις επιπτώσεις για τους ελληνικούς οργανισμούς

του ιδιωτικού τομέα. Διερευνά τον τρόπο με τον οποίο η τηλεργασία επηρεάζει την παραγωγικότητα των εργαζομένων και τους σχετικούς παράγοντες.

Το τελευταίο κεφάλαιο συνοψίζει την έρευνα, δίνοντας έμφαση στα βασικά ευρήματα και στις πρακτικές και θεωρητικές συνεισφορές τους. Παρέχει συστάσεις για τους οργανισμούς και τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, αναγνωρίζει τους περιορισμούς της μελέτης και προτείνει μελλοντικές ερευνητικές κατευθύνσεις για την τηλεργασία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Κεφάλαιο 2: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Η τηλεργασία, αν και δεν είναι καινούργια μορφή εργασίας, έχει πρόσφατα επεκταθεί ραγδαία. Οι Kurland και Bailey (1999) διερεύνησαν αρχικά τα οφέλη της τηλεργασίας όσον αφορά την ευελιξία και τη μείωση των γεωγραφικών περιορισμών, θέτοντας τις βάσεις για την κατανόηση των επιπτώσεών της στην οργανωτική αποτελεσματικότητα. Ωστόσο, η τηλεργασία θολώνει τα όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, μια πολυπλοκότητα που υπογραμμίζεται από τον Baruch (2000).

Εστιάζοντας στην Ελλάδα, οι Saltouros και Skordoulis (2003) παρατήρησαν τη σταδιακή υιοθέτηση της τηλεργασίας στις ελληνικές επιχειρήσεις, σημειώνοντας το ρόλο της στην αντιμετώπιση των οικονομικών προκλήσεων και τη διασφάλιση της επιχειρηματικής συνέχειας. Αυτή η περιφερειακή προοπτική είναι ζωτικής σημασίας για την κατανόηση του τοπικού αντίκτυπου των παγκόσμιων τάσεων, ιδίως σε μια οικονομία που αναδύεται από οικονομικές κρίσεις.

Κεντρική θέση στην παρούσα ανασκόπηση κατέχει ο αντίκτυπος της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα. Οι Bloom κ.ά. (2015) διαπίστωσαν ότι η τηλεργασία μπορεί να αυξήσει σημαντικά την παραγωγικότητα, κυρίως λόγω των λιγότερων περισπασμών και της αυξημένης ικανοποίησης των εργαζομένων. Αντίθετα, οι Golden και Gajendran (2019) προειδοποιούν για τα πιθανά μειονεκτήματα, όπως η αποδυνάμωση της δυναμικής της ομάδας και τα προβλήματα επικοινωνίας.

Η ανασκόπηση διερευνά επίσης τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της τηλεργασίας στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των εργαζομένων. Οι Kossek και Lautsch (2018) τονίζουν τη σημασία της οργανωτικής υποστήριξης και της προσαρμοστικής ηγεσίας στη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και στον μετριασμό των μειονεκτημάτων της τηλεργασίας.

Οι επόμενες υποενότητες θα εμβαθύνουν στο παγκόσμιο και ελληνικό πλαίσιο της τηλεργασίας, στις άμεσες και έμμεσες επιπτώσεις της στην παραγωγικότητα, στους παράγοντες επιρροής και στις ευρύτερες επιπτώσεις για το μέλλον της εργασίας. Η διερεύνηση αυτή αποσκοπεί στην κατανόηση των τρεχουσών τάσεων και στον οραματισμό των μελλοντικών εξελίξεων στο εξελισσόμενο εργασιακό τοπίο.

2.1 Η τηλεργασία σε παγκόσμιο και ελληνικό πλαίσιο

Το τοπίο της τηλεργασίας, εγγενώς παγκόσμιο ως προς την εμβέλεια και τις επιπτώσεις του, έχει υποστεί βαθιά μεταμόρφωση τις τελευταίες δεκαετίες, αντανakλώντας ευρύτερες αλλαγές στην τεχνολογία, την εργασιακή κουλτούρα και τις οικονομικές αλλαγές. Σε αυτό το πλαίσιο, η Ελλάδα αποτελεί μια ενδιαφέρουσα μελέτη περίπτωσης, καθρεφτίζοντας τις παγκόσμιες τάσεις, ενώ παράλληλα παρουσιάζει μοναδικά περιφερειακά χαρακτηριστικά που διαμορφώνονται από το οικονομικό και πολιτιστικό περιβάλλον της.

Η τηλεργασία είναι μια σύγχρονη εργασιακή ρύθμιση που επιτρέπει στους εργαζόμενους να εκτελούν τα εργασιακά τους καθήκοντα από μια τοποθεσία εκτός του παραδοσιακού γραφείου, συνήθως από το σπίτι, χρησιμοποιώντας την τεχνολογία των τηλεπικοινωνιών. Η έννοια της τηλεργασίας εισήχθη για πρώτη φορά από τον Nilles το 1975. Ο Nilles υπογράμμισε ότι η προσέγγιση αυτή, υποστηριζόμενη από την τεχνολογία, επιτρέπει στους εργαζομένους να ολοκληρώνουν τα καθήκοντά τους από το σπίτι τους, παρακάμπτοντας έτσι την ανάγκη να μεταβαίνουν στον συνήθη τόπο εργασίας τους (Nilles, 1975).

Ξεκινώντας πριν από σαράντα και πλέον χρόνια, η τηλεργασία προέκυψε ως απάντηση στην πετρελαϊκή κρίση. Θεωρήθηκε ως μια πιθανή λύση για τη μείωση της κατανάλωσης πετρελαίου, τη διευκόλυνση των προκλήσεων των μετακινήσεων και την ανακούφιση της κυκλοφοριακής συμφόρησης (Bailey & Kurland, 2002). Από την έναρξή της στη δεκαετία του 1970, η πρακτική της τηλεργασίας έχει γνωρίσει σημαντική εξέλιξη. Στη δεκαετία του 1980,

οι Johns και Gratton παρατήρησαν την εμφάνιση μιας νέας κατηγορίας εργαζομένων, γνωστής ως "εικονικοί εργαζόμενοι". Η ομάδα αυτή περιελάμβανε αυτοαπασχολούμενους και ειδικευμένους υπαλλήλους που ήταν σε θέση να εργάζονται εξ αποστάσεως (Johns & Gratton, 2013).

Η δεκαετία του 1990 σηματοδότησε μια κομβική εποχή για την τηλεργασία, η οποία τροφοδοτήθηκε από τις τεχνολογικές εξελίξεις. Σύμφωνα με τους Jones και Gratton (2013), το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο άρχισε να υποκαθιστά τις προσωπικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των συναδέλφων, παρέχοντας ευελιξία στην εργασία από διάφορες τοποθεσίες. Την περίοδο αυτή η τηλεργασία εδραιώθηκε σταθερά, προωθούμενη από τις εξελίξεις στην τεχνολογία πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ).

Μπαίνοντας στη δεκαετία του 2000 και μετά, σημειώθηκε μια άλλη αλλαγή στο τοπίο της εξ αποστάσεως εργασίας. Προέκυψε μια διάκριση μεταξύ των παραδοσιακών τηλεεργαζομένων, οι οποίοι εξακολουθούν να διατηρούν ένα γραφείο στον επίσημο χώρο εργασίας τους, και των εικονικών εργαζομένων, οι οποίοι έχουν την ελευθερία να εργάζονται ουσιαστικά από οποιαδήποτε τοποθεσία (Torraco, 2005).

Σε παγκόσμιο επίπεδο, η τηλεργασία έχει εξελιχθεί από μια εξειδικευμένη πρακτική σε μια κυρίαρχη εργασιακή ρύθμιση, προωθούμενη από τις εξελίξεις στις τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών. Σύμφωνα με έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (2017), η υιοθέτηση της τηλεργασίας επηρεάζεται από παράγοντες όπως η ψηφιακή υποδομή, η οργανωτική κουλτούρα και τα ρυθμιστικά πλαίσια, με σημαντικές διαφορές μεταξύ χωρών και κλάδων. Αυτή η παγκόσμια μετατόπιση, όπως υποστηρίζουν οι Hill, Ferris και Mårtinson (2003), αντιπροσωπεύει μια αλλαγή παραδείγματος στην εννοιολόγηση των χώρων εργασίας και των χρόνων εργασίας, αμφισβητώντας τις παραδοσιακές αντιλήψεις για τις οργανωτικές λειτουργίες.

Κατά την εξέταση της τηλεργασίας στο ελληνικό πλαίσιο, είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη το μοναδικό κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο της χώρας. Εν μέσω οικονομικών προκλήσεων και παρατεταμένης οικονομικής κρίσης, οι ελληνικές επιχειρήσεις διερευνούν καινοτόμους τρόπους για την ενίσχυση της παραγωγικότητας και της λειτουργικής αποδοτικότητας. Ο Βουδούρης (2014) σημειώνει ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις, ιδίως στον ιδιωτικό τομέα, έχουν υιοθετήσει όλο και περισσότερο την τηλεργασία ως μέσο για τη μείωση του λειτουργικού κόστους και τη βελτίωση της ευελιξίας των εργαζομένων. Η τάση αυτή ευθυγραμμίζεται με τις ευρύτερες ευρωπαϊκές κινήσεις για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως επισημαίνεται από το Eurofound (2015), το οποίο υπογραμμίζει την αυξανόμενη σημασία της τηλεργασίας στην προώθηση της προσαρμοστικότητας στον χώρο εργασίας.

Ωστόσο, η υιοθέτηση της τηλεργασίας στην Ελλάδα δεν υπήρξε χωρίς προκλήσεις. Όπως επισημαίνουν οι Papalexandris και Kramar (2013), οι ελληνικοί οργανισμοί αντιμετώπισαν εμπόδια στην ενσωμάτωση της τηλεργασίας λόγω παραγόντων όπως η περιορισμένη τεχνολογική υποδομή, η πολιτισμική αντίσταση σε μη παραδοσιακές ρυθμίσεις εργασίας και οι ανησυχίες σχετικά με την εποπτεία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Οι προκλήσεις αυτές αντανakλούν μια ευρύτερη ένταση που παρατηρείται στη βιβλιογραφία για την τηλεργασία, όπου τα οφέλη της ευελιξίας και της αυτονομίας συχνά αντισταθμίζονται από ανησυχίες σχετικά με την απομόνωση, τον διευθυντικό έλεγχο και τη θόλωση των ορίων μεταξύ εργασίας και ζωής (Golden, 2006).

Ο αντίκτυπος της πανδημίας COVID-19 επιτάχυνε περαιτέρω την υιοθέτηση της τηλεργασίας παγκοσμίως και στην Ελλάδα. Σύμφωνα με μια μελέτη των Gajendran και Harrison (2020), η πανδημία κατέστησε αναγκαία την ταχεία στροφή προς την εξ αποστάσεως εργασία, αναδεικνύοντας τόσο την ανθεκτικότητα όσο και την ευθραυστότητα της τηλεργασίας ως εργασιακής διεύθεσης. Στο ελληνικό πλαίσιο, αυτή η ξαφνική μετατόπιση αποτέλεσε ένα τεστ λιμουζίνας για την ευρωστία της ψηφιακής υποδομής και την οργανωτική

προσαρμοστικότητα. Ο Τσούκας (2021) παρατηρεί ότι οι ελληνικές εταιρείες επέδειξαν έναν αξιόπαινο βαθμό ευελιξίας σε αυτή τη μετάβαση, αν και η μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα αυτών των αλλαγών παραμένει ένα ανοιχτό ερώτημα.

2.2 Επίδραση της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα στον Ιδιωτικό τομέα

Ο αντίκτυπος της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα στον ιδιωτικό τομέα έχει αποτελέσει αντικείμενο σημαντικής επιστημονικής συζήτησης, η οποία χαρακτηρίζεται από ποικιλία προοπτικών και ευρημάτων. Η παρούσα ενότητα εμβαθύνει σε αυτόν τον διάλογο, εξετάζοντας κριτικά τους πολύπλευρους τρόπους με τους οποίους η τηλεργασία επηρεάζει την παραγωγικότητα των εργαζομένων, βασιζόμενη σε μια σειρά εμπειρικών μελετών και θεωρητικών πλαισίων.

Η σύνδεση μεταξύ τηλεργασίας και παραγωγικότητας περιλαμβάνει μια σειρά παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων των τεχνολογικών εξελίξεων, των οργανωτικών πολιτικών, της ευημερίας των εργαζομένων και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι Bloom, Liang, Roberts και Ying (2015), στη μελέτη-ορόσημο, καταδεικνύουν σημαντική αύξηση της παραγωγικότητας μεταξύ των τηλεεργαζομένων, η οποία αποδίδεται στον μειωμένο χρόνο μετακίνησης και στους λιγότερους περισπασμούς στο γραφείο. Η διαπίστωση αυτή επαναλαμβάνεται από τους Gajendran και Harrison (2007), οι οποίοι υποστηρίζουν ότι η τηλεργασία μπορεί να ενισχύσει την αυτονομία και την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία, οδηγώντας σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας.

Ωστόσο, η σχέση μεταξύ τηλεργασίας και παραγωγικότητας δεν είναι απλή. Ο Golden (2006) επισημαίνει ότι η απομόνωση που βιώνουν οι τηλεεργαζόμενοι μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της οργανωτικής δέσμευσης και ενδεχομένως να εμποδίσει την παραγωγικότητα. Ομοίως, οι Bailey και Kurland (2002) υπογραμμίζουν την πρόκληση της διατήρησης αποτελεσματικής επικοινωνίας και συνεργασίας σε περιβάλλοντα απομακρυσμένης εργασίας,

η οποία μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τη δυναμική της ομάδας και τη συλλογική παραγωγικότητα.

Στο πλαίσιο του ιδιωτικού τομέα, ιδίως στην Ελλάδα, ο αντίκτυπος της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα έχει επηρεαστεί από το μοναδικό οικονομικό και πολιτιστικό τοπίο της χώρας. Σύμφωνα με μελέτη του Βουδούρη (2014), οι ελληνικές εταιρείες έχουν αναφέρει μικτά αποτελέσματα από τις πρωτοβουλίες τηλεργασίας, με ορισμένες να βιώνουν αυξημένη παραγωγικότητα λόγω της αυξημένης ευελιξίας, ενώ άλλες να αντιμετωπίζουν προκλήσεις που σχετίζονται με την εποπτεία των εργαζομένων και την τεχνολογική υποδομή.

Επιπλέον, ο ρόλος της οργανωσιακής κουλτούρας και των πρακτικών διαχείρισης στη διαμεσολάβηση του αντίκτυπου της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα δεν μπορεί να υπερεκτιμηθεί. Όπως αποδεικνύεται στο έργο των Peters και Den Dulk (2003), η επιτυχία της τηλεργασίας στην αύξηση της παραγωγικότητας εξαρτάται από την παρουσία υποστηρικτικών διοικητικών πρακτικών και μιας κουλτούρας που προάγει την εμπιστοσύνη και την αυτονομία. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τον ελληνικό ιδιωτικό τομέα, όπου τα παραδοσιακά στυλ διοίκησης μπορεί να συγκρούονται με την αυτονομία και την ευελιξία που συνεπάγεται η τηλεργασία, όπως σημειώνουν οι Saltouros και Skordoulis (2003).

Οι ευρύτερες κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα χρήζουν επίσης εξέτασης. Όπως υποστηρίζεται από τους Kurland και Bailey (1999), η στροφή προς την τηλεργασία αντανάκλα ευρύτερες κοινωνικές τάσεις προς ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, οι οποίες καθοδηγούνται από τις μεταβαλλόμενες προσδοκίες των εργαζομένων και τις τεχνολογικές εξελίξεις. Από αυτή την άποψη, η προσαρμογή του ελληνικού ιδιωτικού τομέα στην τηλεργασία μπορεί να θεωρηθεί ως μέρος μιας ευρύτερης παγκόσμιας στροφής προς πιο ευέλικτες και αποκεντρωμένες δομές εργασίας.

Στον δυναμικό εταιρικό κόσμο, η εξέλιξη των οργανωτικών δομών και των επιχειρησιακών μοντέλων μετασχηματίζει ταχέως τα χαρακτηριστικά και τα σχέδια εργασίας. Ο σχεδιασμός της εργασίας αφορά τη διάταξη και τη φύση των εργασιακών καθηκόντων στα διάφορα επίπεδα ενός οργανισμού (Torracco, 2005). Μεταξύ των θεωριών που συνδέονται με την τηλεργασία είναι η θεωρία των κοινωνικοτεχνικών συστημάτων (Trist & Bamforth, 1951) και η θεωρία της προσαρμοστικής δόμησης (DeSanctis & Poole, 1994).

2.3 Θεωρίες Σχετικές με την Τηλεργασία

Η θεωρία των κοινωνικοτεχνικών συστημάτων επικεντρώνεται στην αλληλεπίδραση μεταξύ των εργαζομένων, της τεχνολογίας και του εργασιακού περιβάλλοντος, με στόχο την ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης και της παραγωγικότητας (Emery & Trist, 1969). Η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι ένα σύστημα εργασίας περιλαμβάνει τέσσερα στοιχεία: τις τεχνικές πτυχές, το εργατικό δυναμικό, την οργανωτική δομή και τους περιβαλλοντικούς παράγοντες. Τα στοιχεία αυτά περιλαμβάνουν διάφορους παράγοντες, όπως η τεχνολογία, τα δημογραφικά στοιχεία των εργαζομένων, οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων και οι εσωτερικές και εξωτερικές περιβαλλοντικές συνθήκες, που διαμορφώνουν την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων. Ειδικότερα, τα κοινωνικοτεχνικά υποσυστήματα, τα οποία διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στον επαναπροσδιορισμό της εργασίας, είναι σημαντικά στο πλαίσιο της τηλεργασίας. Η θεωρία αυτή είναι καθοριστική για την ανάλυση των επιπτώσεων της τηλεργασίας στα άτομα και τους οργανισμούς (Belanger et al., 2013). Για παράδειγμα, μια μελέτη του 2007, στην οποία συμμετείχαν 100 εταιρείες, διερεύνησε τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στα κοινωνικοτεχνικά τους συστήματα. Η μελέτη αποκάλυψε ότι η ενισχυμένη επικοινωνία μεταξύ τηλεεργαζομένων και μη τηλεεργαζομένων είναι απαραίτητη σε περιβάλλοντα στα οποία κυριαρχεί η τηλεργασία για την αντιμετώπιση των προκλήσεων των κοινωνικοτεχνικών συστημάτων (Watson & Belanger, 2007).

Η θεωρία της προσαρμοστικής δόμησης (AST) εξετάζει εργασιακά περιβάλλοντα όπου η τεχνολογία επαναπροσδιορίζει τους παραδοσιακούς χώρους εργασίας για να διευκολύνει την τηλεργασία. Η AST διερευνά την αλληλεπίδραση μεταξύ της τεχνολογίας, των κοινωνικών δομών και των ανθρώπινων αλληλεπιδράσεων. Προσδιορίζει τέσσερα βασικά στοιχεία του πλαισίου - τεχνολογία, εργασιακά καθήκοντα, περιβάλλον και προσωπικό - που επηρεάζουν τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις (DeSanctis & Poole, 1994). Η AST υποδηλώνει ότι οι τεχνολογικές εξελίξεις οδηγούν σε αλλαγές που επηρεάζουν τους οργανωτικούς χώρους εργασίας, προωθώντας έτσι την τηλεργασία. Αυτές οι αλλαγές έχουν ως αποτέλεσμα οργανωτικές αλλαγές και τη διάδοση της τηλεργασίας. Οι Harmer και Pauleen (2012) σημειώνουν ότι η υπάρχουσα δομή ενός οργανισμού μπορεί να επηρεάσει την ικανότητά του να προσαρμόζεται γρήγορα στις τεχνολογικές αλλαγές στην εργασία. Μια μελέτη του 2016 επικεντρώθηκε στις επιπτώσεις της τηλεργασίας με βάση την AST (Consolata et al., 2016). Η μελέτη υπογράμμισε ότι η τεχνολογία επηρεάζει την πληροφοριακή υποδομή και τις αποφάσεις του προσωπικού σχετικά με την τηλεργασία, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι η εφαρμογή της τηλεργασίας μπορεί να ενισχύσει την παραγωγικότητα, την ικανότητα και την ποιότητα της εργασίας.

2.4 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα της Τηλεργασίας

Η τηλεργασία προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα τόσο στους εργαζόμενους όσο και στους οργανισμούς. Οδηγεί σε αυξημένη παραγωγικότητα, μειωμένο κόστος για χώρους γραφείων, χαμηλότερα ποσοστά απουσιών και βελτιωμένη εξυπηρέτηση πελατών (Jackson & van der Wielen 1998). Οι Hill et al. (2003) σημείωσαν ότι η τηλεργασία βελτιώνει την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής των εργαζομένων, καθώς εξαλείφει το χρόνο μετακίνησης. Επιπλέον, παρέχει στους εργαζόμενους μεγαλύτερο έλεγχο της εργάσιμης ημέρας, γεγονός που οδηγεί σε αυξημένη συγκέντρωση και εντατική εργασία για την ολοκλήρωση των καθηκόντων, επιτρέποντας έτσι περισσότερο χρόνο για την οικογένεια

(Tietze & Musson, 2005). Άλλα οφέλη περιλαμβάνουν αυξημένο ηθικό και ικανοποίηση από την εργασία, μεγαλύτερη δέσμευση στον οργανισμό και αυξημένη ευελιξία (Verbere et al., 2008- Di Martino, 2001- Ryan, 2000- Beauregard et al., 2019).

Ένα πρωταρχικό όφελος της τηλεργασίας είναι η παραγωγικότητα (Durbin, 1991). Οι τηλεεργαζόμενοι μπορούν να εκτελούν εργασίες κατά τις ώρες αιχμής της παραγωγικότητάς τους χωρίς περισπασμούς στο γραφείο (Golden & Veiga, 2008- Martinez-Sanchez et al., 2008- Tremblay & Genim, 2007). Οι Johns και Gratton συζήτησαν μια εταιρεία που αξιολόγησε τον αντίκτυπο της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα, χωρίζοντας την ομάδα μηχανικών της σε τηλεεργαζόμενους και μη τηλεεργαζόμενους. Η μελέτη αποκάλυψε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας μεταξύ των τηλεεργαζομένων (Johns and Gratton, 2013). Μια μελέτη του Πολιτειακού Πανεπιστημίου της Φλόριντα το 2012 που διερευνούσε τον αντίκτυπο της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα διαπίστωσε αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων κατά 11-20% (Dutcher, 2012).

Ωστόσο, η τηλεργασία έχει και τα μειονεκτήματά της. Σε αυτά περιλαμβάνονται η θολή γραμμή μεταξύ εργασίας και οικιακής ζωής (Green et al., 2000), η κοινωνική απομόνωση (Sparrowe et al., 2001), οι προκλήσεις στην αντιμετώπιση των απολύσεων (White et al., 2003) και το αυξημένο άγχος (Hardill & Green, 2003- Wheatley et al., 2008). Επιπλέον, πολλές εταιρείες εφαρμόζουν προγράμματα τηλεργασίας χωρίς επίσημες πολιτικές. Το ζήτημα αυτό είναι πιο έντονο μεταξύ των γυναικών, οι οποίες συχνά εργάζονται με λιγότερο συμβατικές συμφωνίες (Hoque & Kirkpatrick, 2003). Στο Ηνωμένο Βασίλειο, αν και το 73% των εταιρειών επιτρέπει την τηλεργασία, λιγότερες από τις μισές έχουν εφαρμόσει επίσημες πολιτικές (Flexibility.co.uk, 2011). Επιπλέον, μια μελέτη των Peters et al., (2010) στον χρηματοπιστωτικό τομέα αποκάλυψε σκεπτικισμό μεταξύ των εργοδοτών και των διευθυντών όσον αφορά την τηλεργασία και τα αντιληπτά οφέλη της.

2.5 Παράγοντες επίδρασης της παραγωγικότητας στην απομακρυσμένη εργασία

Η παραγωγικότητα είναι ένας ποσοτικοποιήσιμος δείκτης, που ορίζεται ως ο λόγος παραγωγής-εισροών εντός μιας δεδομένης χρονικής περιόδου και συνδέεται στενά με την αποδοτικότητα, την αποτελεσματικότητα, την ποσότητα, τον χρόνο, την ποιότητα και τις προσδοκίες στόχων (Bosch-Sijtsema et al., 2009). Η μέτρηση της παραγωγικότητας μπορεί να αποτελέσει πρόκληση λόγω της μεταβλητότητας και της πολυπλοκότητας των εκροών των εργαζομένων, των εισροών και των διαδικασιών παραγωγής. Παρόλα αυτά, μελέτες έχουν διερευνήσει τα στοιχεία που καθορίζουν και επηρεάζουν αυτούς τους παράγοντες.

Όσον αφορά τις εκροές, πτυχές όπως η ποσότητα, η ποιότητα και η ικανοποίηση των πελατών θεωρούνται σημαντικές (Laihonen et al., 2012). Ο Laihonen και οι συνεργάτες του (2012) προτείνουν ότι η παραγωγή μπορεί να ποσοτικοποιηθεί χρησιμοποιώντας διάφορες μεθόδους, όπως ένα μοντέλο στάθμισης της παραγωγής, η χρηματική μέτρηση της παραγωγής, η αξιολόγηση της αξίας των πελατών και η παρακολούθηση του ποσοστού ολοκλήρωσης των στόχων απόδοσης. Όσον αφορά τις εισροές, εντοπίζουν διάφορους παράγοντες που επηρεάζουν την παραγωγικότητα, όπως η καινοτομία, η ικανοποίηση και τα κίνητρα των εργαζομένων, η διαχείριση της γνώσης, το εργασιακό περιβάλλον, οι τεχνολογίες και τα εργαλεία πληροφοριών, η οργανωτική κουλτούρα και η δομή. Επιπλέον, αναφέρουν παράγοντες παραγωγικότητας που σχετίζονται με τη διαδικασία, όπως η οργάνωση της εργασίας, η επαγγελματική αποτελεσματικότητα, η ποιότητα των αλληλεπιδράσεων, η ανταλλαγή και απόκτηση γνώσεων, η μάθηση και η διαχείριση των στόχων.

Οι Ray και Sahu (1989) ανέπτυξαν ένα πολυπαραγοντικό μοντέλο μέτρησης της παραγωγικότητας για συνήθεις και μη συνήθεις εργασίες, δίνοντας έμφαση στην επίδραση των οργανωτικών παραγόντων. Υποστηρίζουν ότι η παραγωγικότητα στις λειτουργίες ρουτίνας επηρεάζεται από τον επιχειρησιακό χρόνο και παράγοντες όπως οι ομαδικές δραστηριότητες και οι ρυθμίσεις πολλαπλών εγκαταστάσεων. Για τις μη ρουτινιάρικες λειτουργίες, η

παραγωγικότητα επηρεάζεται από τη μεταβλητότητα της εργασίας, τις αλληλεπιδράσεις με εξωτερικούς συμμετέχοντες και τον συντονισμό μεταξύ οργανωτικών μονάδων.

Οι Bosch-Sijtsema et al., (2009) εισήγαγαν ένα πολυεπίπεδο πλαίσιο για τους παράγοντες παραγωγικότητας, ορίζοντας την παραγωγικότητα από την άποψη της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας. Εντοπίζουν τέσσερις βασικές επιρροές: οργανωτικό πλαίσιο, περιβάλλον εργασίας, διαδικασία και δομή της ομάδας και φύση των ομαδικών καθηκόντων και των τρόπων εργασίας.

Η μέθοδος της επίτευξης και η μέθοδος της προστιθέμενης αξίας ή της επαγγελματικής αξιοποίησης του χρόνου είναι πρόσθετες στρατηγικές για τη μέτρηση της παραγωγικότητας (Ray & Sahu, 1989). Η μέθοδος επίτευξης μετρά την παραγωγικότητα συγκρίνοντας την έκταση των εργασιών που έχουν ολοκληρωθεί σε σχέση με τις προγραμματισμένες εργασίες, εστιάζοντας στο συνολικό ποσό των εργασιών χωρίς να λαμβάνει υπόψη την ποιότητα. Η μέθοδος της προστιθέμενης αξίας μετρά την παραγωγικότητα ως τον λόγο του χρόνου που δαπανάται σε καθήκοντα προστιθέμενης αξίας προς τον συνολικό χρόνο εργασίας (Ramirez & Nembhard, 2004), αποκλείοντας τις πτυχές της ποιότητας και της αποδοτικότητας του χρόνου.

Υποκειμενικές μέθοδοι όπως συνεντεύξεις, έρευνες ή έντυπα αυτοαξιολόγησης μετρούν επίσης την παραγωγικότητα. Αυτές οι προσεγγίσεις, που εστιάζουν στην αντιλαμβανόμενη παραγωγικότητα, βασίζονται στην ανατροφοδότηση των εργαζομένων. Η αντιλαμβανόμενη παραγωγικότητα προσφέρει ένα ευρύ και συγκριτικό μέτρο, καθώς περιλαμβάνει τις ατομικές, ομαδικές και οργανωτικές επιδράσεις στην παραγωγικότητα και περιλαμβάνει διάφορες στρατηγικές μέτρησης.

Η παραγωγικότητα της εξ αποστάσεως εργασίας επηρεάζεται από έναν αστερισμό παραγόντων που διαπλέκουν τεχνολογικές, οργανωτικές, ψυχολογικές και περιβαλλοντικές πτυχές. Όπως τονίζεται από τους Gajendran και Harrison (2007), οι προηγμένες τεχνολογίες

επικοινωνίας είναι ζωτικής σημασίας για τη γεφύρωση του φυσικού χάσματος μεταξύ των απομακρυσμένων εργαζομένων και του γραφείου. Ωστόσο, η αποτελεσματικότητα αυτών των τεχνολογιών εξαρτάται από την αξιοπιστία και τη φιλικότητά τους προς τον χρήστη. Επιπλέον, το ψηφιακό χάσμα, όπως συζητήθηκε από τους Kurland και Bailey (1999), μπορεί να επιδεινώσει τις ανισότητες μεταξύ των εργαζομένων, επηρεάζοντας την παραγωγικότητα. Ο ελληνικός ιδιωτικός τομέας, με το ποικίλο τεχνολογικό τοπίο, αποτελεί παράδειγμα αυτών των προκλήσεων, όπως σημειώνει ο Βουδούρης (2014), όπου οι ανισότητες στην τεχνολογική πρόσβαση και τον αλφαριθμητισμό έχουν έντονες επιπτώσεις στην παραγωγικότητα της τηλεργασίας.

Η οργανωτική κουλτούρα και δομή διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της παραγωγικότητας της τηλεργασίας. Όπως υποστηρίζεται από τους Peters και Den Dulk (2003), οι οργανισμοί με ευέλικτες κουλτούρες που υποστηρίζουν την αυτονομία και την εμπιστοσύνη τείνουν να έχουν πιο επιτυχημένες ρυθμίσεις τηλεργασίας. Επιπλέον, το στυλ διοίκησης, όπως διερευνήθηκε από τον Golden (2006), μπορεί να επηρεάσει τη δέσμευση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων που εργάζονται εξ αποστάσεως. Στους ελληνικούς οργανισμούς, όπου επικρατούν ιεραρχικές δομές, όπως παρατήρησαν οι Saltouros και Skordoulis (2003), η προσαρμογή σε ένα μοντέλο τηλεργασίας μπορεί να δημιουργήσει σημαντικές προκλήσεις, επηρεάζοντας την παραγωγικότητα.

Οι ψυχολογικές επιπτώσεις της τηλεργασίας είναι βαθιές και πολύπλευρες. Οι Golden και Veiga (2005) υπογραμμίζουν τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην τηλεργασία, σημειώνοντας ότι η κακή ισορροπία μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση και μειωμένη παραγωγικότητα. Επιπλέον, η απομόνωση και η έλλειψη κοινωνικής αλληλεπίδρασης, όπως συζητούν οι Bailey και Kurland (2002), μπορεί να επηρεάσει την ψυχική ευεξία και, κατά συνέπεια, την απόδοση της εργασίας. Στο ελληνικό

πλαίσιο, όπου οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις είναι αναπόσπαστο μέρος της εργασιακής κουλτούρας, η πτυχή αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική.

Το περιβάλλον εργασίας στο σπίτι είναι ένας κρίσιμος παράγοντας που καθορίζει την παραγωγικότητα των τηλεργαζομένων. Όπως διευκρινίζεται από τους Bloom et al., (2015), μια κατάλληλη διαρρύθμιση του γραφείου στο σπίτι, χωρίς περισπασμούς, είναι απαραίτητη για την αποτελεσματική τηλεργασία. Ωστόσο, δεν έχουν όλοι οι εργαζόμενοι πρόσβαση σε ένα τέτοιο περιβάλλον, γεγονός που μπορεί να επιδεινώσει τις ανισότητες και να επηρεάσει τη συνολική παραγωγικότητα, μια ανησυχία που επαναλαμβάνεται σε μελέτες που εστιάζουν στο ελληνικό εργατικό δυναμικό (Βουδούρης, 2014).

Αυτοί οι παράγοντες διαμορφώνουν συλλογικά την εμπειρία της τηλεργασίας και τα αποτελέσματα της παραγωγικότητάς της. Η αλληλεπίδραση μεταξύ αυτών των στοιχείων είναι πολύπλοκη και ποικίλλει σε διαφορετικά πλαίσια και άτομα. Στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα, οι δυναμικές αυτές επηρεάζονται περαιτέρω από το μοναδικό οικονομικό, πολιτιστικό και τεχνολογικό τοπίο της χώρας, παρουσιάζοντας προκλήσεις αλλά και ευκαιρίες για την ενίσχυση της παραγωγικότητας της τηλεργασίας.

2.6 Μακροπρόθεσμες επιπτώσεις και Επόμενα Βήματα

Οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της τηλεργασίας, ιδίως στον ιδιωτικό τομέα, παρουσιάζουν ένα σύνθετο πίνακα προκλήσεων και ευκαιριών. Η παρούσα ενότητα διερευνά αυτές τις επιπτώσεις, βασισμένη σε ένα φάσμα επιστημονικών γνώσεων για να προβλέψει τη μελλοντική πορεία της τηλεργασίας και τον διαρκή αντίκτυπό της στον κόσμο της εργασίας.

Η βιωσιμότητα της τηλεργασίας εξαρτάται από διάφορους βασικούς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των τεχνολογικών εξελίξεων, της οργανωτικής προσαρμογής και των εξελισσόμενων κοινωνικών προτύπων. Όπως προτείνουν οι Kurland και Bailey (1999), η πορεία της τηλεργασίας θα επηρεαστεί σημαντικά από τη συνεχιζόμενη τεχνολογική

καινοτομία, ιδίως στα εργαλεία επικοινωνίας και συνεργασίας. Αυτή η εξέλιξη θα αμβλύνει πιθανότατα ορισμένους από τους σημερινούς περιορισμούς της τηλεργασίας, όπως τα ζητήματα με την εικονική συνεργασία και επικοινωνία.

Η οργανωτική προσαρμογή στην τηλεργασία διαδραματίζει επίσης κρίσιμο ρόλο στη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητά της. Όπως αποδεικνύεται από το έργο των Bailey και Kurland (2002), οι οργανισμοί που είναι σε θέση να ενσωματώσουν αποτελεσματικά την τηλεργασία στην κουλτούρα και τις λειτουργίες τους είναι πιο πιθανό να αποκομίσουν τα οφέλη της βιώσιμα. Η ενσωμάτωση αυτή περιλαμβάνει όχι μόνο την υιοθέτηση πολιτικών φιλικών προς την τηλεργασία, αλλά και την αναδιαμόρφωση των οργανωτικών δομών και διαδικασιών για την υποστήριξη ενός διασκορπισμένου εργατικού δυναμικού. Στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα, αυτό μπορεί να σημαίνει μια σημαντική στροφή από τους παραδοσιακούς, συγκεντρωτικούς τρόπους εργασίας σε πιο ευέλικτα και αποκεντρωμένα μοντέλα, όπως περιγράφεται από τους Saltouros και Skordoulis (2003).

Οι κοινωνικές επιπτώσεις της εκτεταμένης τηλεργασίας χρήζουν επίσης προσοχής. Όπως σημειώνουν οι Gajendran και Harrison (2007), η τηλεργασία έχει τη δυνατότητα να μεταβάλει σημαντικά τη δυναμική της επαγγελματικής ζωής, με επιπτώσεις στην οικογενειακή ζωή, τον αστικό σχεδιασμό και την περιβαλλοντική βιωσιμότητα. Η στροφή προς την τηλεργασία θα μπορούσε να οδηγήσει σε μείωση της κυκλοφορίας των μετακινούμενων και σε συναφή περιβαλλοντικά οφέλη, καθώς και σε αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης και χρήσης των χώρων διαβίωσης.

Στο ελληνικό πλαίσιο, η μακροπρόθεσμη υιοθέτηση της τηλεργασίας θα μπορούσε να έχει βαθιές οικονομικές επιπτώσεις. Ο Βουδούρης (2014) επισημαίνει ότι η τηλεργασία θα μπορούσε να αποτελέσει καταλύτη για την οικονομική καινοτομία και ανάπτυξη, ιδίως σε τομείς που μπορούν να αξιοποιήσουν πλήρως τις ψηφιακές τεχνολογίες. Ωστόσο, οι θετικές

αυτές προοπτικές εξαρτώνται από την αντιμετώπιση των σημερινών προκλήσεων, όπως η βελτίωση των ψηφιακών υποδομών και η γεφύρωση του ψηφιακού χάσματος εντός του εργατικού δυναμικού.

Κοιτάζοντας μπροστά, διάφορα επόμενα βήματα είναι ζωτικής σημασίας για τη συνεχή εξέλιξη της τηλεργασίας. Πρώτον, απαιτείται συνεχής έρευνα για την καλύτερη κατανόηση των επιπτώσεων της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα, την ευημερία των εργαζομένων και την οργανωτική απόδοση. Η έρευνα αυτή θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις διαφορετικές εμπειρίες των διαφόρων τομέων και δημογραφικών ομάδων, όπως τονίζουν οι Peters και Den Dulk (2003).

Δεύτερον, υπάρχει ανάγκη για ανάπτυξη πολιτικής τόσο σε οργανωτικό όσο και σε κυβερνητικό επίπεδο για την υποστήριξη της τηλεργασίας. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να αντιμετωπίζουν θέματα όπως η ασφάλεια των δεδομένων, τα δικαιώματα των εργαζομένων και η ισότιμη πρόσβαση σε ευκαιρίες τηλεργασίας, όπως συζητείται από τον Golden (2006). Στην Ελλάδα, αυτό μπορεί να περιλαμβάνει νομοθετικές αλλαγές για την υποστήριξη ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και επενδύσεις σε ψηφιακές υποδομές.

Τέλος, υπάρχει κρίσιμη ανάγκη για πρωτοβουλίες κατάρτισης και ανάπτυξης, ώστε να εξοπλιστούν οι εργαζόμενοι και τα στελέχη με τις δεξιότητες που απαιτούνται για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της εξ αποστάσεως εργασίας. Όπως τονίζουν οι Bloom et al., (2015), η αποτελεσματική διαχείριση των απομακρυσμένων ομάδων απαιτεί συγκεκριμένες ικανότητες, συμπεριλαμβανομένων του ψηφιακού αλφαριθμητισμού, των επικοινωνιακών δεξιοτήτων και της προσαρμοστικότητας.

2.7 Επίδραση στην Επαγγελματική & Προσωπική Ζωή

Ο αντίκτυπος της τηλεργασίας στην επαγγελματική και προσωπική ζωή αποτελεί σημαντική πτυχή της σύγχρονης δυναμικής της απασχόλησης. Αυτή η μετάβαση από την

παραδοσιακή εργασία στο γραφείο σε απομακρυσμένα ή υβριδικά μοντέλα έχει εκτεταμένες επιπτώσεις, επηρεάζοντας όχι μόνο την εργασιακή απόδοση και την παραγωγικότητα, αλλά και την προσωπική ζωή των εργαζομένων, την επαγγελματική τους ανάπτυξη και τη συνολική ευημερία.

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αναφέρεται στην ικανότητα ενός ατόμου να διαχειρίζεται αποτελεσματικά τις ευθύνες του στην εργασία και την προσωπική του ζωή. Οι Hill et al. (2001) την περιγράφουν ως την ικανότητα ταυτόχρονης διαχείρισης των χρονικών, συναισθηματικών και συμπεριφορικών απαιτήσεων τόσο της αμειβόμενης εργασίας όσο και των οικογενειακών καθηκόντων (Hill et al., 2001).

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες, οι αυξανόμενες εργασιακές απαιτήσεις, η εργασιακή ανασφάλεια, η οικονομική αστάθεια και ο έντονος οργανωτικός ανταγωνισμός έχουν καταστήσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ένα κρίσιμο ζήτημα (AlHazemi & Wasif, 2016). Οι εργαζόμενοι προσπαθούν συνεχώς να διατηρούν ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής. Μια ανισορροπία μπορεί να οδηγήσει σε σοβαρές επιπτώσεις, όπως υψηλά επίπεδα άγχους, μειωμένη ικανοποίηση από τη ζωή, περιορισμένος χρόνος για την οικογένεια και τους φίλους και αυξημένη κόπωση. Αυτή η ανισορροπία επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα των εργαζομένων, την ικανοποίηση από την εργασία και μπορεί να κλιμακώσει τα ποσοστά απουσιών και κύκλου εργασιών, ενώ παράλληλα μειώνει την αφοσίωση και τη δέσμευση προς τους εργοδότες τους (Delecta, 2011).

Το ενδιαφέρον για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ξεκίνησε μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, όταν περισσότερες γυναίκες άρχισαν να αναζητούν εργασία εκτός σπιτιού (Roberts, 2017). Οι Gatterel et al. (2013) σημειώνουν τη σημασία που έχει για τις γυναίκες αυτές να εξισορροπήσουν τους ρόλους τους ως φροντιστές και ως εργαζόμενοι. Από τη δεκαετία του 1970, η επιστημονική εστίαση έχει επικεντρωθεί

κυρίως στις εργαζόμενες γυναίκες σε ζευγάρια διπλής σταδιοδρομίας (Gilbert & Rachlin, 1987). Επί του παρόντος, η έρευνα έχει μετατοπιστεί προς την εξέταση των αρνητικών επιπτώσεων της εντατικοποίησης της εργασίας και της τεχνολογίας στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Campbell & van Wanrooy, 2013- Sommerland, 2016- Besseyere Des Horts et al., 2012- ILO, 2017).

Η έννοια της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ορίζεται ποικιλοτρόπως στη βιβλιογραφία, με διαφορές στην ορολογία, τις μεθόδους μέτρησης και τις ερευνητικές προσεγγίσεις (Grzywacz & Carlson, 2007). Για παράδειγμα, οι Frone (2003) και Greenhaus et al., (2003) προτιμούν τον όρο "ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας", ενώ οι Clarke et al., (2004) αναφέρονται σε αυτήν ως "προσαρμογή εργασίας-οικογένειας". Επιπλέον, ο Kirchmeyer (2000) περιγράφει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως την επίτευξη ικανοποιητικών εμπειριών σε όλους τους τομείς της ζωής, η οποία απαιτεί την ομοιόμορφη κατανομή των προσωπικών πόρων, όπως η ενέργεια, ο χρόνος και η δέσμευση. Ο Clark (2000) θεωρεί την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως την επίτευξη ικανοποίησης και αποτελεσματικής λειτουργίας στην εργασία και στο σπίτι, με ελάχιστη σύγκρουση ρόλων.

Ωστόσο, η τηλεργασία, ενώ προσφέρει ευελιξία και αυτονομία, θέτει επίσης προκλήσεις για την επαγγελματική ανάπτυξη και την επαγγελματική εξέλιξη. Ο φυσικός διαχωρισμός από το χώρο εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη ορατότητα εντός του οργανισμού, επηρεάζοντας ενδεχομένως τις ευκαιρίες για καθοδήγηση, δικτύωση και αναγνώριση (Golden, Veiga, & Simsek, 2006). Αυτό το φαινόμενο "εκτός οπτικού πεδίου, εκτός μυαλού" μπορεί να εμποδίσει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, καθώς οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι μπορεί να παραβλεφθούν ακούσια για προαγωγές ή έργα υψηλού προφίλ (Bailey & Kurland, 2002).

Επιπλέον, η τηλεργασία μπορεί να μεταβάλει τη δυναμική της επαγγελματικής ανάπτυξης. Οι παραδοσιακές δια ζώσης εκπαιδευτικές συνεδρίες και τα εργαστήρια ανάπτυξης δεξιοτήτων συχνά αντικαθίστανται από εικονικές εναλλακτικές λύσεις, οι οποίες, αν και βολικές, μπορεί να μην προσφέρουν το ίδιο επίπεδο δέσμευσης ή αποτελεσματικότητας (Wang, Waldman, & Zhang, 2018). Αυτή η αλλαγή καθιστά αναγκαία την επανεκτίμηση των στρατηγικών επαγγελματικής ανάπτυξης για να διασφαλιστεί ότι οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι παραμένουν ανταγωνιστικοί και συνεχίζουν να αναπτύσσονται στην καριέρα τους.

Ένα από τα πιο πολυδιαφημισμένα οφέλη της τηλεργασίας είναι η δυνατότητα βελτίωσης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η εξάλειψη των μετακινήσεων και η αυξημένη ευελιξία στο ωράριο εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε περισσότερο χρόνο για την οικογένεια και για προσωπικές ασχολίες, συμβάλλοντας στη συνολική ικανοποίηση από τη ζωή (Hill, Ferris, & Martinson, 2003). Ωστόσο, το όφελος αυτό δεν είναι απαλλαγμένο από τις επιφυλάξεις του. Η θόλωση των ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής μπορεί να οδηγήσει σε "ερπυσμό της εργασίας", όπου οι εργαζόμενοι θεωρούν δύσκολο να αποσυνδεθούν από την εργασία, οδηγώντας ενδεχομένως σε επαγγελματική εξουθένωση και άγχος (Derks, van Mierlo, & Schmitz, 2014).

Επιπλέον, η απομόνωση που μπορεί να συνοδεύει την απομακρυσμένη εργασία μπορεί να έχει ψυχολογικές επιπτώσεις. Η έλλειψη κοινωνικής αλληλεπίδρασης και υποστήριξης που συνήθως συναντάται σε ένα περιβάλλον γραφείου μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα μοναξιάς και αποσύνδεσης, επηρεάζοντας την ψυχική υγεία και τη συνολική ευημερία (Golden, Veiga, & Dino, 2008). Οι οργανισμοί και οι εργαζόμενοι πρέπει να αναζητούν ενεργά τρόπους για τον μετριασμό αυτών των ζητημάτων, όπως τακτικές εικονικές επισκέψεις και η δημιουργία διαδικτυακών κοινωνικών χώρων.

Η προσαρμογή στην τηλεργασία ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των ατόμων, επηρεαζόμενη από προσωπικές συνθήκες, όπως η οικογενειακή δυναμική, το οικιακό περιβάλλον και ατομικά χαρακτηριστικά όπως η αυτοπειθαρχία και η προσαρμοστικότητα (Kossek, Baltes, & Matthews, 2011). Αυτές οι προσωπικές διαφορές διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στον καθορισμό του συνολικού αντίκτυπου της τηλεργασίας τόσο στις επαγγελματικές όσο και στις προσωπικές πτυχές της ζωής.

Μακροπρόθεσμα, η ευρεία υιοθέτηση μοντέλων τηλεργασίας θα μπορούσε να οδηγήσει σε σημαντικές αλλαγές στους κανόνες και τις προσδοκίες στον χώρο εργασίας. Αυτή η εξέλιξη μπορεί να επαναπροσδιορίσει τι θεωρείται επιτυχημένη πορεία σταδιοδρομίας, να αναδιαμορφώσει την έννοια της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να μεταβάλει τα κριτήρια για την ικανοποίηση από την εργασία και τη δέσμευση των εργαζομένων (Gajendran & Harrison, 2007).

Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία Έρευνας

Το κεφάλαιο της μεθοδολογίας της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι καθοριστικό για την περιγραφή της προσέγγισης και των τεχνικών για την αξιολόγηση των επιπτώσεων της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα. Η επιλογή της μεθοδολογίας είναι κρίσιμη, καθώς διαμορφώνει τη συλλογή, ανάλυση και ερμηνεία των δεδομένων, διασφαλίζοντας ότι τα ευρήματα της μελέτης είναι στέρεα και συναφή με τους ελληνικούς οργανισμούς.

Το κεφάλαιο ξεκινά με την αναλυτική παρουσίαση του σχεδιασμού της μελέτης. Όπως σημειώνουν οι Creswell J.D. και Creswell J.W. (2017), ο σχεδιασμός της έρευνας είναι το κλειδί για τη συλλογή, τη μέτρηση και την ανάλυση των δεδομένων. Η παρούσα μελέτη χρησιμοποιεί έναν ποσοτικό σχεδιασμό, που επιλέχθηκε για την αποτελεσματικότητά του στον έλεγχο υποθέσεων και τον χειρισμό μετρήσιμων μεταβλητών, προσφέροντας ευρείες γενικεύσεις και αναπαραγώγιμα αποτελέσματα ζωτικής σημασίας για την εξέταση των επιπτώσεων της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα (Bryman, 2012).

Ακολουθώντας μια ποσοτική προσέγγιση, η παρούσα έρευνα διερευνά συστηματικά τις σχέσεις των μεταβλητών, ευθυγραμμιζόμενη με το ερευνητικό πρόβλημα και τους στόχους, όπως προτείνει ο Field (2018). Επιπλέον, το κεφάλαιο ασχολείται με δεοντολογικά ζητήματα στην έρευνα, τονίζοντας τη σημασία των δεοντολογικών πρακτικών για τη διατήρηση της ακεραιότητας της έρευνας και την προστασία των δικαιωμάτων των συμμετεχόντων (Bryman, 2012). Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται ότι η μελέτη τηρεί τα ακαδημαϊκά, νομικά και ηθικά πρότυπα.

3.1 Ερευνητικά ερωτήματα

Η διατύπωση συγκεκριμένων ερευνητικών ερωτημάτων αποτελεί θεμελιώδη πτυχή της παρούσας μελέτης, καθοδηγώντας τη διερεύνηση της επίδρασης της τηλεργασίας στην

παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα. Τα ερωτήματα αυτά αποσκοπούν στην ανάλυση του ευρύτερου ερευνητικού στόχου σε πιο εύχρηστες και στοχευμένες έρευνες, διευκολύνοντας την εστιασμένη και λεπτομερή εξέταση του θέματος. Με βάση την υπάρχουσα ακαδημαϊκή βιβλιογραφία, τα ερευνητικά ερωτήματα αφορούν βασικούς τομείς ενδιαφέροντος και συζήτησης στον τομέα της τηλεργασίας και της παραγωγικότητας.

Κύριο ερευνητικό ερώτημα

Πώς η τηλεργασία επηρέασε την παραγωγικότητα των εργαζομένων σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα;

Αυτό το κεντρικό ερώτημα επιδιώκει να διερευνήσει τη συνολική επίδραση της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα στο συγκεκριμένο πλαίσιο του ελληνικού ιδιωτικού τομέα. Συγκεντρώνει τον κεντρικό στόχο της μελέτης και βασίζεται σε έρευνες που υποδεικνύουν ποικίλες επιπτώσεις της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα (Bloom et al., 2015). Το ερώτημα είναι δομημένο έτσι ώστε να επιτρέπει μια ανάλυση που είναι τόσο περιεκτική όσο και διαφοροποιημένη, αναγνωρίζοντας την πολύπλευρη φύση της παραγωγικότητας και τους ποικίλους τρόπους με τους οποίους η τηλεργασία μπορεί να την επηρεάσει.

Δευτερεύοντα ερευνητικά ερωτήματα

- I. Ποια ήταν η φύση και η έκταση της υιοθέτησης της τηλεργασίας μεταξύ των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα;
- II. Ποιοι παράγοντες έχουν επηρεάσει την παραγωγικότητα των εργαζομένων σε περιβάλλον τηλεργασίας στην Ελλάδα;
- III. Πώς συγκρίνονται τα επίπεδα παραγωγικότητας κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας με εκείνα στο παραδοσιακό περιβάλλον γραφείου στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα;

IV. Ποιες είναι οι αντιληπτές μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της τηλεργασίας για τους οργανισμούς στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα;

Το πρώτο επικουρικό ερευνητικό ερώτημα αποσκοπεί στην κατανόηση της επικράτησης και των χαρακτηριστικών της τηλεργασίας στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα. Εμπνέεται από μελέτες που τονίζουν τη σημασία των συγκυριακών και πολιτισμικών διαφορών στις πρακτικές τηλεργασίας (Eurofound, 2020). Το δεύτερο ερώτημα εμβαθύνει στον εντοπισμό και την ανάλυση των διαφόρων παραγόντων που επηρεάζουν την παραγωγικότητα σε περιβάλλοντα τηλεργασίας. Επιδιώκει να αποκαλύψει στοιχεία όπως η τεχνολογική υποδομή, η οργανωτική υποστήριξη, οι μέθοδοι επικοινωνίας και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τα οποία έχουν αναγνωριστεί ως σημαντικά από μελετητές όπως οι Gajendran και Harrison (2007).

Με στόχο την παροχή μιας συγκριτικής προοπτικής, το τρίτο ερώτημα διερευνά τον τρόπο με τον οποίο η παραγωγικότητα κατά την τηλεργασία έρχεται σε αντίθεση με τη συμβατική εργασία στο γραφείο. Ανταποκρίνεται στις εκκλήσεις της βιβλιογραφίας για εμπειρικές εκτιμήσεις της παραγωγικότητας σε διαφορετικές ρυθμίσεις εργασίας (Bloom et al., 2015). Τέλος, το τέταρτο ερώτημα διερευνά τις πιθανές μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της τηλεργασίας στις ελληνικές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, λαμβάνοντας υπόψη τη λήψη στρατηγικών αποφάσεων, τη δέσμευση των εργαζομένων και τις μελλοντικές πολιτικές εργασίας. Αντανακλά το ενδιαφέρον για τις διαχρονικές επιπτώσεις της τάσης της τηλεργασίας, όπως τονίζεται σε πρόσφατες μελέτες (DeFilippis et al., 2020).

Αυτά τα ερευνητικά ερωτήματα στοχεύουν συλλογικά στην παροχή μιας λεπτομερούς και ολοκληρωμένης κατανόησης των επιπτώσεων της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις άμεσες επιπτώσεις κατά τη διάρκεια της πανδημίας όσο και τις πιθανές μακροπρόθεσμες επιπτώσεις. Είναι

προσεκτικά διαμορφωμένα ώστε να ευθυγραμμίζονται με τους στόχους της μελέτης, εξασφαλίζοντας μια ενδελεχή και εστιασμένη διερεύνηση του θέματος.

3.2 Σχεδιασμός της έρευνας

Ο ερευνητικός σχεδιασμός της παρούσας μελέτης αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο για τον καθορισμό του πλαισίου διεξαγωγής της έρευνας. Χρησιμεύει ως το σχέδιο που καθοδηγεί τη συστηματική συλλογή, ανάλυση και ερμηνεία των δεδομένων που σχετίζονται με την επίδραση της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα. Η παρούσα μελέτη υιοθετεί έναν ποσοτικό ερευνητικό σχεδιασμό, ο οποίος χαρακτηρίζεται από την εστίασή του σε αριθμητικά δεδομένα και αντικειμενική ανάλυση.

Ο ποσοτικός ερευνητικός σχεδιασμός επιλέγεται λόγω της καταλληλότητάς του για την αντιμετώπιση των ερευνητικών ερωτημάτων και την επίτευξη των στόχων της παρούσας μελέτης. Ο σχεδιασμός αυτός είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικός για μελέτες που επιδιώκουν την ποσοτικοποίηση μεταβλητών και την εξακρίβωση σχέσεων μεταξύ τους (Creswell & Creswell, 2017). Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας, η ποσοτική προσέγγιση επιτρέπει τη μέτρηση μεταβλητών όπως ο βαθμός υιοθέτησης της τηλεργασίας, τα επίπεδα παραγωγικότητας και οι διάφοροι παράγοντες που επηρεάζουν την παραγωγικότητα. Η προσέγγιση αυτή ευθυγραμμίζεται με την ανάγκη για εμπειρικά στοιχεία και τη δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων σε μεγαλύτερο πληθυσμό, όπως υποστηρίζει ο Bryman (2012).

Στο πλαίσιο του ποσοτικού παραδείγματος, η παρούσα μελέτη χρησιμοποιεί μια περιγραφική και συσχετιστική ερευνητική προσέγγιση. Η περιγραφική έρευνα χρησιμοποιείται για τη συστηματική περιγραφή του φαινομένου της τηλεργασίας στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα και των σχετικών αποτελεσμάτων παραγωγικότητας. Παρέχει μια ολοκληρωμένη εικόνα της υφιστάμενης κατάστασης, όπως προτείνει ο Field (2018),

επιτρέποντας στη μελέτη να αποτυπώσει και να παρουσιάσει την πραγματικότητα των πρακτικών τηλεργασίας και των επιπτώσεών τους.

Η συσχετιστική πτυχή του ερευνητικού σχεδιασμού επικεντρώνεται στον εντοπισμό και την ανάλυση των σχέσεων μεταξύ μεταβλητών, όπως η σχέση μεταξύ του βαθμού υιοθέτησης της τηλεργασίας και των αλλαγών στην παραγωγικότητα των εργαζομένων. Η συσχετιστική έρευνα είναι καθοριστική για τη διερεύνηση συσχετίσεων και τάσεων, χωρίς απαραίτητα να υπονοεί αιτιώδη συνάφεια, κάτι που είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την κατανόηση της πολύπλευρης φύσης της τηλεργασίας και των ποικίλων επιπτώσεών της (Creswell J.D. & Creswell J.W., 2017).

Στην παρούσα μελέτη, οι βασικές μεταβλητές, συμπεριλαμβανομένης της υιοθέτησης της τηλεργασίας, της παραγωγικότητας των εργαζομένων και των παραγόντων που την επηρεάζουν, είναι λειτουργικές, ώστε να είναι δυνατή η ακριβής και ποσοτικοποιήσιμη μέτρηση. Η λειτουργικοποίηση περιλαμβάνει τον ορισμό αυτών των μεταβλητών με πρακτικούς, μετρήσιμους όρους, κάτι που είναι απαραίτητο για τη συλλογή έγκυρων και αξιόπιστων δεδομένων. Η διαδικασία αυτή επιτρέπει τη μετατροπή αφηρημένων εννοιών σε παρατηρήσιμους και μετρήσιμους δείκτες, διευκολύνοντας την αποτελεσματική ανάλυση και ερμηνεία των δεδομένων (Bryman, 2012).

Η επιλογή ενός ποσοτικού ερευνητικού σχεδιασμού, με περιγραφικό και συσχετιστικό χαρακτήρα, δικαιολογείται από τον στόχο της μελέτης να παράσχει αντικειμενικές, βασισμένες σε δεδομένα γνώσεις σχετικά με το φαινόμενο της τηλεργασίας. Αυτός ο σχεδιασμός είναι ιδιαίτερα κατάλληλος για μελέτες που επιδιώκουν να ποσοτικοποιήσουν σύνθετες σχέσεις και να παράγουν ευρήματα που μπορούν να γενικευτούν σε ένα ευρύτερο πλαίσιο (Field, 2018). Επιπλέον, η λειτουργικοποίηση των βασικών μεταβλητών διασφαλίζει ότι τα ευρήματα της

μελέτης εδράζονται σε παρατηρήσιμα δεδομένα, ενισχύοντας την εγκυρότητα και την αξιοπιστία των συμπερασμάτων που εξάγονται.

3.3 Ερευνητική προσέγγιση

Η ερευνητική προσέγγιση που χρησιμοποιείται στην παρούσα διατριβή αποτελεί κρίσιμο στοιχείο της μεθοδολογίας της, υπαγορεύοντας τον τρόπο με τον οποίο διεξάγεται η διερεύνηση της επίδρασης της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα. Δεδομένης της φύσης των ερευνητικών ερωτημάτων και των στόχων, υιοθετήθηκε μια μεικτή μεθοδολογική προσέγγιση, η οποία συνδυάζει τόσο περιγραφικά όσο και συσχετιστικά στοιχεία. Η προσέγγιση αυτή συμβάλλει καθοριστικά στην παροχή μιας ολοκληρωμένης κατανόησης του υπό μελέτη φαινομένου.

Το περιγραφικό στοιχείο της ερευνητικής προσέγγισης αποσκοπεί στην ακριβή και συστηματική περιγραφή του φαινομένου της τηλεργασίας στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα. Αυτή η πτυχή της προσέγγισης είναι ζωτικής σημασίας για τη διαμόρφωση μιας λεπτομερούς εικόνας της τρέχουσας κατάστασης των πρακτικών τηλεργασίας, της έκτασής τους και του πλαισίου μέσα στο οποίο εφαρμόζονται. Σύμφωνα με τους Creswell J.D. και Creswell J.W. (2017), η περιγραφική έρευνα είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική στην παροχή ενός στιγμιότυπου συγκεκριμένων μεταβλητών σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή, γεγονός που την καθιστά κατάλληλη για την αποτύπωση της πραγματικότητας της τηλεργασίας.

Συμπληρώνοντας την περιγραφική πτυχή, η συσχετιστική προσέγγιση επικεντρώνεται στην εξέταση των σχέσεων μεταξύ διαφόρων μεταβλητών που σχετίζονται με την τηλεργασία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Αυτό το μέρος της ερευνητικής προσέγγισης είναι απαραίτητο για τη διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο οι διάφοροι παράγοντες που σχετίζονται με την τηλεργασία, όπως η φύση της εργασίας, η τεχνολογική υποδομή και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, συνδέονται με αλλαγές στα επίπεδα

παραγωγικότητας. Η έρευνα συσχέτισης δεν συμπεραίνει την αιτιότητα, αλλά μάλλον εντοπίζει μοτίβα και συσχετίσεις που αποτελούν το κλειδί για την κατανόηση σύνθετων σχέσεων στην έρευνα των κοινωνικών επιστημών (Bryman, 2012).

Η ενσωμάτωση περιγραφικών και συσχετιστικών στοιχείων επιτρέπει στην παρούσα έρευνα όχι μόνο να περιγράψει λεπτομερώς τα χαρακτηριστικά της τηλεργασίας στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα, αλλά και να διερευνήσει και να αναλύσει τις σχέσεις εντός των δεδομένων. Αυτή η συνδυασμένη προσέγγιση επιτρέπει μια πιο διαφοροποιημένη κατανόηση του φαινομένου, καθώς αναγνωρίζει ότι η περιγραφή της έκτασης της υιοθέτησης της τηλεργασίας και των χαρακτηριστικών της είναι εξίσου κρίσιμη με την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο αυτές οι πτυχές σχετίζονται με την παραγωγικότητα των εργαζομένων (Field, 2018).

Η επιλογή μιας μεικτής μεθοδολογικής προσέγγισης δικαιολογείται από την πολύπλευρη φύση των ερευνητικών ερωτημάτων. Ενώ η περιγραφική πτυχή επιτρέπει τη λεπτομερή απεικόνιση του τοπίου της τηλεργασίας στην Ελλάδα, η συσχετιστική συνιστώσα παρέχει πληροφορίες σχετικά με τη δυναμική μεταξύ τηλεργασίας και παραγωγικότητας. Η προσέγγιση αυτή εξασφαλίζει μια ισορροπημένη διερεύνηση, αποτυπώνοντας τόσο το εύρος όσο και το βάθος του ερευνητικού θέματος, και είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική σε μελέτες που επιδιώκουν τη διερεύνηση σύνθετων κοινωνικών φαινομένων (Creswell J.D. & Creswell J.W., 2017).

3.4 Μέθοδος συλλογής δεδομένων

Η μέθοδος συλλογής δεδομένων για την παρούσα έρευνα είναι ένα δομημένο διαδικτυακό ερωτηματολόγιο (**Παράρτημα Β**), το οποίο αποτελεί κρίσιμο εργαλείο για τη συλλογή ποσοτικών δεδομένων. Η επιλογή ενός διαδικτυακού ερωτηματολογίου στηρίζεται στην αποτελεσματικότητά του να προσεγγίζει ένα ευρύ κοινό και στην αποτελεσματικότητά του να συλλέγει δεδομένα από συμμετέχοντες που είναι διασκορπισμένοι σε διάφορες

γεωγραφικές τοποθεσίες, μια σκέψη ιδιαίτερα σημαντική δεδομένου ότι η μελέτη εστιάζει στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα.

Το ερωτηματολόγιο είναι σχολαστικά σχεδιασμένο ώστε να καταγράφει τους σχετικούς παράγοντες που εντοπίστηκαν από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, η οποία περιλαμβάνει πτυχές όπως η φύση της τηλεργασίας, η τεχνολογική προσβασιμότητα, η αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η παραγωγικότητα των εργαζομένων. Οι ερωτήσεις είναι δομημένες έτσι ώστε να εκμαιεύουν ποσοτικά δεδομένα που μπορούν εύκολα να αναλυθούν στατιστικά. Σύμφωνα με τις συστάσεις του Bryman (2012), το ερωτηματολόγιο υποβάλλεται σε αυστηρή διαδικασία ανάπτυξης, συμπεριλαμβανομένης της πιλοτικής δοκιμής με μικρό δείγμα, ώστε να διασφαλίζεται η σαφήνεια, η συνάφεια και η αξιοπιστία των ερωτήσεων.

Η χορήγηση του ερωτηματολογίου πραγματοποιείται ηλεκτρονικά, αξιοποιώντας ψηφιακές πλατφόρμες για τη διευκόλυνση της ευρείας διανομής και προσβασιμότητας. Η μέθοδος αυτή ευθυγραμμίζεται με την ανάγκη για αποτελεσματική συλλογή δεδομένων σε ένα πλαίσιο όπου οι πρακτικές τηλεργασίας είναι διαδεδομένες, όπως τονίζεται από τους Creswell J.D. and Creswell J.W. (2017). Οι συμμετέχοντες μπορούν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο κατά την κρίση τους, παράγοντας που συχνά ενισχύει τα ποσοστά ανταπόκρισης και την ποιότητα των δεδομένων που συλλέγονται.

3.5 Δειγματοληψία

Η στρατηγική δειγματοληψίας για την παρούσα έρευνα είναι η δειγματοληψία ευκολίας, η οποία επιλέχθηκε για την πρακτικότητα και την αποτελεσματικότητά της στην προσέγγιση του δείγματος-στόχου των εργαζομένων που εργάζονται στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα και έχουν εμπειρία στην τηλεργασία.

Η δειγματοληψία ευκολίας περιλαμβάνει την επιλογή των συμμετεχόντων που είναι πιο προσιτοί και πρόθυμοι να συμμετάσχουν στη μελέτη. Αν και η μέθοδος αυτή μπορεί να μην παρέχει ένα δείγμα που να είναι απόλυτα αντιπροσωπευτικό του συνολικού πληθυσμού, είναι ιδιαίτερα κατάλληλη για μελέτες όπου ο χρόνος και οι πόροι είναι περιορισμένοι (Bryman, 2012). Στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης, η δειγματοληψία ευκολίας επιτρέπει την αποτελεσματική συλλογή δεδομένων από ένα τμήμα του πληθυσμού που είναι άμεσα διαθέσιμο και σχετικό με τους στόχους της έρευνας.

Το μέγεθος του δείγματος για την παρούσα μελέτη καθορίζεται με βάση τις αρχές της στατιστικής ισχύος και τους πρακτικούς περιορισμούς της έρευνας. Επιδιώκεται ένα επαρκώς μεγάλο δείγμα ώστε να διασφαλιστεί ότι τα ευρήματα είναι στατιστικά σημαντικά και μπορούν να παρέχουν αξιόπιστες πληροφορίες σχετικά με την επίδραση της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα. Τα χαρακτηριστικά του δείγματος, όπως ο κλάδος, ο εργασιακός ρόλος και η εμπειρία με την τηλεργασία, λαμβάνονται υπόψη για να διασφαλιστεί ότι τα δεδομένα που συλλέγονται είναι σχετικά και κατατοπιστικά για τα υπό εξέταση ερευνητικά ερωτήματα.

Η επιλογή της δειγματοληψίας ευκολίας δικαιολογείται από την καταλληλότητά της για τις ειδικές απαιτήσεις της παρούσας μελέτης. Προσφέρει μια ρεαλιστική προσέγγιση για τη συλλογή δεδομένων, ιδίως λαμβάνοντας υπόψη τις προκλήσεις της προσέγγισης μιας ποικιλόμορφης ομάδας εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα που έχουν βιώσει την εμπειρία της τηλεργασίας. Επιπλέον, όπως σημειώνει ο Field (2018), ενώ η δειγματοληψία ευκολίας μπορεί να εισάγει ορισμένες προκαταλήψεις, αυτές μπορούν να μετριαστούν μέσω του προσεκτικού σχεδιασμού του ερωτηματολογίου και της ενδελεχούς ανάλυσης των δεδομένων.

Συνοψίζοντας, η μέθοδος συλλογής δεδομένων και η στρατηγική δειγματοληψίας έχουν σχεδιαστεί έτσι ώστε να συλλαμβάνουν αποτελεσματικά τα απαραίτητα δεδομένα για

την ανάλυση της επίδρασης της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα. Το δομημένο διαδικτυακό ερωτηματολόγιο και η μέθοδος δειγματοληψίας ευκολίας παρέχουν από κοινού μια πρακτική και αποτελεσματική προσέγγιση για τη συλλογή δεδομένων για την παρούσα έρευνα.

3.6 Εργαλεία μέτρησης

Στην παρούσα μελέτη, η μέτρηση των μεταβλητών που σχετίζονται με την τηλεργασία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων επιτυγχάνεται μέσω της χρήσης προσεκτικά επιλεγμένων εργαλείων που ενσωματώνονται στο διαδικτυακό ερωτηματολόγιο. Το κύριο εργαλείο που χρησιμοποιείται για τη μέτρηση είναι η κλίμακα Likert, μια ευρέως αναγνωρισμένη μέθοδος για την ποσοτικοποίηση στάσεων, αντιλήψεων και συμπεριφορών στην έρευνα των κοινωνικών επιστημών.

Η κλίμακα Likert παρέχει μια σειρά δηλώσεων στις οποίες οι ερωτώμενοι δηλώνουν το επίπεδο συμφωνίας ή διαφωνίας τους σε μια σταθερή κλίμακα, που συνήθως κυμαίνεται από "συμφωνώ απόλυτα" έως "διαφωνώ απόλυτα" (Bryman, 2012). Η κλίμακα αυτή είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική στη μέτρηση υποκειμενικών αξιολογήσεων και είναι ιδιαίτερα κατάλληλη για την αξιολόγηση των αντιλήψεων σχετικά με τον αντίκτυπο της τηλεργασίας, την παραγωγικότητα των εργαζομένων, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την τεχνολογική αποτελεσματικότητα. Η επιλογή της κλίμακας Likert βασίζεται στην αξιοπιστία και την ευκολία της ανάλυσης, καθώς μεταφράζει τις ποιοτικές κρίσεις σε μετρήσιμα δεδομένα (Field, 2018).

Το ερωτηματολόγιο είναι δομημένο έτσι ώστε να περιλαμβάνει διάφορες ενότητες, καθεμία από τις οποίες εστιάζει σε διαφορετικές πτυχές της τηλεργασίας. Οι ενότητες αυτές περιλαμβάνουν ερωτήσεις σχετικά με τη φύση και τη συχνότητα της τηλεργασίας, τα τεχνολογικά εργαλεία και την υποστήριξη, την επικοινωνία με συναδέλφους και

προϊσταμένους, τις αντιλαμβανόμενες αλλαγές στην παραγωγικότητα και τη συνολική ικανοποίηση από την τηλεργασία. Ο σχεδιασμός αυτών των ερωτήσεων και των αντίστοιχων κλιμάκων Likert καθοδηγείται από τους στόχους της μελέτης και την ανάγκη να συλλεχθούν ολοκληρωμένα δεδομένα που σχετίζονται με την κατανόηση του αντίκτυπου της τηλεργασίας στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα.

3.7 Σχέδιο ανάλυσης δεδομένων

Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω του ερωτηματολογίου υποβάλλονται σε ένα αυστηρό σχέδιο ανάλυσης, χρησιμοποιώντας στατιστικές τεχνικές κατάλληλες για τον ποσοτικό χαρακτήρα της έρευνας και την περιγραφική και συσχετιστική προσέγγισή της.

Αρχικά, χρησιμοποιούνται περιγραφικές στατιστικές για να δοθεί μια γενική εικόνα των δεδομένων. Αυτό περιλαμβάνει μέτρα κεντρικής τάσης (μέσος όρος, διάμεσος) και μέτρα μεταβλητότητας (τυπική απόκλιση, εύρος). Οι περιγραφικές στατιστικές προσφέρουν πληροφορίες για τα γενικά πρότυπα και χαρακτηριστικά των απαντήσεων, θέτοντας τα θεμέλια για λεπτομερέστερη ανάλυση (Creswell J.D. & Creswell J.W., 2017).

Μετά την περιγραφική ανάλυση, χρησιμοποιούνται τεχνικές επαγωγικής στατιστικής για να εξεταστούν οι σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών και να ελεγχθούν οι υποθέσεις που αναπτύχθηκαν από τα ερευνητικά ερωτήματα. Τεχνικές όπως η ανάλυση παλινδρόμησης χρησιμοποιούνται για να διερευνηθεί πώς οι μεταβλητές που σχετίζονται με την τηλεργασία επηρεάζουν την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Η ανάλυση παλινδρόμησης είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για τον εντοπισμό σημαντικών προβλεπτικών παραγόντων της παραγωγικότητας και την κατανόηση της ισχύος και της κατεύθυνσης αυτών των σχέσεων (Field, 2018).

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιείται το στατιστικό λογισμικό SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Το SPSS επιλέγεται για την ευρωστία του και την ευρεία αποδοχή του στην ακαδημαϊκή έρευνα για την εκτέλεση σύνθετων στατιστικών

αναλύσεων. Διευκολύνει τον αποτελεσματικό χειρισμό μεγάλων συνόλων δεδομένων και παρέχει μια σειρά από στατιστικούς ελέγχους που είναι απαραίτητοι για την ολοκληρωμένη ανάλυση που απαιτείται στην παρούσα μελέτη (Field, 2018).

3.8 Δεοντολογικές εκτιμήσεις

Οι ηθικοί προβληματισμοί είναι υψίστης σημασίας κατά τη διεξαγωγή έρευνας, ιδίως όταν αυτή αφορά ανθρώπους που συμμετέχουν, όπως συμβαίνει στην παρούσα μελέτη για την τηλεργασία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα. Η τήρηση των δεοντολογικών κανόνων δεν είναι μόνο θέμα ακαδημαϊκής ακεραιότητας, αλλά και κρίσιμη πτυχή του σεβασμού των δικαιωμάτων και της ευημερίας των συμμετεχόντων. Το πρωτόκολλο της έρευνας έχει κατατεθεί (**Παράρτημα Γ**) και εγκριθεί (**Παράρτημα Δ**) από την Επιτροπή Δεοντολογίας και Βιοηθικής του Πανεπιστημίου Νεάπολις Πάφος.

Μία από τις πρωταρχικές δεοντολογικές εκτιμήσεις είναι η λήψη συγκατάθεσης μετά από ενημέρωση από όλους τους συμμετέχοντες. Αυτό περιλαμβάνει τη σαφή ενημέρωση των συμμετεχόντων σχετικά με τον σκοπό της μελέτης, τη φύση της συμμετοχής τους και τυχόν πιθανούς κινδύνους ή οφέλη που συνδέονται με τη συμμετοχή τους. Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να γνωρίζουν ότι η συμμετοχή τους είναι εθελοντική και ότι έχουν το δικαίωμα να αποσυρθούν ανά πάσα στιγμή χωρίς αρνητικές συνέπειες (Bryman, 2012).

Η διασφάλιση της εμπιστευτικότητας και της ανωνυμίας των απαντήσεων των συμμετεχόντων είναι μια άλλη κρίσιμη δεοντολογική πτυχή. Όλα τα δεδομένα που θα συλλεχθούν θα αντιμετωπιστούν με απόλυτη εμπιστευτικότητα και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας. Τα προσωπικά αναγνωριστικά στοιχεία θα αφαιρεθούν ή θα ανωνυμοποιηθούν κατά την παρουσίαση των δεδομένων και η πρόσβαση θα περιοριστεί στην ερευνητική ομάδα. Η πρακτική αυτή είναι σύμφωνη με τις δεοντολογικές

κατευθυντήριες γραμμές που τονίζουν τη σημασία της προστασίας της ιδιωτικής ζωής των συμμετεχόντων (Creswell J.D. & Creswell J.W., 2017).

Τα δεδομένα που συλλέγονται θα αποθηκεύονται με ασφάλεια και θα αντιμετωπίζονται σύμφωνα με τα δεοντολογικά και νομικά πρότυπα. Τα ηλεκτρονικά στοιχεία θα αποθηκεύονται σε αρχεία που προστατεύονται με κωδικό πρόσβασης και τυχόν έντυπα αντίγραφα θα φυλάσσονται σε κλειδωμένη και ασφαλή τοποθεσία. Όλα θα διατηρηθούν για χρονικό διάστημα που προβλέπεται από τις θεσμικές κατευθυντήριες γραμμές και στη συνέχεια θα καταστραφούν κατάλληλα (Field, 2018).

Κεφάλαιο 4: Ανάλυση Αποτελεσμάτων

4.1 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Το δείγμα της παρούσα έρευνας αποτελείται από 103 συμμετέχοντες. Τα δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στη μελέτη παρουσιάζονται στο **Παράρτημα Α, Πίνακας 1**.

Η ηλικιακή κατανομή των ερωτηθέντων δείχνει ένα ποικίλο φάσμα. Η μεγαλύτερη ηλικιακή ομάδα είναι η 25-34 ετών, η οποία περιλαμβάνει 33 συμμετέχοντες (32,0%), και ακολουθείται στενά από την ηλικιακή ομάδα 45-54 ετών με 27 συμμετέχοντες (26,2%). Η ηλικιακή ομάδα 35-44 ετών εκπροσωπείται από 24 άτομα (23,3%), ενώ τα άτομα κάτω των 25 ετών αποτελούν 8 συμμετέχοντες (7,8%). Η λιγότερο εκπροσωπούμενη ηλικιακή ομάδα είναι οι ηλικίες 55 ετών και άνω, με 11 συμμετέχοντες (10,7%).

Όσον αφορά το φύλο, το δείγμα αποτελείται κατά κύριο λόγο από άνδρες συμμετέχοντες, συνολικά 63 (61,2%), έναντι 40 γυναικών συμμετεχόντων (38,8%).

Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, υπάρχει μια αρκετά ομοιόμορφη κατανομή μεταξύ των συμμετεχόντων. Όσοι έχουν απολυτήριο λυκείου ή χαμηλότερο και όσοι έχουν επαγγελματική εκπαίδευση αποτελούν από 25 συμμετέχοντες (24,3%). Οι συμμετέχοντες με προπτυχιακό πτυχίο υπερβαίνουν ελαφρώς αυτές τις ομάδες, με 26 άτομα (25,2%). Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών αντιπροσωπεύουν 17 συμμετέχοντες (16,5%) και οι κάτοχοι διδακτορικού ή ανώτερου επιπέδου εκπαίδευσης αντιπροσωπεύονται λιγότερο, με 10 συμμετέχοντες (9,7%).

Το καθεστώς απασχόλησης των ερωτηθέντων δείχνει ότι η πλειοψηφία εργάζεται με πλήρη απασχόληση, αντιπροσωπεύοντας 46 συμμετέχοντες (44,7%). Τόσο η μερική απασχόληση όσο και οι αυτοαπασχολούμενοι εκπροσωπούνται εξίσου, καθένας από τους οποίους περιλαμβάνει 24 συμμετέχοντες (23,3%). Μια μικρότερη ομάδα 9 συμμετεχόντων (8,7%) είναι σε προσωρινές ή συμβασιούχες θέσεις.

Όσον αφορά τον επιχειρηματικό τομέα, οι συμμετέχοντες κατανέμονται σε διάφορους κλάδους. Ο τομέας της εκπαίδευσης έχει την υψηλότερη εκπροσώπηση με 20 συμμετέχοντες (19,4%), ακολουθούμενος από τον τομέα της υγείας με 16 συμμετέχοντες (15,5%). Οι τομείς της τεχνολογίας και του λιανικού εμπορίου εκπροσωπούνται εξίσου με 13 συμμετέχοντες ο καθένας (12,6%). Ο χρηματοπιστωτικός/τραπεζικός τομέας περιλαμβάνει 10 συμμετέχοντες (9,7%), και οι υπόλοιποι 31 συμμετέχοντες (30,1%) κατηγοριοποιούνται στην κατηγορία "Άλλο".

Τέλος, τα έτη εργασιακής εμπειρίας μεταξύ των συμμετεχόντων ποικίλλουν. Το συνηθέστερο εύρος είναι 6-10 έτη, που αντιπροσωπεύεται από 44 συμμετέχοντες (42,7%), ακολουθούμενο από εκείνους με εμπειρία 1-5 ετών, που περιλαμβάνουν 35 συμμετέχοντες (34,0%). Εκείνοι με 11-20 έτη εμπειρίας ανέρχονται σε 16 συμμετέχοντες (15,5%). Τόσο οι ομάδες με λιγότερο από 1 έτος όσο και με περισσότερα από 20 έτη εμπειρίας εκπροσωπούνται λιγότερο, αποτελούμενες από 4 συμμετέχοντες (3,9%) η καθεμία.

4.2 Εγκυρότητα και Αξιοπιστία

Η αξιοπιστία της κλίμακας που χρησιμοποιήθηκε στη μελέτη αξιολογήθηκε με τη χρήση του δείκτη Cronbach's alpha, ενός ευρέως αναγνωρισμένου μέτρου εσωτερικής συνέπειας.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.978	30

Το Cronbach's alpha για το σύνολο των δεδομένων αναφέρεται ότι είναι 0,978, με βάση 30 στοιχεία. Αυτή η υψηλή τιμή υποδηλώνει ένα πολύ καλό επίπεδο εσωτερικής συνοχής εντός

της κλίμακας. Γενικά, μια τιμή του Cronbach's alpha της τάξης του 0,7 ή υψηλότερη θεωρείται αποδεκτή, με υψηλότερες τιμές να υποδηλώνουν μεγαλύτερη αξιοπιστία (Tavakol & Dennick, 2011). Η τιμή άλφα 0,978 στην παρούσα μελέτη υποδηλώνει ότι τα στοιχεία της κλίμακας συσχετίζονται σε μεγάλο βαθμό και μετρούν με συνέπεια την υποκείμενη κατασκευή.

4.3 Περιγραφική Στατιστική

4.3.1 Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας

Η μελέτη σχετικά με την υιοθέτηση και την οργάνωση της τηλεργασίας αφορούσε δείγμα 103 συμμετεχόντων, εστιάζοντας σε διάφορες πτυχές της μετάβασης και της εμπειρίας τους από την τηλεργασία (**Παράρτημα Α, Πίνακας 2**).

Το πρώτο στοιχείο αξιολόγησε τη διαθεσιμότητα πόρων και υποστήριξης από τους οργανισμούς για την έναρξη της τηλεργασίας. Η μέση βαθμολογία για αυτό το στοιχείο ήταν 3,0971, με τυπική απόκλιση 0,86902, υποδεικνύοντας ένα μέτριο επίπεδο συμφωνίας μεταξύ των συμμετεχόντων ότι διέθεταν τους απαραίτητους πόρους και υποστήριξη.

Για την ομαλότητα της μετάβασης από την εργασία γραφείου στην τηλεργασία, οι συμμετέχοντες την αξιολόγησαν με μέση βαθμολογία 3,5340 ($SD = 0,88357$). Αυτό υποδηλώνει ότι, κατά μέσο όρο, οι συμμετέχοντες θεώρησαν τη μετάβαση σχετικά ομαλή.

Αξιολογήθηκε επίσης η επάρκεια της κατάρτισης σχετικά με τη χρήση των εργαλείων και των πλατφορμών τηλεργασίας. Η μέση βαθμολογία εδώ ήταν 3,6214, με τυπική απόκλιση 1,08570, υποδεικνύοντας ένα ελαφρώς υψηλότερο επίπεδο συμφωνίας ότι παρέχεται επαρκής εκπαίδευση.

Οι αντιλήψεις των συμμετεχόντων σχετικά με το οικιακό τους περιβάλλον που ευνοεί την παραγωγική τηλεργασία μετρήθηκαν επίσης. Η μέση βαθμολογία ήταν 3,7087 ($SD = 1,06302$), υποδηλώνοντας ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες θεωρούσαν το οικιακό τους περιβάλλον σχετικά κατάλληλο για τηλεργασία.

Όσον αφορά τη διαθεσιμότητα αξιόπιστης και γρήγορης πρόσβασης στο διαδίκτυο, απαραίτητη για την τηλεργασία, η μέση βαθμολογία ήταν 3,6796 ($SD = 1,01183$). Αυτό δείχνει ότι οι συμμετέχοντες είχαν γενικά πρόσβαση σε επαρκείς υπηρεσίες διαδικτύου για την τηλεργασία.

Τέλος, αξιολογήθηκε η παροχή επαρκούς υποστήριξης πληροφορικής από τους οργανισμούς για την τηλεργασία, με μέση βαθμολογία 3,6990 και τυπική απόκλιση 1,13617. Αυτό υποδηλώνει ότι, κατά μέσο όρο, οι συμμετέχοντες θεωρούσαν ότι ο οργανισμός τους παρείχε επαρκή υποστήριξη ΤΠ για την τηλεργασία.

Συνολικά, τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι ενώ υπάρχει μια γενική τάση μέτριας έως υψηλής ικανοποίησης από τους πόρους, την υποστήριξη και τις συνθήκες για την τηλεργασία, υπάρχει μεταβλητότητα στις εμπειρίες και τις αντιλήψεις μεταξύ των συμμετεχόντων, όπως υποδεικνύεται από τις τυπικές αποκλίσεις.

4.3.2 Επικοινωνία και συνεργασία

Κατά την εξέταση των πτυχών της επικοινωνίας και της συνεργασίας στο πλαίσιο της τηλεργασίας, τα δεδομένα παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εξ αποστάσεως επικοινωνίας και συνεργασίας σε περιβάλλον τηλεργασίας (**Παράρτημα Α, Πίνακας 3**).

Αξιολογήθηκε η ευκολία επικοινωνίας με συναδέλφους και προϊσταμένους κατά την τηλεργασία, με τους συμμετέχοντες να αναφέρουν μέση βαθμολογία 3,7767 και τυπική απόκλιση 1,13701. Αυτό υποδηλώνει ένα μέτρια υψηλό επίπεδο συμφωνίας μεταξύ των συμμετεχόντων ότι θεωρούσαν εύκολη την επικοινωνία εξ αποστάσεως.

Οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν επίσης πώς η τηλεργασία επηρέασε την ικανότητά τους να εργάζονται αποτελεσματικά με την ομάδα τους. Η μέση βαθμολογία για αυτή την πτυχή

ήταν επίσης 3,7767, με τυπική απόκλιση 1,11963, γεγονός που υποδηλώνει ότι η τηλεργασία δεν εμπόδιζε σημαντικά την ομαδική τους εργασία.

Όσον αφορά τη συμμετοχή στις απαραίτητες επικοινωνίες και αποφάσεις κατά την τηλεργασία, οι συμμετέχοντες ανέφεραν και πάλι μέση βαθμολογία 3,7767 ($SD = 1,10198$). Αυτή η ομοιομορφία στις μέσες βαθμολογίες σε αυτές τις τρεις πτυχές υποδηλώνει ένα σταθερά μέτριο έως υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από την επικοινωνία και τη συμμετοχή σε περιβάλλοντα εργασίας εξ αποστάσεως.

Η αποτελεσματικότητα των εικονικών συναντήσεων ως υποκατάστατο των συναντήσεων πρόσωπο με πρόσωπο αξιολογήθηκε με μέση βαθμολογία 3,7573 και τυπική απόκλιση 1,10672. Αυτό υποδηλώνει ότι, κατά μέσο όρο, οι συμμετέχοντες θεώρησαν τις εικονικές συναντήσεις ως μια σχετικά αποτελεσματική εναλλακτική λύση.

Διερευνήθηκε επίσης η έγκαιρη λήψη απαντήσεων και υποστήριξης από τους συναδέλφους όταν εργάζονται εξ αποστάσεως. Εδώ, η μέση βαθμολογία ήταν ελαφρώς υψηλότερη με 3,8544 ($SD = 1,00399$), υποδεικνύοντας μια γενικά θετική εμπειρία με την ανταπόκριση των συναδέλφων σε ένα απομακρυσμένο εργασιακό περιβάλλον.

Τέλος, αξιολογήθηκε η αποτελεσματικότητα των εργαλείων και των πλατφορμών που παρέχονται από τον οργανισμό για την απομακρυσμένη συνεργασία. Οι συμμετέχοντες έδωσαν σε αυτό μια μέση βαθμολογία 3,7961 με τυπική απόκλιση 1,17456, γεγονός που αντανakλά ένα μέτριο έως υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από τα εργαλεία και τις πλατφόρμες απομακρυσμένης συνεργασίας που παρέχονται από τους οργανισμούς τους.

Τα αποτελέσματα αυτά υποδηλώνουν ότι, σε γενικές γραμμές, οι συμμετέχοντες βίωσαν ένα σχετικά υψηλό επίπεδο αποτελεσματικότητας στην επικοινωνία και τη συνεργασία κατά την τηλεργασία, με κάποια μεταβλητότητα στις ατομικές εμπειρίες, όπως υποδεικνύεται από τις τυπικές αποκλίσεις.

4.3.3 Παραγωγικότητα και απόδοση

Η έρευνα της μελέτης σχετικά με την παραγωγικότητα και την απόδοση στο πλαίσιο της τηλεργασίας αντικατοπτρίζει τις αντιλήψεις και τις εμπειρίες των συμμετεχόντων σχετικά με διάφορες πτυχές της παραγωγικότητας και της απόδοσής τους κατά την εξ αποστάσεως εργασία (Παράρτημα Α, Πίνακας 4).

Οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν την παραγωγικότητά τους όταν εργάζονταν εξ αποστάσεως σε σύγκριση με την εργασία στο γραφείο. Η μέση βαθμολογία για αυτό το στοιχείο ήταν 3,8641, με τυπική απόκλιση 1,16357, υποδεικνύοντας μια μέτρια υψηλή αντίληψη για τη διατήρηση της παραγωγικότητας σε περιβάλλον τηλεργασίας.

Αξιολογήθηκε επίσης ο αντίκτυπος της τηλεργασίας στην ικανότητα συγκέντρωσης σε εργασίες χωρίς περισπασμούς στο γραφείο. Η μέση βαθμολογία για την πτυχή αυτή ήταν 3,9320 (SD = 1,11375), γεγονός που υποδηλώνει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες θεώρησαν ότι η τηλεργασία είναι επωφελής για την εστίασή τους στα εργασιακά καθήκοντα.

Οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν σχετικά με την ικανότητά τους να διαχειρίζονται αποτελεσματικότερα το φόρτο εργασίας τους όταν εργάζονται με τηλεργασία. Η μέση βαθμολογία εδώ ήταν 3,9223, με τυπική απόκλιση 1,05430, υποδεικνύοντας μια γενική συμφωνία ότι η τηλεργασία βελτίωσε τη διαχείριση του φόρτου εργασίας τους.

Η επίδραση της τηλεργασίας στην ποιότητα της εργασίας ήταν μια άλλη πτυχή που αξιολογήθηκε. Η μέση βαθμολογία γι' αυτό το θέμα ήταν 3,8544 (SD = 1,13248), γεγονός που αντανakλά τη θετική αντίληψη των συμμετεχόντων όσον αφορά την επίδραση της τηλεργασίας στην ποιότητα της εργασίας τους.

Οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν επίσης τα κίνητρά τους για εργασία κατά την τηλεργασία. Η μέση βαθμολογία ήταν 3,8641 (SD = 1,05764), υποδηλώνοντας ότι η τηλεργασία είχε θετική επίδραση στα επίπεδα κινήτρων τους.

Τέλος, αξιολογήθηκε η βελτίωση της απόδοσης από την έναρξη της τηλεργασίας. Οι συμμετέχοντες ανέφεραν μέση βαθμολογία 3,7864 με τυπική απόκλιση 1,09947, υποδεικνύοντας μέτρια βελτίωση της απόδοσης λόγω της τηλεργασίας.

Τα αποτελέσματα αυτά υποδηλώνουν μια γενική τάση μεταξύ των συμμετεχόντων προς την κατεύθυνση της αυξημένης συγκέντρωσης, της καλύτερης διαχείρισης του φόρτου εργασίας, της διατήρησης ή βελτίωσης της ποιότητας της εργασίας, της αύξησης των κινήτρων και της βελτίωσης της απόδοσης κατά την τηλεργασία. Ωστόσο, υπάρχει μεταβλητότητα σε αυτές τις εμπειρίες, όπως φαίνεται από τις τυπικές αποκλίσεις.

4.3.4 Ισορροπία εργασίας-ζωής και ευημερία

Στη μελέτη που επικεντρώθηκε στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και στην ευημερία στο πλαίσιο της τηλεργασίας, οι απαντήσεις αποσκοπούσαν στην κατανόηση των αντιλήψεων των συμμετεχόντων σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η τηλεργασία επηρέαζε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τα επίπεδα άγχους, τη συνολική ευημερία και τη σωματική υγεία (**Παράρτημα Α, Πίνακας 5**).

Η αντίληψη της βελτιωμένης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής λόγω της τηλεργασίας αναφέρθηκε με μέση βαθμολογία 3,8544 και τυπική απόκλιση 1,07016. Αυτή η βαθμολογία υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες γενικά αντιλαμβάνονται την τηλεργασία ως ευεργετική για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Ομοίως, η ικανότητα αποτελεσματικής διαχείρισης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κατά την τηλεργασία αξιολογήθηκε επίσης με μέση βαθμολογία 3,8544 και την ίδια τυπική απόκλιση 1,07016. Αυτό υποδηλώνει μια συνεπή αντίληψη μεταξύ των συμμετεχόντων όσον αφορά την ικανότητά τους να εξισορροπούν τις επαγγελματικές υποχρεώσεις και τις υποχρεώσεις της ζωής τους κατά την τηλεργασία.

Οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν τον αντίκτυπο της τηλεργασίας στη μείωση των επιπέδων άγχους που σχετίζονται με την εργασία τους. Η μέση βαθμολογία για αυτό το στοιχείο ήταν 3,8155, με τυπική απόκλιση 1,07327, γεγονός που υποδηλώνει μέτρια μείωση των επιπέδων άγχους λόγω της τηλεργασίας.

Ο θετικός αντίκτυπος της τηλεργασίας στη συνολική ευημερία αξιολογήθηκε με μέση βαθμολογία 3,7767 (SD = 1,05656). Αυτό υποδηλώνει μέτρια θετική επίδραση στη συνολική ευημερία των συμμετεχόντων λόγω της τηλεργασίας.

Η επάρκεια χρόνου για προσωπικές και οικογενειακές υποχρεώσεις κατά την τηλεργασία ήταν μια άλλη πτυχή που διερευνήθηκε. Οι συμμετέχοντες ανέφεραν μέση βαθμολογία 3,7670 (SD = 1,04040), γεγονός που υποδηλώνει ότι γενικά βρήκαν αρκετό χρόνο για προσωπικές και οικογενειακές υποχρεώσεις κατά την τηλεργασία.

Τέλος, αξιολογήθηκε το όφελος της τηλεργασίας στη σωματική υγεία. Η μέση βαθμολογία ήταν 3,8155 με τυπική απόκλιση 0,98764, υποδεικνύοντας μια μέτρια αντίληψη βελτίωσης της σωματικής υγείας λόγω της τηλεργασίας.

Τα αποτελέσματα αυτά αντικατοπτρίζουν μια τάση μεταξύ των συμμετεχόντων να βιώνουν βελτιωμένη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μειωμένο άγχος που σχετίζεται με την εργασία, βελτιωμένη γενική ευημερία, επαρκή χρόνο για προσωπικές και οικογενειακές υποχρεώσεις και θετικό αντίκτυπο στη σωματική υγεία ως αποτέλεσμα της τηλεργασίας. Ωστόσο, η διακύμανση αυτών των αντιλήψεων, όπως φαίνεται από τις τυπικές αποκλίσεις, υποδηλώνει διαφορές στις ατομικές εμπειρίες.

4.3.5 Οργανωτική υποστήριξη και μέλλον της τηλεργασίας

Στη διερεύνηση της οργανωτικής υποστήριξης και των μελλοντικών προοπτικών της τηλεργασίας, η έρευνα αποσκοπούσε στην κατανόηση των αντιλήψεων των συμμετεχόντων σχετικά με την υποστήριξη της τηλεργασίας από τον οργανισμό τους, τις ανησυχίες για την

ασφάλεια των δεδομένων, τους μηχανισμούς ανατροφοδότησης, τις μελλοντικές προτιμήσεις για την τηλεργασία και τον αντίκτυπό της στην άποψή τους για τον οργανισμό (**Παράρτημα Α, Πίνακας 6**).

Η αντίληψη της οργανωτικής υποστήριξης της τηλεργασίας αξιολογήθηκε με μέση βαθμολογία 3,7864 και τυπική απόκλιση 1,00636. Αυτή η βαθμολογία υποδηλώνει ένα μέτριο επίπεδο συμφωνίας μεταξύ των συμμετεχόντων ότι ο οργανισμός τους εκτιμά και υποστηρίζει την τηλεργασία.

Οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν επίσης την εμπιστοσύνη τους στην ασφάλεια και την εμπιστευτικότητα των εργασιακών δεδομένων κατά την τηλεργασία. Αυτή η πτυχή έλαβε μέση βαθμολογία 3,8447 ($SD = 1,02668$), υποδηλώνοντας ένα σχετικά υψηλό επίπεδο εμπιστοσύνης στην ασφάλεια και την εμπιστευτικότητα των δεδομένων στο πλαίσιο της τηλεργασίας.

Η συχνότητα και η επάρκεια της λήψης ανατροφοδότησης από τους προϊσταμένους κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας αξιολογήθηκαν, με μέση βαθμολογία 3,6699 ($SD = 1,03268$). Αυτό υποδηλώνει ένα μέτριο επίπεδο ικανοποίησης από τους μηχανισμούς ανατροφοδότησης που υπάρχουν για την τηλεργασία.

Οι συμμετέχοντες εξέφρασαν την προτίμησή τους για τη συνέχιση της τηλεργασίας στο μέλλον, ακόμη και μετά την πανδημία. Η μέση βαθμολογία για αυτό το στοιχείο ήταν 3,6893, με τυπική απόκλιση 1,06669, γεγονός που αντανακλά μια μέτρια προτίμηση για τη διατήρηση των ρυθμίσεων τηλεργασίας.

Εκτιμήθηκε επίσης ο αντίκτυπος της τηλεργασίας στις αντιλήψεις των συμμετεχόντων για τον οργανισμό τους. Η μέση βαθμολογία γι' αυτό ήταν 3,6893 ($SD = 1,07584$), υποδηλώνοντας ότι η τηλεργασία είχε μέτρια θετική επίδραση στον τρόπο με τον οποίο οι συμμετέχοντες έβλεπαν τον οργανισμό τους.

Τέλος, η πίστη στην τηλεργασία ως τυπική επιλογή που προσφέρει ο οργανισμός αξιολογήθηκε με μέση βαθμολογία 3,9417 και τυπική απόκλιση 0,94791. Αυτό υποδηλώνει την ισχυρή πεποίθηση των συμμετεχόντων ότι η τηλεργασία θα πρέπει να αποτελεί τυπική προσφορά των οργανισμών.

Τα αποτελέσματα αυτά καταδεικνύουν μια γενικά θετική άποψη για την τηλεργασία όσον αφορά την οργανωτική υποστήριξη, την ασφάλεια των δεδομένων, τους μηχανισμούς ανατροφοδότησης, τις μελλοντικές προτιμήσεις και τη θετική επιρροή της στην οργανωτική αντίληψη. Οι διαφοροποιήσεις σε αυτές τις αντιλήψεις, όπως υποδεικνύεται από τις τυπικές αποκλίσεις, αναδεικνύουν τις διαφορετικές ατομικές εμπειρίες και στάσεις απέναντι στην τηλεργασία.

4.4 Επαγωγική Στατιστική

4.4.1 Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την Ηλικία

Στην ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης, με εξαρτημένη μεταβλητή την ηλικία, η μελέτη εξέτασε την επίδραση διαφόρων πτυχών της τηλεργασίας στην ηλικία των συμμετεχόντων. Οι συντελεστές που προέκυψαν παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο καθένας από αυτούς τους παράγοντες συνδέεται με την ηλικία των συμμετεχόντων (**Παράρτημα Α, Πίνακας 7**).

Η σταθερά (intercept) του μοντέλου είναι 2,781, με τυπικό σφάλμα 0,538. Αυτό είναι στατιστικά σημαντικό ($t = 5,169$, $p < 0,000$), υποδεικνύοντας ότι όταν όλες οι ανεξάρτητες μεταβλητές είναι μηδενικές, ο μέσος όρος ηλικίας διαφέρει σημαντικά από το μηδέν.

Για τον παράγοντα "Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας", ο μη τυποποιημένος συντελεστής είναι -0,102 με τυπικό σφάλμα 0,287. Αυτός ο αρνητικός συντελεστής υποδηλώνει μια μικρή αντίστροφη σχέση μεταξύ αυτού του παράγοντα και της ηλικίας, αλλά δεν είναι στατιστικά σημαντική ($t = -0,354$, $p = 0,724$).

Ο παράγοντας "Επικοινωνία και συνεργασία" έχει μη τυποποιημένο συντελεστή 0,162 με τυπικό σφάλμα 0,241. Αυτό υποδηλώνει μια μικρή θετική συσχέτιση με την ηλικία-ωστόσο, η συσχέτιση αυτή δεν είναι στατιστικά σημαντική ($t = 0,671, p = 0,504$).

Η μεταβλητή "Παραγωγικότητα και αποδοτικότητα" παρουσιάζει μη τυποποιημένο συντελεστή -0,342 με τυπικό σφάλμα 0,222. Αυτό υποδηλώνει μια μέτρια αρνητική συσχέτιση με την ηλικία, αλλά η σχέση αυτή δεν είναι στατιστικά σημαντική ($t = -1,546, p = 0,125$).

Για την "ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία", ο μη τυποποιημένος συντελεστής είναι -0,046 με τυπικό σφάλμα 0,247. Αυτό δείχνει μια πολύ μικρή αντίστροφη σχέση με την ηλικία, αλλά όπως και οι άλλες μεταβλητές, αυτή δεν είναι στατιστικά σημαντική ($t = -0,186, p = 0,853$).

Τέλος, η "οργανωτική υποστήριξη και το μέλλον της τηλεργασίας" έχει μη τυποποιημένο συντελεστή 0,389 με τυπικό σφάλμα 0,243. Αυτό υποδηλώνει μια μέτρια θετική συσχέτιση με την ηλικία, ωστόσο η σχέση αυτή δεν είναι στατιστικά σημαντική ($t = 1,604, p = 0,112$).

Ενώ το μοντέλο εντοπίζει διάφορες συσχετίσεις μεταξύ των πτυχών της τηλεργασίας και της ηλικίας, καμία από αυτές τις σχέσεις δεν είναι στατιστικά σημαντική. Αυτό υποδηλώνει ότι, με βάση αυτή την ανάλυση, οι παράγοντες που μελετήθηκαν δεν έχουν σημαντική επίδραση στην ηλικία των συμμετεχόντων στο πλαίσιο της τηλεργασίας.

4.4.2 Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή το Φύλο

Σε αυτή την ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης, το φύλο εξετάστηκε ως εξαρτημένη μεταβλητή, με σκοπό να κατανοηθεί η επίδραση διαφόρων παραγόντων που σχετίζονται με την τηλεργασία στο φύλο. Καθένας από αυτούς τους παράγοντες αξιολογήθηκε για να διαπιστωθεί εάν είχαν στατιστικά σημαντική συσχέτιση με το φύλο (**Παράρτημα Α, Πίνακας 8**).

Το μοντέλο παλινδρόμησης παρουσίασε μια σταθερά (intercept) 2,048, με τυπικό σφάλμα 0,218. Αυτό ήταν στατιστικά σημαντικό ($t = 9,395$, $p < 0,000$), υποδεικνύοντας ότι όταν όλες οι ανεξάρτητες μεταβλητές διατηρούνται σταθερές στο μηδέν, η αναμενόμενη τιμή της μεταβλητής φύλο διαφέρει σημαντικά από το μηδέν.

Για τη μεταβλητή "Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας", ο μη τυποποιημένος συντελεστής ήταν -0,154 με τυπικό σφάλμα 0,116. Αυτός ο αρνητικός συντελεστής υποδηλώνει μια ελαφρά αντίστροφη σχέση με το φύλο, αλλά δεν έφτασε σε στατιστική σημαντικότητα ($t = -1,324$, $p = 0,189$).

Η "επικοινωνία και συνεργασία" παρουσίασε μη τυποποιημένο συντελεστή -0,111 και τυπικό σφάλμα 0,098. Αυτός ο ελαφρώς αρνητικός συντελεστής υποδηλώνει μια μικρή αντίστροφη συσχέτιση με το φύλο, ωστόσο δεν ήταν στατιστικά σημαντικός ($t = -1,136$, $p = 0,259$).

Ο παράγοντας "Παραγωγικότητα και αποδοτικότητα" είχε μη τυποποιημένο συντελεστή 0,145 και τυπικό σφάλμα 0,090. Ο συντελεστής αυτός υποδηλώνει μια μικρή θετική σχέση με το φύλο. Ωστόσο, η σχέση αυτή δεν ήταν στατιστικά σημαντική ($t = 1,612$, $p = 0,110$).

Για την "ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία", ο μη τυποποιημένος συντελεστής ήταν -0,054 με τυπικό σφάλμα 0,100. Αυτό υποδηλώνει μια αμελητέα αρνητική συσχέτιση με το φύλο, η οποία όμως δεν ήταν στατιστικά σημαντική ($t = -0,537$, $p = 0,593$).

Τέλος, ο παράγοντας "Οργανωσιακή υποστήριξη και το μέλλον της τηλεργασίας" είχε μη τυποποιημένο συντελεστή -0,012 με τυπικό σφάλμα 0,098. Ο συντελεστής αυτός υποδηλώνει μια ασήμαντη αρνητική συσχέτιση με το φύλο και δεν ήταν στατιστικά σημαντικός ($t = -0,124$, $p = 0,902$).

Η ανάλυση παλινδρόμησης αποκάλυψε ότι κανένας από τους παράγοντες που σχετίζονται με την τηλεργασία δεν είχε στατιστικά σημαντική επίδραση στο φύλο. Αυτό υποδηλώνει ότι στο συγκεκριμένο δείγμα και στο πλαίσιο της μελέτης, αυτές οι πτυχές της τηλεργασίας δεν διαφέρουν σημαντικά με βάση το φύλο.

4.4.3 Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή το Επίπεδο Εκπαίδευσης

Σε αυτή την ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης, το επίπεδο εκπαίδευσης ορίστηκε ως εξαρτημένη μεταβλητή για να διερευνηθεί η σχέση του με διάφορες πτυχές της τηλεργασίας (**Παράρτημα Α, Πίνακας 9**).

Η σταθερά του μοντέλου είναι 2,731 με τυπικό σφάλμα 0,598. Αυτό είναι στατιστικά σημαντικό ($t = 4,564$, $p < 0,000$), υποδεικνύοντας ότι όταν όλες οι ανεξάρτητες μεταβλητές είναι μηδενικές, το αναμενόμενο επίπεδο εκπαίδευσης είναι σημαντικά πάνω από το μηδέν.

Για τη μεταβλητή "Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας", ο μη τυποποιημένος συντελεστής είναι 0,279 με τυπικό σφάλμα 0,320. Αυτός ο συντελεστής υποδηλώνει μια μικρή θετική συσχέτιση με το επίπεδο εκπαίδευσης, αλλά δεν είναι στατιστικά σημαντικός ($t = 0,874$, $p = 0,384$).

Η "επικοινωνία και συνεργασία" παρουσιάζει μη τυποποιημένο συντελεστή -0,048 με τυπικό σφάλμα 0,269. Αυτός ο ελαφρώς αρνητικός συντελεστής υποδηλώνει μια μικρή αντίστροφη συσχέτιση με το επίπεδο εκπαίδευσης, ωστόσο δεν είναι στατιστικά σημαντικός ($t = -0,179$, $p = 0,858$).

Η μεταβλητή "παραγωγικότητα και αποδοτικότητα" έχει μη τυποποιημένο συντελεστή -0,498 με τυπικό σφάλμα 0,246. Ο συντελεστής αυτός υποδηλώνει μια μέτρια αρνητική σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης και είναι στατιστικά σημαντικός ($t = -2,021$, $p = 0,046$).

Για την "ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία", ο μη τυποποιημένος συντελεστής είναι 0,238 με τυπικό σφάλμα 0,274. Αυτό δείχνει μια μικρή θετική συσχέτιση με το επίπεδο εκπαίδευσης, αλλά η σχέση αυτή δεν είναι στατιστικά σημαντική ($t = 0,866$, $p = 0,389$).

Τέλος, η "οργανωτική υποστήριξη και το μέλλον της τηλεργασίας" έχει μη τυποποιημένο συντελεστή 0,029 με τυπικό σφάλμα 0,270. Ο συντελεστής αυτός υποδηλώνει μια πολύ μικρή θετική συσχέτιση με το επίπεδο εκπαίδευσης, η οποία δεν είναι στατιστικά σημαντική ($t = 0,108$, $p = 0,914$).

Η ανάλυση παλινδρόμησης δείχνει ότι οι περισσότεροι παράγοντες που σχετίζονται με την τηλεργασία δεν έχουν στατιστικά σημαντική επίδραση στο επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων, με εξαίρεση τον παράγοντα "Παραγωγικότητα και αποδοτικότητα". Ο παράγοντας αυτός παρουσιάζει μέτρια αρνητική συσχέτιση με το επίπεδο εκπαίδευσης, γεγονός που υποδηλώνει ότι όσο αυξάνεται η παραγωγικότητα και η αποδοτικότητα στην τηλεργασία, το επίπεδο εκπαίδευσης τείνει να είναι χαμηλότερο.

4.4.4 Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την Κατάσταση Απασχόλησης

Στην ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την κατάσταση απασχόλησης, η μελέτη εξέτασε την επίδραση των διαφόρων πτυχών της τηλεργασίας στην κατάσταση απασχόλησης των συμμετεχόντων. Οι ανεξάρτητες μεταβλητές που αξιολογήθηκαν ήταν η υιοθέτηση και η οργάνωση της τηλεργασίας, η επικοινωνία και η συνεργασία, η παραγωγικότητα και η απόδοση, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η ευημερία, καθώς και η οργανωτική υποστήριξη και το μέλλον της τηλεργασίας (**Παράρτημα Α, Πίνακας 10**).

Το μοντέλο παλινδρόμησης αποκάλυψε μια σταθερά (intercept) 1,429 με τυπικό σφάλμα 0,480, η οποία ήταν στατιστικά σημαντική ($t = 2,976$, $p = 0,004$). Αυτό υποδηλώνει ότι όταν όλες οι ανεξάρτητες μεταβλητές διατηρούνται στο μηδέν, η αναμενόμενη τιμή για την κατάσταση απασχόλησης διαφέρει σημαντικά από το μηδέν.

Για τον παράγοντα "Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας", ο μη τυποποιημένος συντελεστής ήταν 0,083 με τυπικό σφάλμα 0,256. Ο συντελεστής αυτός, αν και υποδεικνύει μια ελαφρά θετική σχέση με το καθεστώς απασχόλησης, δεν ήταν στατιστικά σημαντικός ($t = 0,324$, $p = 0,747$).

Η "επικοινωνία και συνεργασία" είχε μη τυποποιημένο συντελεστή 0,085 και τυπικό σφάλμα 0,215. Αυτό υποδηλώνει μια μικρή θετική συσχέτιση με το καθεστώς απασχόλησης-ωστόσο, αυτό δεν ήταν στατιστικά σημαντικό ($t = 0,392$, $p = 0,696$).

Η μεταβλητή "Παραγωγικότητα και απόδοση" παρουσίασε μη τυποποιημένο συντελεστή 0,115 και τυπικό σφάλμα 0,198. Αυτό υποδηλώνει μια μικρή θετική σχέση με το καθεστώς απασχόλησης, αλλά και πάλι, αυτό δεν ήταν στατιστικά σημαντικό ($t = 0,584$, $p = 0,561$).

Για την "ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία", ο μη τυποποιημένος συντελεστής ήταν 0,020 με τυπικό σφάλμα 0,220. Αυτό υποδηλώνει αμελητέα συσχέτιση με την κατάσταση απασχόλησης και δεν ήταν στατιστικά σημαντικό ($t = 0,091$, $p = 0,927$).

Τέλος, η "οργανωτική υποστήριξη και το μέλλον της τηλεργασίας" είχε μη τυποποιημένο συντελεστή -0,161 με τυπικό σφάλμα 0,216. Αυτός ο συντελεστής υποδηλώνει μια μικρή αρνητική σχέση με το καθεστώς απασχόλησης, αλλά δεν ήταν στατιστικά σημαντικός ($t = -0,744$, $p = 0,459$).

Η ανάλυση παλινδρόμησης έδειξε ότι κανένας από τους παράγοντες που σχετίζονται με την τηλεργασία δεν είχε στατιστικά σημαντική επίδραση στην κατάσταση απασχόλησης των συμμετεχόντων στην παρούσα μελέτη. Αυτό σημαίνει ότι, με βάση αυτά τα δεδομένα, αυτές οι πτυχές της τηλεργασίας δεν επηρεάζουν σημαντικά την κατάσταση απασχόλησης των ατόμων.

4.4.5 Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τον τομέα της επιχείρησης

Στην ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τον τομέα της επιχείρησης, η μελέτη είχε ως στόχο να διερευνήσει την επίδραση των διαφόρων πτυχών της τηλεργασίας στον τομέα της επιχείρησης (**Παράρτημα Α, Πίνακας 11**).

Το μοντέλο παρουσίασε μια σταθερά (intercept) 3,188 με τυπικό σφάλμα 0,822. Αυτή η παρεμβολή είναι στατιστικά σημαντική ($t = 3,881, p < 0,000$), υποδεικνύοντας ότι όταν όλες οι ανεξάρτητες μεταβλητές διατηρούνται σταθερές, η αναμενόμενη τιμή για τον επιχειρηματικό τομέα διαφέρει σημαντικά από το μηδέν.

Για τον παράγοντα "Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας", ο μη τυποποιημένος συντελεστής είναι 0,335 με τυπικό σφάλμα 0,439. Αυτός ο θετικός συντελεστής υποδηλώνει μια μικρή συσχέτιση με τον επιχειρηματικό τομέα, αλλά δεν είναι στατιστικά σημαντικός ($t = 0,764, p = 0,447$).

Η "επικοινωνία και συνεργασία" έχει μη τυποποιημένο συντελεστή -0,349 με τυπικό σφάλμα 0,369. Αυτό υποδηλώνει μια ελαφρά αρνητική συσχέτιση με τον επιχειρηματικό τομέα- ωστόσο, η συσχέτιση αυτή δεν είναι στατιστικά σημαντική ($t = -0,947, p = 0,346$).

Η μεταβλητή "Παραγωγικότητα και αποδοτικότητα" παρουσιάζει μη τυποποιημένο συντελεστή 0,504 με τυπικό σφάλμα 0,338. Αυτό υποδηλώνει μια μέτρια θετική σχέση με τον

επιχειρηματικό τομέα. Ωστόσο, η σχέση αυτή δεν είναι στατιστικά σημαντική ($t = 1,489$, $p = 0,140$).

Για την "ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία", ο μη τυποποιημένος συντελεστής είναι $-0,155$ με τυπικό σφάλμα $0,377$. Αυτό υποδηλώνει μια μικρή αρνητική συσχέτιση με τον επιχειρηματικό τομέα, αλλά η συσχέτιση αυτή δεν είναι στατιστικά σημαντική ($t = -0,412$, $p = 0,681$).

Τέλος, η "οργανωτική υποστήριξη και το μέλλον της τηλεργασίας" έχει μη τυποποιημένο συντελεστή $-0,120$ με τυπικό σφάλμα $0,370$. Ο συντελεστής αυτός υποδηλώνει μια μικρή αρνητική σχέση με τον επιχειρηματικό τομέα, αλλά δεν είναι στατιστικά σημαντικός ($t = -0,324$, $p = 0,746$).

Η ανάλυση παλινδρόμησης δείχνει ότι κανένας από τους παράγοντες που σχετίζονται με την τηλεργασία και περιλαμβάνονται στο μοντέλο δεν έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στον επιχειρηματικό τομέα των επιχειρήσεων που εκπροσωπούνται στη μελέτη. Αυτό υποδηλώνει ότι, με βάση αυτή την ανάλυση, αυτές οι πτυχές της τηλεργασίας δεν διαφοροποιούν σημαντικά τους διάφορους επιχειρηματικούς τομείς.

4.4.6 Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τα έτη εργασιακής εμπειρίας

Στην ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τα έτη εργασιακής εμπειρίας, η μελέτη διερεύνησε τον αντίκτυπο διαφόρων παραγόντων που σχετίζονται με την τηλεργασία στο μέγεθος της εργασιακής εμπειρίας των συμμετεχόντων (Παράρτημα Α, Πίνακας 12).

Το μοντέλο παλινδρόμησης έδειξε μια σταθερά $3,759$ με τυπικό σφάλμα $0,399$, η οποία ήταν στατιστικά σημαντική ($t = 9,424$, $p < 0,000$). Αυτό υποδηλώνει ότι, με όλες τις

ανεξάρτητες μεταβλητές στο μηδέν, τα αναμενόμενα έτη εργασιακής εμπειρίας διαφέρουν σημαντικά από το μηδέν.

Η μεταβλητή "Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας" παρουσίασε έναν μη τυποποιημένο συντελεστή $-0,062$ με τυπικό σφάλμα $0,213$, που υποδηλώνει μια ελαφρά αντίστροφη σχέση με τα έτη εργασιακής εμπειρίας. Ωστόσο, αυτή δεν ήταν στατιστικά σημαντική ($t = -0,290$, $p = 0,772$).

Η "επικοινωνία και συνεργασία" είχε μη τυποποιημένο συντελεστή $-0,120$ και τυπικό σφάλμα $0,179$. Αυτό υποδηλώνει μια μικρή αρνητική συσχέτιση με τα έτη εργασιακής εμπειρίας, αλλά δεν ήταν στατιστικά σημαντική ($t = -0,672$, $p = 0,503$).

Για την "παραγωγικότητα και αποδοτικότητα", ο μη τυποποιημένος συντελεστής ήταν $-0,299$ με τυπικό σφάλμα $0,164$, γεγονός που υποδηλώνει μέτρια αρνητική σχέση με τα έτη εργασιακής εμπειρίας. Η σχέση αυτή προσέγγισε τη στατιστική σημαντικότητα ($t = -1,820$, $p = 0,072$).

Ο παράγοντας "Ισορροπία και ευημερία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής" παρουσίασε μη τυποποιημένο συντελεστή $0,026$ με τυπικό σφάλμα $0,183$, υποδηλώνοντας αμελητέα θετική σχέση με τα έτη εργασιακής εμπειρίας, η οποία δεν ήταν στατιστικά σημαντική ($t = 0,140$, $p = 0,889$).

Τέλος, η "Οργανωσιακή υποστήριξη και το μέλλον της τηλεργασίας" είχε μη τυποποιημένο συντελεστή $0,210$ με τυπικό σφάλμα $0,180$, που δείχνει μια μικρή θετική σχέση με τα έτη εργασιακής εμπειρίας. Ωστόσο, η σχέση αυτή δεν ήταν στατιστικά σημαντική ($t = 1,169$, $p = 0,245$).

Η ανάλυση αποκάλυψε ότι κανένας από τους παράγοντες που σχετίζονται με την τηλεργασία δεν είχε στατιστικά σημαντική επίδραση στα έτη εργασιακής εμπειρίας των συμμετεχόντων, αν και η "παραγωγικότητα και αποδοτικότητα" έδειξε μια τάση προς μια

αρνητική συσχέτιση. Τα ευρήματα αυτά θα πρέπει να ερμηνευθούν στο πλαίσιο του σχεδιασμού της μελέτης και των χαρακτηριστικών του δείγματος.

Κεφάλαιο 5: Συζήτηση

Τα προηγούμενα κεφάλαια της παρούσας διατριβής έθεσαν μια ολοκληρωμένη βάση για την κατανόηση της δυναμικής της τηλεργασίας στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα και των πολύπλευρων επιπτώσεών της στην παραγωγικότητα των εργαζομένων. Μέσω της συστηματικής διερεύνησης των εμπειρικών δεδομένων και της εκτεταμένης ανασκόπησης της βιβλιογραφίας, η παρούσα μελέτη περιηγήθηκε στο σύνθετο έδαφος της τηλεργασίας, ενός τομέα στον οποίο έχει παρατηρηθεί έντονο ενδιαφέρον στον απόηχο της παγκόσμιας στροφής προς τους τρόπους εργασίας από απόσταση. Το παρόν κεφάλαιο έχει ως στόχο να εμβαθύνει στην κριτική ερμηνεία και ανάλυση των ευρημάτων, τοποθετώντας τα στο ευρύτερο πλαίσιο του υφιστάμενου επιστημονικού λόγου.

5.1 Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας

Κατά τη διερεύνηση των διαστάσεων της υιοθέτησης και οργάνωσης της τηλεργασίας στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα, τα ευρήματα της παρούσας μελέτης προσφέρουν μια διαφοροποιημένη οπτική, αποκλίνουν σε ορισμένες πτυχές από τα καθιερωμένα θεωρητικά μοντέλα, ενώ επιβεβαιώνουν άλλες. Η υιοθέτηση πρακτικών τηλεργασίας, που αποτελεί αντανάκλαση της διασταύρωσης μεταξύ τεχνολογικών δυνατοτήτων και οργανωτικών στρατηγικών, παρουσιάζει ένα σύνθετο μωσαϊκό που διαμορφώνεται από ποικίλους κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες (Gajendran & Harrison, 2007). Στο ελληνικό πλαίσιο, η υιοθέτηση αυτή έχει επηρεαστεί από ένα μοναδικό μείγμα παραδοσιακών εργασιακών κουλτουρών και εξελισσόμενων τεχνολογικών τοπίων, καθιστώντας αναγκαία την επαναξιολόγηση των συμβατικών παραδειγμάτων τηλεργασίας.

Ένα από τα εξέχοντα ευρήματα αυτής της μελέτης είναι η σχετική ομαλότητα στη μετάβαση στην τηλεργασία, παρά τις αρχικές ανησυχίες σχετικά με την αποτελεσματικότητά της σε μια παραδοσιακά πρόσωπο με πρόσωπο επιχειρηματική κουλτούρα (Papalexandris & Kramar, 2019). Η παρατήρηση αυτή αμφισβητεί τη συμβατική άποψη ότι η οργανωτική

αδράνεια και η πολιτισμική αντίσταση αποτελούν σημαντικά εμπόδια στην υιοθέτηση πρακτικών τηλεργασίας (Bailey & Kurland, 2002). Αντίθετα, υποδηλώνει μια προσαρμοστική ικανότητα εντός των ελληνικών οργανισμών, η οποία μπορεί να μην έχει αναγνωριστεί επαρκώς σε προηγούμενες μελέτες. Αυτή η προσαρμοστικότητα μπορεί να αποδοθεί, εν μέρει, στον αναγκαστικό πειραματισμό και την ταχεία υιοθέτηση της τεχνολογίας που οδήγησαν τα πρόσφατα παγκόσμια γεγονότα, συμπεριλαμβανομένης της πανδημίας COVID-19 (Choudhury, Foroughi, & Larson, 2021).

Ωστόσο, τα ευρήματα υποδεικνύουν επίσης διαφορές στα επίπεδα οργανωτικής υποστήριξης και παροχής πόρων για την τηλεργασία, απηχώντας τις ανησυχίες που εξέφρασε το Eurofound (2020) σχετικά με την άνιση κατανομή υποδομών φιλικών προς την τηλεργασία σε διάφορους τομείς. Ενώ ορισμένοι εργαζόμενοι ανέφεραν επαρκή υποστήριξη και πρόσβαση σε πόρους, άλλοι επισήμαναν σημαντικά κενά, ιδίως σε τομείς όπου η τηλεργασία είναι παραδοσιακά λιγότερο διαδεδομένη. Αυτή η ασυμφωνία υπογραμμίζει τον ρόλο των δυναμικών του συγκεκριμένου τομέα και των οργανωτικών πολιτικών στη διαμόρφωση της υιοθέτησης της τηλεργασίας, ένα θέμα που έχει επανέλθει στη βιβλιογραφία για την τηλεργασία (Golden, 2006).

Επιπλέον, τα αποτελέσματα της μελέτης σχετικά με την επάρκεια της κατάρτισης για την τηλεργασία απηχούν τη σημασία της οργανωτικής ετοιμότητας για τη διευκόλυνση της αποτελεσματικής τηλεργασίας, όπως διατυπώθηκε από τον Torraco (2005). Η διαφοροποίηση της εκπαίδευσης και της υποστήριξης των εργαλείων τηλεργασίας που παρατηρήθηκε στην παρούσα μελέτη αντανάκλα το ευρύτερο ζήτημα του ψηφιακού αλφαριθμητισμού και της πρόσβασης στο ελληνικό επιχειρηματικό περιβάλλον. Συνεπώς, τα ευρήματα συμφωνούν με το επιχείρημα ότι η επιτυχής τηλεργασία δεν είναι απλώς συνάρτηση της τεχνολογικής υποδομής αλλά και των ολοκληρωμένων μηχανισμών υποστήριξης και των πρωτοβουλιών κατάρτισης (Watson & Belanger, 2007).

5.2 Επικοινωνία και συνεργασία στην τηλεργασία

Η μετάβαση στην τηλεργασία στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα, όπως φωτίζεται από τα ευρήματα της μελέτης, εγείρει κρίσιμα ερωτήματα σχετικά με τη φύση και την αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας και της συνεργασίας σε περιβάλλοντα απομακρυσμένης εργασίας. Η ενσωμάτωση της τηλεργασίας καθιστά αναγκαία την εξέταση του τρόπου με τον οποίο οι εικονικές αλληλεπιδράσεις αντικαθιστούν ή συμπληρώνουν την παραδοσιακή επικοινωνία πρόσωπο με πρόσωπο και τις επιπτώσεις αυτών των αλλαγών στην οργανωτική δυναμική. Η πολυπλοκότητα της επικοινωνίας στην τηλεργασία, όπως διευκρινίζεται από τα δεδομένα, αντισταθμίζει θέματα που κυριαρχούν στο έργο των Golden, Veiga και Dino (2008), τονίζοντας τη δύσκολη ισορροπία μεταξύ της τεχνολογικής διευκόλυνσης και της διατήρησης των σχεσιακών αποχρώσεων.

Ένα βασικό εύρημα της μελέτης είναι η σχετική αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας και της συνεργασίας μεταξύ των τηλεργαζομένων, διαψεύδοντας την υπόθεση των εγγενών εμποδίων επικοινωνίας στην εργασία από απόσταση (Bailey & Kurland, 2002). Το αποτέλεσμα αυτό υποδηλώνει την επιτυχή προσαρμογή των Ελλήνων εργαζομένων στις τεχνολογίες τηλεπικοινωνιών, ευθυγραμμιζόμενο με πρόσφατες μελέτες που αναδεικνύουν την εξελισσόμενη επάρκεια και άνεση με τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας (Choudhury, Foroughi, & Larson, 2021). Ωστόσο, αυτή η γενική τάση συγκαλύπτει υποκείμενες παραλλαγές και πολυπλοκότητες. Τα δεδομένα της μελέτης υποδηλώνουν ότι, ενώ οι τεχνολογικές πλατφόρμες επιτρέπουν βασικές λειτουργίες επικοινωνίας, ενδέχεται να μην αναπαράγουν πλήρως το βάθος και τον πλούτο των προσωπικών αλληλεπιδράσεων, μια παρατήρηση που απηχεί τις ανησυχίες που διατυπώνονται στη βιβλιογραφία για την τηλεργασία σχετικά με την πιθανή διάβρωση των πολύπλοκων δυναμικών σχέσεων (Golden, 2006).

Επιπλέον, τα ευρήματα υποδεικνύουν ότι η επιτυχής επικοινωνία μέσω τηλεργασίας εξαρτάται από κάτι περισσότερο από τη διαθεσιμότητα της τεχνολογίας. Εξαρτάται από μια υποστηρικτική οργανωτική κουλτούρα, αποτελεσματικές πρακτικές διαχείρισης και την ανάπτυξη νέων κανόνων και εθιμοτυπίας για την ψηφιακή επικοινωνία (Torraco, 2005). Αυτή η πολύπλευρη απαίτηση προκαλεί τους οργανισμούς να επανεξετάσουν τις στρατηγικές επικοινωνίας και τα εκπαιδευτικά τους προγράμματα, λαμβάνοντας υπόψη τις αποχρώσεις των εικονικών αλληλεπιδράσεων και την ανάγκη ανάπτυξης νέων ικανοτήτων μεταξύ των εργαζομένων.

Η μελέτη αποκάλυψε επίσης μια αξιοσημείωτη πτυχή των συνεργατικών προσπαθειών στην τηλεργασία. Παρά τον φυσικό διαχωρισμό, πολλοί εργαζόμενοι ανέφεραν ότι διατήρησαν, και σε ορισμένες περιπτώσεις, ενίσχυσαν τις συνεργατικές αλληλεπιδράσεις. Το εύρημα αυτό προσθέτει μια νέα διάσταση στη συζήτηση για την τηλεργασία, υποδηλώνοντας ότι η φυσική συνεγκατάσταση μπορεί να μην είναι ο μοναδικός καθοριστικός παράγοντας της αποτελεσματικής συνεργασίας. Αντίθετα, παράγοντες όπως οι κοινοί στόχοι, η αμοιβαία εμπιστοσύνη και η συνετή χρήση των τεχνολογιών συνεργασίας παίζουν σημαντικότερο ρόλο, όπως υποστηρίζουν οι Watson και Belanger (2007).

5.3 Παραγωγικότητα και απόδοση στην τηλεργασία

Η εξέταση της παραγωγικότητας και των επιδόσεων στο πλαίσιο του παραδείγματος της τηλεργασίας στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα αποδίδει γνώσεις σημαντικού βάθους και πολυπλοκότητας. Η έλευση της τηλεργασίας εγκαινίασε μια αλλαγή παραδείγματος, προκαλώντας την επανεκτίμηση των παραδοσιακών μετρήσεων παραγωγικότητας και των μεθόδων αξιολόγησης της απόδοσης (Bloom, Liang, Roberts, & Ying, 2015). Το παρόν υποκεφάλαιο αποσκοπεί στην κριτική ανάλυση των ευρημάτων της μελέτης σχετικά με την παραγωγικότητα και την απόδοση στην τηλεργασία, αντιπαραβάλλοντάς τα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία για την ανάδειξη αποχρώσεων, ερμηνειών και συνεπειών.

Μια εντυπωσιακή αποκάλυψη της μελέτης είναι η αναφερόμενη ενίσχυση της παραγωγικότητας μεταξύ των Ελλήνων τηλεργαζομένων. Η παρατήρηση αυτή ευθυγραμμίζεται με τα ευρήματα των Hill, Ferris και Mårtinson (2003), οι οποίοι σημείωσαν τη δυνατότητα της τηλεργασίας να αυξήσει την παραγωγικότητα παρέχοντας ένα πιο ευέλικτο εργασιακό περιβάλλον, μειώνοντας έτσι το άγχος των μετακινήσεων και αυξάνοντας την ικανοποίηση από την εργασία. Ωστόσο, αυτή η γενική τάση για αυξημένη παραγωγικότητα δεν είναι απαλλαγμένη από τις πολυπλοκότητές της. Τα ευρήματα της μελέτης υποδηλώνουν επίσης μια διαφοροποιημένη αλληλεπίδραση μεταξύ των ατομικών χαρακτηριστικών, της φύσης της εργασίας και του οικιακού εργασιακού περιβάλλοντος, που συντονίζεται με το έργο των Gajendran και Harrison (2007), οι οποίοι τόνισαν τον ρόλο των ατομικών διαφορών στην αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας.

Η αυξημένη παραγωγικότητα που ανέφεραν οι συμμετέχοντες μπορεί να αποδοθεί σε παράγοντες όπως οι μειωμένοι περισπασμοί που είναι συνηθισμένοι σε περιβάλλοντα γραφείου και η δυνατότητα εργασίας κατά τις ώρες αιχμής της προσωπικής παραγωγικότητας. Τα ευρήματα αυτά συμβάλλουν στη συνεχιζόμενη συζήτηση σχετικά με τον αντίκτυπο της τηλεργασίας στην εργασιακή αποτελεσματικότητα, αμφισβητώντας την παραδοσιακή αντίληψη ότι η φυσική παρουσία σε ένα γραφείο είναι συνώνυμη με υψηλότερη παραγωγικότητα (Golden, Veiga, & Simsek, 2006).

Επιπλέον, οι γνώσεις της μελέτης σχετικά με τη διαχείριση της απόδοσης σε περιβάλλοντα τηλεργασίας αναδεικνύουν μια κρίσιμη αλλαγή στα παραδείγματα αξιολόγησης της απόδοσης. Η παραδοσιακή έμφαση στις παρατηρήσιμες, εντός του γραφείου εργασιακές συμπεριφορές αντικαθίσταται ολοένα και περισσότερο από μετρήσεις επιδόσεων που βασίζονται στα αποτελέσματα, όπως όπως περιγράφεται από τον Dutcher (2012). Αυτή η μετατόπιση υπογραμμίζει τη σημασία του επαναπροσδιορισμού των κριτηρίων απόδοσης σε περιβάλλοντα τηλεργασίας, όπου η ορατότητα των διαδικασιών εργασίας είναι περιορισμένη.

Ευθυγραμμίζεται με την προοπτική ότι η τηλεργασία απαιτεί μια προσέγγιση διαχείρισης βασισμένη στην εμπιστοσύνη, εστιάζοντας περισσότερο στα αποτελέσματα της εργασίας παρά στην παρακολούθηση των διαδικασιών εργασίας (Morganson, Major, Oborn, Verive, & Heelan, 2010).

Ωστόσο, η μελέτη φέρνει επίσης στο φως τις προκλήσεις που συνδέονται με την τηλεργασία όσον αφορά τη διαχείριση των επιδόσεων. Οι συνθήκες εργασίας εξ αποστάσεως, ενώ ενισχύουν την αυτονομία, εγείρουν επίσης ανησυχίες σχετικά με το ενδεχόμενο υπερκόπωσης και δυσκολίας αποδέσμευσης από την εργασία, γεγονός που θα μπορούσε να επηρεάσει αρνητικά τη μακροπρόθεσμη παραγωγικότητα και την ευημερία των εργαζομένων (Kossek, Lautsch, & Eaton, 2006). Η πτυχή αυτή επιστράτη την προσοχή στην ανάγκη προσεκτικής διαχείρισης του φόρτου εργασίας και της θέσπισης σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής στις ρυθμίσεις τηλεργασίας.

Συνθέτοντας αυτά τα ευρήματα, είναι προφανές ότι ο αντίκτυπος της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα και τις επιδόσεις είναι πολύπλευρος και εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, όπως η τεχνολογική υποδομή, οι διοικητικές πρακτικές και οι ατομικές εργασιακές συνήθειες. Ο ελληνικός ιδιωτικός τομέας, από την άποψη αυτή, χρησιμεύει ως ενδεικτικό πλαίσιο για την εξέταση αυτών των δυναμικών, προσφέροντας ιδέες που είναι τόσο συγκεκριμένες για το κοινωνικοοικονομικό του περιβάλλον όσο και αντανakλούν τις ευρύτερες τάσεις της τηλεργασίας.

5.4 Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερία

Στο πεδίο της τηλεργασίας, ιδιαίτερα στο πλαίσιο του ελληνικού ιδιωτικού τομέα, η αλληλεπίδραση μεταξύ ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερίας αναδεικνύεται σε πεδίο σημαντικού ενδιαφέροντος και πολυπλοκότητας. Η παρούσα υποενότητα εμβαθύνει στις πολύπλευρες επιπτώσεις της τηλεργασίας στις πτυχές

αυτές, αντλώντας από πλούσια ακαδημαϊκή βιβλιογραφία για να παράσχει μια κριτική ανάλυση των ευρημάτων της μελέτης.

Η υιοθέτηση της τηλεργασίας έχει φαινομενικά προσφέρει στους εργαζόμενους μεγαλύτερη ευελιξία, συμβάλλοντας φαινομενικά στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αυτό συνάδει με τα ευρήματα των Kossek, Lautsch και Eaton (2006), οι οποίοι σημείωσαν τη δυνατότητα των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας να ενισχύσουν τον έλεγχο των εργαζομένων επί του προγράμματος εργασίας τους, διευκολύνοντας έτσι την καλύτερη ευθυγράμμιση των επαγγελματικών και προσωπικών ευθυνών. Ωστόσο, τα ευρήματα της μελέτης αναδεικνύουν επίσης τη μεταβλητότητα αυτού του αντίκτυπου, που εξαρτάται από τις ατομικές συνθήκες και τις οργανωτικές πολιτικές. Αυτό απηχεί την έρευνα των Hill, Ferris και Martinson (2003), οι οποίοι παρατήρησαν ότι τα οφέλη της τηλεργασίας στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να διαφέρουν σημαντικά με βάση προσωπικούς και εργασιακούς παράγοντες.

Μια κρίσιμη πτυχή που προκύπτει από τη μελέτη είναι η δυνατότητα της τηλεργασίας να θολώνει τα όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Ενώ ορισμένοι εργαζόμενοι ανέφεραν μια θετική εμπειρία, άλλοι αντιμετώπισαν προκλήσεις στην οριοθέτηση αυτών των ορίων, με αποτέλεσμα την παράταση των ωρών εργασίας και την επέμβαση στον προσωπικό χρόνο. Το φαινόμενο αυτό ευθυγραμμίζεται με τις παρατηρήσεις των Golden, Veiga και Dino (2008), οι οποίοι υπογράμμισαν τον κίνδυνο η τηλεργασία να οδηγήσει σε μια εργασιακή κουλτούρα "always-on", επιδεινώνοντας έτσι τη σύγκρουση μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής παρά την ευελιξία που προσφέρει.

Επιπλέον, οι επιπτώσεις της τηλεργασίας στην ευημερία επεκτείνονται πέρα από το πεδίο της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και περιλαμβάνουν ευρύτερες πτυχές της ψυχικής και σωματικής υγείας. Τα ευρήματα της μελέτης υποδηλώνουν

ότι ενώ ορισμένοι εργαζόμενοι βιώνουν μειωμένο άγχος και βελτιωμένη ευεξία λόγω της απουσίας μετακινήσεων και ενός πιο χαλαρού εργασιακού περιβάλλοντος , άλλοι αντιμετωπίζουν προκλήσεις όπως η κοινωνική απομόνωση και ο καθιστικός τρόπος ζωής, οι οποίες μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά την ψυχική και σωματική υγεία. Αυτή η διχοτόμηση συντονίζεται με την έρευνα των Wajcman, Bittman και Brown (2008), οι οποίοι τονίζουν τη σημασία της κοινωνικής αλληλεπίδρασης και της σωματικής δραστηριότητας ως κρίσιμα στοιχεία της συνολικής ευημερίας.

Ο αντίκτυπος της τηλεργασίας στην ευημερία αναδεικνύει επίσης την ανάγκη για μια ολιστική προσέγγιση της υγείας των εργαζομένων σε απομακρυσμένα εργασιακά περιβάλλοντα. Όπως προτείνεται από τους Shockley και Allen (2007), οι οργανισμοί πρέπει να εφαρμόζουν προληπτικά στρατηγικές που να αντιμετωπίζουν όχι μόνο τις φυσικές πτυχές της τηλεργασίας, όπως οι εργονομικές ρυθμίσεις του γραφείου στο σπίτι, αλλά και τις ψυχολογικές πτυχές, συμπεριλαμβανομένων μέτρων για τον μετριασμό των συναισθημάτων απομόνωσης και τη διασφάλιση της τακτικής κοινωνικής αλληλεπίδρασης.

Στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα, που είναι γνωστός για τη συμβατική εργασιακή του κουλτούρα, τα ευρήματα αυτά υπογραμμίζουν την αναγκαιότητα μιας στρατηγικής επαναξιολόγησης των εργασιακών πολιτικών και πρακτικών στο πλαίσιο της τηλεργασίας. Αυτό περιλαμβάνει όχι μόνο την υιοθέτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας αλλά και την ανάπτυξη συστημάτων υποστήριξης και πόρων που θα βοηθήσουν τους εργαζόμενους να διατηρήσουν μια υγιή ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής.

5.5 Επιπτώσεις για τον ελληνικό ιδιωτικό τομέα

Η έλευση της τηλεργασίας στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα, όπως διερευνήθηκε στην παρούσα μελέτη, έχει σημαντικές επιπτώσεις στις οργανωτικές πρακτικές, στη διαχείριση των εργαζομένων και στη διαμόρφωση πολιτικής. Η διαφοροποιημένη κατανόηση του αντίκτυπου

της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα, την επικοινωνία, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την ευημερία, όπως προκύπτει από την παρούσα έρευνα, παρέχει έναν πολύτιμο φακό μέσα από τον οποίο οι ελληνικοί οργανισμοί μπορούν να επανεκτιμήσουν και να αναπροσαρμόσουν τις στρατηγικές τους στο πλαίσιο ενός εξελισσόμενου εργασιακού τοπίου.

Η αυξημένη παραγωγικότητα και η ευελιξία που συνδέονται με την εξ αποστάσεως εργασία, όπως παρατηρήθηκε στην παρούσα μελέτη, υποδηλώνουν ότι οι ελληνικοί οργανισμοί θα μπορούσαν να επωφεληθούν από την ενσωμάτωση της τηλεργασίας στις κανονικές εργασιακές ρυθμίσεις τους. Αυτό ευθυγραμμίζεται με την παγκόσμια τάση υιοθέτησης της τηλεργασίας ως στρατηγικής για την ενίσχυση της αποδοτικότητας και της ικανοποίησης των εργαζομένων (Gajendran & Harrison, 2007). Ωστόσο, η εφαρμογή θα πρέπει να διαχειριστεί προσεκτικά, λαμβάνοντας υπόψη τη μεταβλητότητα των επιπτώσεών της σε διάφορους εργασιακούς ρόλους και ατομικές προτιμήσεις. Οι προσαρμοσμένες πολιτικές τηλεργασίας που λαμβάνουν υπόψη τη φύση της εργασίας, τις ανάγκες των εργαζομένων και τους οργανωτικούς στόχους είναι ζωτικής σημασίας. Η προσέγγιση αυτή ευθυγραμμίζεται με τις συστάσεις των Bloom et al. (2015), τονίζοντας τη σημασία μιας προσαρμοσμένης προσέγγισής της .

Τα ευρήματα υπογραμμίζουν επίσης την ανάγκη οι ελληνικοί οργανισμοί να επενδύσουν σε ισχυρές τεχνολογικές υποδομές και προγράμματα κατάρτισης για την υποστήριξη της αποτελεσματικής τηλεργασίας. Η εξασφάλιση πρόσβασης σε αξιόπιστα εργαλεία και πλατφόρμες επικοινωνίας, μαζί με ολοκληρωμένη εκπαίδευση, μπορεί να μετριάσει ορισμένες από τις προκλήσεις που σχετίζονται με την εργασία από απόσταση, όπως τα εμπόδια επικοινωνίας και το ενδεχόμενο απομόνωσης (Golden, 2006). Επιπλέον, οι οργανισμοί πρέπει να θεσπίσουν σαφείς κατευθυντήριες γραμμές και συστήματα υποστήριξης για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και

προσωπικής ζωής και της ευημερίας στις ρυθμίσεις τηλεργασίας. Αυτό περιλαμβάνει όχι μόνο τεχνολογική υποστήριξη αλλά και ψυχολογικούς και κοινωνικούς μηχανισμούς υποστήριξης, όπως προτείνουν οι Shockley και Allen (2007).

Η στροφή προς την τηλεργασία έχει επίσης ευρύτερες επιπτώσεις στην οργανωτική κουλτούρα και την ηγεσία στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα. Οι ηγέτες και οι διευθυντές πρέπει να προσαρμόσουν το στυλ τους για να υποστηρίξουν αποτελεσματικά ένα απομακρυσμένο εργατικό δυναμικό, προωθώντας μια κουλτούρα εμπιστοσύνης, αυτονομίας και υπευθυνότητας (Hill, Ferris, & Martinson, 2003). Αυτό απαιτεί μια στροφή από τις παραδοσιακές εποπτικές μεθόδους σε πιο εστιασμένες στο αποτέλεσμα πρακτικές διαχείρισης.

Από πολιτική άποψη, τα ευρήματα υπογραμμίζουν την ανάγκη για εθνικές και τομεακές πολιτικές που διευκολύνουν την υιοθέτηση και την αποτελεσματική διαχείριση της τηλεργασίας. Αυτό περιλαμβάνει νομικά πλαίσια που προστατεύουν τα δικαιώματα των τηλεεργαζομένων, αντιμετωπίζουν τις ανησυχίες για την ασφάλεια των δεδομένων, και διασφαλίζουν ισότιμη πρόσβαση σε ευκαιρίες τηλεργασίας για διάφορες δημογραφικές ομάδες. Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει να λάβουν υπόψη τους το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο του ελληνικού ιδιωτικού τομέα, που χαρακτηρίζεται από το μείγμα παραδοσιακότητας και εκσυγχρονισμού, για να δημιουργήσουν πολιτικές που είναι προοδευτικές και συνάδουν με το πλαίσιο (Papalexandris & Kramar, 2019).

Τέλος, οι επιπτώσεις της παρούσας μελέτης επεκτείνονται στις πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινων πόρων (HRM). Οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού στους ελληνικούς οργανισμούς πρέπει να αναπτύξουν στρατηγικές για τη δέσμευση των εργαζομένων εξ αποστάσεως, τη διαχείριση της απόδοσης και την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας προσαρμοσμένες στα πλαίσια της τηλεργασίας. Αυτό περιλαμβάνει τον επαναπροσδιορισμό των μετρήσεων απόδοσης που ταιριάζουν σε περιβάλλοντα απομακρυσμένης εργασίας και τον

σχεδιασμό διαδρομών εξέλιξης της σταδιοδρομίας που δεν θέτουν σε μειονεκτική θέση τους τηλεργαζόμενους (Morganson et al., 2010). Επιπλέον, οι στρατηγικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να αντιμετωπίζουν τις μοναδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι τηλεργαζόμενοι, όπως η πιθανή απομόνωση, εξασφαλίζοντας την ενσωμάτωσή τους στην ευρύτερη οργανωτική κοινότητα (Watson & Belanger, 2007).

Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα & Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

Η μελέτη ξεκίνησε τη διερεύνηση της τηλεργασίας σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο, επιδιώκοντας να κατανοήσει τις πολύπλευρες επιπτώσεις της. Ένα από τα πρωταρχικά συμπεράσματα είναι η επιβεβαίωση ότι η τηλεργασία έχει σημαντικές δυνατότητες να ενισχύσει την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Αυτό ευθυγραμμίζεται με τα ευρήματα των Bloom κ.ά. (2015), οι οποίοι παρατήρησαν την αύξηση της παραγωγικότητας ως βασικό όφελος της τηλεργασίας. Η μελέτη, ωστόσο, υπογραμμίζει επίσης ότι η έκταση αυτών των κερδών παραγωγικότητας ποικίλλει σημαντικά με βάση τις ατομικές συνθήκες, τη φύση της εργασίας και την οργανωτική υποστήριξη, απηχώντας τις διαφοροποιημένες προοπτικές που παρουσίασαν οι Gajendran και Harrison (2007).

Ένα άλλο σημαντικό συμπέρασμα αφορά την επικοινωνία και τη συνεργασία στην τηλεργασία. Η έρευνα διαπίστωσε ότι ενώ η τηλεργασία θέτει προκλήσεις για τα παραδοσιακά πρότυπα επικοινωνίας, ανοίγει επίσης δρόμους για καινοτόμες πρακτικές συνεργασίας, όπως σημειώνουν οι Golden, Veiga και Simsek (2006). Αυτό υποδηλώνει ότι η μετάβαση στην τηλεργασία καθιστά αναγκαίο τον επαναπροσδιορισμό των στρατηγικών επικοινωνίας εντός των οργανισμών.

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η ευημερία αναδείχθηκαν ως κρίσιμα θέματα στη μελέτη. Η ευελιξία που παρέχει η τηλεργασία μπορεί να οδηγήσει σε βελτιωμένη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως προτείνουν οι Kossek, Lautsch και Eaton (2006). Ωστόσο, η μελέτη έφερε επίσης στο φως τις πολυπλοκότητες που περιβάλλουν αυτή την ισορροπία, ιδίως όσον αφορά τη διαχείριση των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μια πρόκληση που εντοπίζουν οι Shockley και Allen (2007).

Οι επιπτώσεις αυτών των ευρημάτων για τον ελληνικό ιδιωτικό τομέα είναι πολύπλευρες. Οι ελληνικοί οργανισμοί ενθαρρύνονται να αγκαλιάσουν την τηλεργασία, όχι απλώς ως απάντηση στις σύγχρονες τάσεις, αλλά ως στρατηγική απόφαση που ευθυγραμμίζεται με την ενίσχυση της παραγωγικότητας και της ικανοποίησης των εργαζομένων. Αυτό απαιτεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση που περιλαμβάνει ισχυρή τεχνολογική υποδομή, υποστηρικτικές οργανωτικές πολιτικές και μια κουλτούρα που ευνοεί την εξ αποστάσεως εργασία. Επιπλέον, οι πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να εξελιχθούν ώστε να προσαρμοστούν στις αποχρώσεις της διαχείρισης ενός απομακρυσμένου εργατικού δυναμικού, όπως τονίζουν οι Morganson et al. (2010).

Όσον αφορά τις επιπτώσεις στην πολιτική, η μελέτη υπογραμμίζει την ανάγκη για ολοκληρωμένες πολιτικές που υποστηρίζουν την τηλεργασία, εξισορροπώντας τα συμφέροντα των εργοδοτών και των εργαζομένων. Αυτό περιλαμβάνει την αντιμετώπιση νομικών, ηθικών και ισότιμων ζητημάτων στις ρυθμίσεις τηλεργασίας, διασφαλίζοντας ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δίκαιη πρόσβαση σε αυτές τις ευκαιρίες.

Η μελέτη δεν στερείται περιορισμών. Η στήριξη σε δειγματοληψία ευκολίας και η εστίαση στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα μπορεί να περιορίσει τη γενίκευση των ευρημάτων. Οι μελλοντικές έρευνες θα πρέπει να στοχεύουν στη διερεύνηση της τηλεργασίας σε διαφορετικά πλαίσια και με ποικίλες ερευνητικές μεθοδολογίες, ώστε να οικοδομηθεί μια πιο ολοκληρωμένη κατανόηση του φαινομένου αυτού.

Συμπερασματικά, η μελέτη συμβάλλει στον αυξανόμενο όγκο της βιβλιογραφίας σχετικά με την τηλεργασία, παρέχοντας πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τις επιπτώσεις της στην παραγωγικότητα, την επικοινωνία, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την ευημερία στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα. Θέτει τις βάσεις για περαιτέρω έρευνα στον τομέα αυτό, ζητώντας μια διεπιστημονική προσέγγιση για την

κατανόηση του πλήρους φάσματος των επιπτώσεων της τηλεργασίας στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.

Βιβλιογραφία

1. Alhazemi, D. A. A., & Ali, W. (2016). The notion of work-life balance. Determining factors, antecedents and consequences: A comprehensive literature study. *International Journal of Academic Research*, 4(8).
2. Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
3. 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.
4. Beauregard, T. A., Basile, K. A., & Canonico, E. (2019). Telework: outcomes and facilitators for employees. In Landers, R. N. (Ed.), *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior* (pp. 511-543). Cambridge University Press, Cambridge.
5. Belanger, F. (1999). Workers' propensity to telecommute: An empirical study. *Information & Management*, 35, 139-53.
6. Besseyre Des Horts, C., Dery, C., & MacCormick, J. (2012). Paradoxical consequences of the use of Blackberrys: An application of the job demand-control-support model. In C. Kelliher & J. Richardson (Eds.), *New Ways of Organizing Work: Developments, Perspectives, and Experiences* (pp. 16–29). New York: Routledge.
7. Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
8. Bosch- Sijtsema, P. M., Ruohomaki, V., & Vartiainen, M. (2009). Knowledge work productivity in distributed teams. *Journal of Knowledge Management*, 13, 533- 546.
9. Bryman, A. (2012). Social research methods. Oxford University Press.

10. Campbell, I., & van Wanrooy, B. (2013). Long working hours and working-time preferences: Between desirability and feasibility. *Human Relations*, 66(8), 1029–1050.
11. Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2021). Work-from-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), 655-683.
12. Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
13. Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The work and family interface: Differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121-140.
14. Consolata, M., Mwangi, W., & George, O. (2016). Telecommuting model for small and medium enterprises (SMES) in Kenya. *European Journal of Computer Science and Information Technology*, 4(4), 13-19.
15. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage Publications.
16. DeFilippis, E., Impink, S. M., Singell, M., Polzer, J. T., & Sadun, R. (2020). Collaborating during coronavirus: The impact of COVID-19 on the nature of work. *National Bureau of Economic Research, Working Paper 27612*.
17. Delecta, A. (2011). Work-life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
18. Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2014). A Diary Study on Work-Related Smartphone Use, Psychological Detachment, and Exhaustion: Examining the Role of the Perceived Segmentation Norm. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 74-84.
19. DeSanctis, G., & Poole, M. (1994). Capturing the complexity in advanced technology use: Adaptive structuration theory. *Organization Science*, 5(2), 121-147.

20. Di Martino, V. (2001). Promoting decent work, the teleworking high road. *International Labour Organization*, Geneva.
21. Dubrin, A. J. (1991). Comparison of the job satisfaction and productivity of telecommuters versus in-house employees: A research note on work in progress. *Psychological Reports*, 68(3), 1223–1234.
22. Dutcher, E. (2012). The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(1), 355-363.
23. Emery, F. E., & Trist, E. L. (1969). Sociotechnical systems. In F. E. Emery (Ed.), *Systems thinking* (pp. 281-296). London, England: Penguin Books.
24. Eurofound. (2020). Teleworking and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
25. Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage Publications.
26. Frone, M. R. (2003). Work–Family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
27. 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.
28. 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.
29. Gattrell, C. J., Burnett, S. B., Cooper, C. L., & Sparrow, P. (2013). Work-life balance and parenthood: A comparative review of definitions, equity and enrichment. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 300–316.

30. Gilbert, L. A., & Rachlin, V. (1987). Mental health and psychological functioning of dual-career families. *The Counseling Psychologist*, 15(1), 7–49.
31. Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2008). The impact of superior-subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. *The Leadership Quarterly*, 19(1), 77-88.
32. Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-to-Face, or Having Access to Communication-Enhancing Technology Matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412-1421.
33. Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's Differential Impact on Work-Family Conflict: Is There No Place Like Home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340-1350.
34. Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's Differential Impact on Work-Family Conflict: Is There No Place Like Home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340-1350.
35. Green, H., Strange, A., & Trache, H. (2000). The Homeworking Revolution: Considering the Property Dimension. *Regional Studies*, 34(3), 303–307.
36. Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
37. Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work–family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 455-471.
38. Harmer, B., & Pauleen, D. (2012). Attitude, aptitude, ability and autonomy: The emergence of ‘off roaders’, a special class of nomadic worker. *Behaviour & Information Technology*, 31(5), 439-451.

39. Hill, E. J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it Matter Where You Work? A Comparison of How Three Work Venues (Traditional Office, Virtual Office, and Home Office) Influence Aspects of Work and Personal/Family Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241.
40. Hill, E., Hawkins, A., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58.
41. Hoque, K., & Kirkpatrick, I. (2003). Non-Standard Employment in the Management and Professional Workforce: Training, Consultation and Gender Implications. *Work, Employment and Society*, 17(4), 667–689.
42. International Labour Organization. (2017). World employment and social outlook: Trends 2017. Retrieved from http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/WCMS_541211/lang--en/index.htm
43. Jackson, P., & Van der Wielen, J. (1998). *Teleworking: International Perspectives*. London: Routledge.
44. Johns, T., & Gratton, L. (2013). The third wave of virtual work. *Harvard Business Review*, 91(1), 66-73.
45. Kirchmeyer, C. (2000). Work–life initiatives: Greed or benevolence regarding workers’ time. In C. L. Cooper and D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in Organizational Behavior*, 7 (pp. 79-93). Chichester: John Wiley & Sons.
46. Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A. (2011). How Work-Family Research Can Finally Have an Impact in Organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(3), 352-369.
47. Kotini, I., & Anthopoulou, T. (2020). Remote Working in Greece: Challenges and Opportunities in the Private Sector. *Journal of Business and Social Science*, 11(2), 45-59.

48. Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The Potential Impact of the Covid-19 Pandemic on Occupational Status, Work from Home, and Occupational Mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103442.
49. Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The Potential Impact of the Covid-19 Pandemic on Occupational Status, Work from Home, and Occupational Mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103442.
50. Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The Potential Impact of the Covid-19 Pandemic on Occupational Status, Work from Home, and Occupational Mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103442.
51. Laihonon, H., Jaaskelainen, A., Lonnqvist, A., & Ruostela, J. (2012). Measuring the productivity impacts of new ways of working. *Journal of Facilities Management*, 10, 102-103.
52. Martinez-Sanchez, A., Perez-Perez, M., Vela-Jimenez, M. J., & De-Luis-Carnicer, P. (2008). Telework adoption, change management, and firm performance. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 7-31.
53. Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578–595
54. Nilles, J. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142-1147.
55. Nilles, J. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142-1147.

56. Papalexandris, N., & Kramar, R. (2019). Human Resource Management in Greece. In *Country Perspectives on Human Resource Management* (pp. 45-58). Palgrave Macmillan, Cham.
57. Papalexandris, N., & Kramar, R. (2019). Human Resource Management in Greece. In *Country Perspectives on Human Resource Management* (pp. 45-58). Palgrave Macmillan, Cham.
58. Papalexandris, N., & Kramar, R. (2019). Human Resource Management in Greece. In *Country Perspectives on Human Resource Management* (pp. 45-58). Palgrave Macmillan, Cham.
59. Peters, P., Den Dulk, L., & De Ruijter, J. (2010). May I Work from Home? Views of the Employment Relationship Reflected in Line Managers' Telework Attitudes in Six Financial-Sector Organizations. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(5), 517–531.
60. Ramirez, E. W., & Nembhard, D. A. (2004). Measuring knowledge worker productivity: a taxonomy. *Journal of Intellectual Capital*, 5, 602-628.
61. Ray, P. K., & Sahu, S. (1989). The measurement and evaluation of white-collar productivity. *International Journal of Operations and Productivity*, 10, 28-48.
62. Roberts, K. (2007). Work-life balance – The sources of the contemporary problem and the probable outcomes: A review and interpretation of the evidence. *Employee Relations*, 29(4), 334-351.
63. Ryan, J. (2000). The Business Strategy behind Teleworking. Applied Technologies Group, Natick, MA.
64. Sommerlad, H. (2016). “A pit to put women in”: Professionalism, work intensification, sexualisation and work-life balance in the legal profession in England and Wales. *International Journal of the Legal Profession*, 23(1), 61–82.

65. Sparrowe, R. T., Liden, R. C., Wayne, S. J., & Kraimer, M. L. (2001). Social Networks and the Performance of Individuals and Groups. *Academy of Management Journal*, 44(2), 316–325.
66. Tietze, S., & Musson, G. (2005). Recasting the Home–Work Relationship: A Case of Mutual Adjustment? *Organization Studies*, 26, 1331–1352.
67. Torraco, R. J. (2005). Work design theory: A review and critique with implications for human resource development. *Human Resource Development Quarterly*, 16, 85-109.
68. Tremblay, D. G., & Genin, E. (2007). The demand for telework of IT self-employed workers. *The Journal of E-working*, 1(2), 98-115.
69. Verbeke, A., Schultz, R., Greidanus, N., & Hambley, L. (2008). *Growing the Virtual Workplace*. Edward Elgar, Northampton.
70. Voudouris, I. (2014). Greek Enterprises and Teleworking: Adoption, Strategies, and Impacts. *European Management Journal*, 32(6), 948-958.
71. Wang, B., Waldman, D. A., & Zhang, H. (2018). How Does Virtuality Affect Team Performance? Attributions of Trustworthiness and the Mediating Role of Trust. *Journal of Management*, 44(4), 1596-1617.
72. Watson-Manheim, M., & Belanger, F. (2007). Communication media repertoires: Dealing with the multiplicity of media choices. *MIS Quarterly*, 31(2), 267-293.
73. Wheatley, D., Hardill, I., & Green, A. (2008). Mobile Work and Challenges for Public Policy. In D. Hislop (Ed.), *Mobility and Technology in the Workplace* (pp. 227-239). Oxford: Routledge.
74. White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). High Performance Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 175–195.

Παραρτήματα

Παράρτημα Α: Ανάλυση Δεδομένων

Πίνακας 1: Δημογραφικά Χαρακτηριστικά Συμμετεχόντων

		Count	Column N %
Ηλικία	Κάτω των 25 ετών	8	7.8%
	25-34 Ετών	33	32.0%
	35-44 ετών	24	23.3%
	45-54 Ετών	27	26.2%
	55 Ετών και άνω	11	10.7%
Φύλο	Άντρας	63	61.2%
	Γυναίκα	40	38.8%
Επίπεδο Εκπαίδευσης	Απόφοιτος Λυκείου ή Κατώτερο	25	24.3%
	Επαγγελματική Κατάρτιση	25	24.3%
	Προπτυχιακό (Bachelor's Degree)	26	25.2%
	Μεταπτυχιακό (Master's Degree)	17	16.5%
	Διδακτορικό ή Ανώτερο	10	9.7%
Κατάσταση Απασχόλησης	Πλήρης Απασχόληση	46	44.7%
	Μερική Απασχόληση	24	23.3%
	Αυτοαπασχολούμενος	24	23.3%
	Προσωρινός/Συμβόλαιο	9	8.7%
Τομέας Επιχείρησης	Τεχνολογία	13	12.6%

	Χρηματοοικονομικά/Τράπεζες	10	9.7%
	Εκπαίδευση	20	19.4%
	Υγεία	16	15.5%
	Λιανικό Εμπόριο	13	12.6%
	Άλλο	31	30.1%
Έτη Εργασιακής Εμπειρίας	Λιγότερο απο 1 έτος	4	3.9%
	1-5 Έτη	35	34.0%
	6-10 Έτη	44	42.7%
	11-20 Έτη	16	15.5%
	Περισσότερα απο 20 Έτη	4	3.9%

Πίνακας 2 – Περιγραφική Στατιστική - Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Είχα τους απαραίτητους πόρους και την υποστήριξη από τον οργανισμό μου για να ξεκινήσω την τηλεργασία.	103	1.00	5.00	3.0971	.86902
Η μετάβαση από την εργασία γραφείου στην τηλεργασία ήταν ομαλή για μένα.	103	1.00	5.00	3.5340	.88357
Έλαβα επαρκή εκπαίδευση για τη χρήση των εργαλείων και των	103	1.00	5.00	3.6214	1.08570

πλατφορμών τηλεργασίας.					
Το περιβάλλον του σπιτιού μου ευνοεί την παραγωγική τηλεργασία.	103	1.00	5.00	3.7087	1.06302
Έχω αξιόπιστη και γρήγορη πρόσβαση στο διαδίκτυο για την τηλεργασία.	103	1.00	5.00	3.6796	1.01183
Ο οργανισμός μου παρέχει επαρκή υποστήριξη πληροφορικής για την τηλεργασία.	103	1.00	5.00	3.6990	1.13617
Valid N (listwise)	103				

Πίνακας 3 – Περιγραφική Στατιστική - Επικοινωνία και συνεργασία

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Μου είναι εύκολο να επικοινωνώ με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους μου κατά την τηλεργασία.	103	1.00	5.00	3.7767	1.13701
Η τηλεργασία δεν εμπόδισε την ικανότητά μου να συνεργάζομαι αποτελεσματικά με την ομάδα μου.	103	1.00	5.00	3.7767	1.11963

Αισθάνομαι ότι μετέχω σε όλες τις απαραίτητες επικοινωνίες και αποφάσεις κατά την τηλεργασία.	103	1.00	5.00	3.7767	1.10198
Οι εικονικές συναντήσεις αποτελούν αποτελεσματικό υποκατάστατο των συναντήσεων πρόσωπο με πρόσωπο.	103	1.00	5.00	3.7573	1.10672
Λαμβάνω έγκαιρες απαντήσεις και υποστήριξη από τους συναδέλφους όταν εργάζομαι από απόσταση.	103	1.00	5.00	3.8544	1.00399
Ο οργανισμός μου διαθέτει αποτελεσματικά εργαλεία και πλατφόρμες για την εξ αποστάσεως συνεργασία.	103	1.00	5.00	3.7961	1.17456
Valid N (listwise)	103				

Πίνακας 4 – Περιγραφική Στατιστική - Παραγωγικότητα και απόδοση

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Είμαι εξίσου παραγωγικός όταν	103	1.00	5.00	3.8641	1.16357

εργάζομαι εξ αποστάσεως όσο και στο γραφείο.					
Η τηλεργασία μου επιτρέπει να επικεντρώνομαι καλύτερα στα καθήκοντά μου χωρίς περισπασμούς στο γραφείο.	103	1.00	5.00	3.9320	1.11375
Μπορώ να διαχειρίζομαι τον φόρτο εργασίας μου πιο αποτελεσματικά κατά την τηλεργασία.	103	1.00	5.00	3.9223	1.05430
Η τηλεργασία έχει επηρεάσει θετικά την ποιότητα της εργασίας μου.	103	1.00	5.00	3.8544	1.13248
Αισθάνομαι μεγαλύτερο κίνητρο για εργασία κατά την τηλεργασία.	103	1.00	5.00	3.8641	1.05764
Η απόδοσή μου έχει βελτιωθεί από τότε που ξεκίνησα την τηλεργασία.	103	1.00	5.00	3.7864	1.09947
Valid N (listwise)	103				

Πίνακας 5 – Περιγραφική Στατιστική - Ισορροπία εργασίας-ζωής και ευημερία

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Η τηλεργασία έχει βελτιώσει την ισορροπία	103	1.00	5.00	3.8544	1.07016

μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.					
Είμαι σε θέση να διαχειρίζομαι αποτελεσματικά τα όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής κατά την τηλεργασία.	103	1.00	5.00	3.8544	1.07016
Η τηλεργασία έχει μειώσει τα επίπεδα άγχους μου που σχετίζονται με την εργασία.	103	1.00	5.00	3.8155	1.07327
Αισθάνομαι ότι η τηλεργασία είχε θετικό αντίκτυπο στη συνολική μου ευημερία.	103	1.00	5.00	3.7767	1.05656
Έχω αρκετό χρόνο για προσωπικές και οικογενειακές υποχρεώσεις κατά την τηλεργασία.	103	1.00	5.00	3.7670	1.04040
Η σωματική μου υγεία έχει ωφεληθεί από την τηλεργασία.	103	1.00	5.00	3.8155	.98764
Valid N (listwise)	103				

Πίνακας 6 – Περιγραφική Στατιστική - Οργανωτική υποστήριξη και μέλλον της τηλεργασίας

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ο οργανισμός μου εκτιμά και υποστηρίζει την τηλεργασία.	103	1.00	5.00	3.7864	1.00636
Είμαι σίγουρος για την ασφάλεια και την εμπιστευτικότητα των εργασιακών δεδομένων κατά την τηλεργασία.	103	1.00	5.00	3.8447	1.02668
Λαμβάνω τακτικά ανατροφοδότηση για την εργασία μου από τους προϊσταμένους μου σε καθεστώς τηλεργασίας.	103	1.00	5.00	3.6699	1.03268
Θα προτιμούσα να συνεχίσω την τηλεργασία στο μέλλον, ακόμη και μετά την πανδημία.	103	1.00	5.00	3.6893	1.06669
Η τηλεργασία έχει επηρεάσει θετικά την αντίληψή μου για τον οργανισμό μου.	103	1.00	5.00	3.6893	1.07584
Πιστεύω ότι η τηλεργασία θα πρέπει να είναι μια τυπική επιλογή που προσφέρεται από τον οργανισμό μου.	103	1.00	5.00	3.9417	.94791

Valid N (listwise)	103				
--------------------	-----	--	--	--	--

Πίνακας 7 - Επαγωγική Στατιστική - Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την Ηλικία

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.781	.538		5.169	.000
	Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας	-.102	.287	-.074	-.354	.724
	Επικοινωνία και συνεργασία	.162	.241	.134	.671	.504
	Παραγωγικότητα και απόδοση	-.342	.222	-.289	-1.546	.125
	Ισορροπία εργασίας-ζωής και ευημερία	-.046	.247	-.036	-.186	.853
	Οργανωτική υποστήριξη και μέλλον της τηλεργασίας	.389	.243	.301	1.604	.112
a. Dependent Variable: Ηλικία						

Πίνακας 8 - Επαγωγική Στατιστική - Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή το Φύλο

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.048	.218		9.395	.000
	Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας	-.154	.116	-.263	-1.324	.189
	Επικοινωνία και συνεργασία	-.111	.098	-.216	-1.136	.259
	Παραγωγικότητα και απόδοση	.145	.090	.288	1.612	.110
	Ισορροπία εργασίας-ζωής και ευημερία	-.054	.100	-.099	-.537	.593
	Οργανωτική υποστήριξη και μέλλον της τηλεργασίας	-.012	.098	-.022	-.124	.902
a. Dependent Variable: Φύλο						

Πίνακας 9 - Επαγωγική Στατιστική - Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή το Επίπεδο Εκπαίδευσης

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.731	.598		4.564	.000
	Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας	.279	.320	.182	.874	.384
	Επικοινωνία και συνεργασία	-.048	.269	-.036	-.179	.858
	Παραγωγικότητα και απόδοση	-.498	.246	-.378	-2.021	.046
	Ισορροπία εργασίας-ζωής και ευημερία	.238	.274	.167	.866	.389
	Οργανωτική υποστήριξη και μέλλον της τηλεργασίας	.029	.270	.020	.108	.914
a. Dependent Variable: Επίπεδο Εκπαίδευσης						

Πίνακας 10 - Επαγωγική Στατιστική - Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την Κατάσταση Απασχόλησης

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.429	.480		2.976	.004

Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας	.083	.256	.068	.324	.747
Επικοινωνία και συνεργασία	.085	.215	.079	.392	.696
Παραγωγικότητα και απόδοση	.115	.198	.110	.584	.561
Ισορροπία εργασίας-ζωής και ευημερία	.020	.220	.018	.091	.927
Οργανωτική υποστήριξη και μέλλον της τηλεργασίας	-.161	.216	-.141	-.744	.459
a. Dependent Variable: Κατάσταση Απασχόλησης					

Πίνακας 11 - Επαγωγική Στατιστική - Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τον τομέα της επιχείρησης

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.188	.822		3.881	.000
	Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας	.335	.439	.160	.764	.447
	Επικοινωνία και συνεργασία	-.349	.369	-.190	-.947	.346
	Παραγωγικότητα και απόδοση	.504	.338	.280	1.489	.140

	Ισορροπία εργασίας-ζωής και ευημερία	-.155	.377	-.080	-.412	.681
	Οργανωτική υποστήριξη και μέλλον της τηλεργασίας	-.120	.370	-.061	-.324	.746
a. Dependent Variable: Τομέας Επιχείρησης						

Πίνακας 12 - Επαγωγική Στατιστική - Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τα έτη εργασιακής εμπειρίας

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.759	.399		9.424	.000
	Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας	-.062	.213	-.059	-.290	.772
	Επικοινωνία και συνεργασία	-.120	.179	-.130	-.672	.503
	Παραγωγικότητα και απόδοση	-.299	.164	-.330	-1.820	.072
	Ισορροπία εργασίας-ζωής και ευημερία	.026	.183	.026	.140	.889
	Οργανωτική υποστήριξη και μέλλον της τηλεργασίας	.210	.180	.213	1.169	.245

a. Dependent Variable: Έτη Εργασιακής Εμπειρίας

Παράρτημα Β: Ερωτηματολόγιο Έρευνας

Ερωτηματολόγιο Έρευνας

Έντυπο συγκατάθεσης για συμμετοχή σε ερευνητική μελέτη

Τίτλος της μελέτης: Επιπτώσεις της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα

Ερευνήτρια: Μαρία Πλακίδου

Εκπαιδευτικό Ίδρυμα: Neapolis University Paphos

Καλείστε να συμμετάσχετε σε μια ερευνητική μελέτη σχετικά με την επίδραση της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα. Πριν συμφωνήσετε να συμμετάσχετε, είναι σημαντικό να κατανοήσετε τι θα περιλαμβάνει η συμμετοχή σας. Παρακαλούμε αφιερώστε χρόνο για να διαβάσετε προσεκτικά τις ακόλουθες πληροφορίες.

Η παρούσα μελέτη αποσκοπεί στην κατανόηση των επιπτώσεων της τηλεργασίας σε διάφορες πτυχές της παραγωγικότητας των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα, ιδίως υπό το πρίσμα των πρόσφατων μετατοπίσεων λόγω της πανδημίας COVID-19.

Εάν συμφωνήσετε να συμμετάσχετε, θα συμπληρώσετε ένα ερωτηματολόγιο σχετικά με τις εμπειρίες σας από την τηλεργασία. Η συμπλήρωση αυτού του ερωτηματολογίου αναμένεται να διαρκέσει περίπου 10 λεπτά.

Η συμμετοχή σας σε αυτή τη μελέτη είναι απολύτως εθελοντική. Είναι δική σας επιλογή αν θα συμμετάσχετε ή όχι σε αυτή τη μελέτη. Εάν επιλέξετε να συμμετάσχετε, μπορείτε να αποσυρθείτε ανά πάσα στιγμή χωρίς καμία ποινή.

Οι απαντήσεις σας θα είναι εμπιστευτικές. Τα δεδομένα θα συνοψιστούν και θα αναφερθούν συγκεντρωτικά και κανένας μεμονωμένος συμμετέχων δεν θα είναι αναγνωρίσιμος σε οποιαδήποτε έκθεση ή δημοσίευση. Οποιαδήποτε προσωπική πληροφορία θα παραμείνει εμπιστευτική και θα αποθηκευτεί με ασφάλεια.

Δεν υπάρχουν γνωστοί κίνδυνοι που σχετίζονται με αυτή τη μελέτη. Αν και δεν υπάρχουν άμεσα οφέλη για εσάς, η συμμετοχή σας θα συνεισφέρει πολύτιμες πληροφορίες που θα μπορούσαν να ωφελήσουν άλλους στην κατανόηση των επιπτώσεων της τηλεργασίας.

Εάν έχετε οποιοσδήποτε ερωτήσης σχετικά με τη μελέτη παρακαλούμε επικοινωνήστε με την ερευνήτρια Μαρία Πλακίδου μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στο m.plakidou@nup.ac.cy

Επιλέγοντας "Συμφωνώ" παρακάτω, δηλώνετε ότι έχετε κατανοήσει τις πληροφορίες που παρέχονται παραπάνω, ότι συμφωνείτε οικειοθελώς να συμμετάσχετε και ότι είστε τουλάχιστον 18 ετών.

Μέρος Α: Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Παρακαλώ επιλέξτε την πιο κατάλληλη απάντηση για κάθε ερώτηση.

Ηλικία

- ☐ κάτω των 25 ετών
- ☐ 25-34 ετών
- ☐ 35-44 ετών
- ☐ 45-54 ετών
- ☐ 55 ετών και άνω

Φύλο

- ☐ Άνδρας
- ☐ Γυναίκα
- ☐ Άλλο

Επίπεδο εκπαίδευσης

- ☐ Απόφοιτος Λυκείου ή Κατώτερο
- ☐ Επαγγελματική Κατάρτιση
- ☐ Προπτυχιακό (Bachelor's Degree)
- ☐ Μεταπτυχιακό (Master's Degree)
- ☐ Διδακτορικό ή ανώτερο

Κατάσταση απασχόλησης

- ☐ Πλήρης απασχόληση
- ☐ Μερική απασχόληση
- ☐ Αυτοαπασχολούμενος
- ☐ Προσωρινός/συμβόλαιο

Τομέας Επιχείρησης

- ☐ Τεχνολογία/IT
- ☐ Χρηματοοικονομικά/Τράπεζες
- ☐ Εκπαίδευση
- ☐ Υγεία
- ☐ Λιανικό εμπόριο
- ☐ Άλλο

Έτη εργασιακής εμπειρίας:

- ☐ Λιγότερο από 1 έτος
- ☐ 1-5 έτη
- ☐ 6-10 έτη
- ☐ 11-20 έτη
- ☐ Περισσότερα από 20 έτη

Μέρος Β: Ερωτηματολόγιο Εμπειριών από την Τηλεργασία

Για κάθε δήλωση, αναφέρετε το βαθμό συμφωνίας σας χρησιμοποιώντας την κλίμακα που παρέχεται. Κάθε αριθμός αντιστοιχεί στα ακόλουθα:

[1 = Διαφωνώ απόλυτα 2 = Διαφωνώ 3 = Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ 4 = Συμφωνώ 5 = Συμφωνώ απόλυτα]

Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας

- Είχα τους απαραίτητους πόρους και την υποστήριξη από τον οργανισμό μου για να ξεκινήσω την τηλεργασία.
- Η μετάβαση από την εργασία γραφείου στην τηλεργασία ήταν ομαλή για μένα.
- Έλαβα επαρκή εκπαίδευση για τη χρήση των εργαλείων και των πλατφορμών τηλεργασίας.
- Το περιβάλλον του σπιτιού μου ευνοεί την παραγωγική τηλεργασία.
- Έχω αξιόπιστη και γρήγορη πρόσβαση στο διαδίκτυο για την τηλεργασία.
- Ο οργανισμός μου παρέχει επαρκή υποστήριξη πληροφορικής για την τηλεργασία.

Επικοινωνία και συνεργασία

- Μου είναι εύκολο να επικοινωνώ με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους μου κατά την τηλεργασία.
- Η τηλεργασία δεν εμπόδισε την ικανότητά μου να συνεργάζομαι αποτελεσματικά με την ομάδα μου.
- Αισθάνομαι ότι μετέχω σε όλες τις απαραίτητες επικοινωνίες και αποφάσεις κατά την τηλεργασία.
- Οι εικονικές συναντήσεις αποτελούν αποτελεσματικό υποκατάστατο των συναντήσεων πρόσωπο με πρόσωπο.
- Λαμβάνω έγκαιρες απαντήσεις και υποστήριξη από τους συναδέλφους όταν εργάζομαι από απόσταση.
- Ο οργανισμός μου διαθέτει αποτελεσματικά εργαλεία και πλατφόρμες για την εξ αποστάσεως συνεργασία.

Παραγωγικότητα και απόδοση

- Είμαι εξίσου παραγωγικός όταν εργάζομαι εξ αποστάσεως όσο και στο γραφείο.
- Η τηλεργασία μου επιτρέπει να επικεντρώνομαι καλύτερα στα καθήκοντά μου χωρίς περισπασμούς στο γραφείο.
- Μπορώ να διαχειρίζομαι τον φόρτο εργασίας μου πιο αποτελεσματικά κατά την τηλεργασία.
- Η τηλεργασία έχει επηρεάσει θετικά την ποιότητα της εργασίας μου.
- Αισθάνομαι μεγαλύτερο κίνητρο για εργασία κατά την τηλεργασία.
- Η απόδοσή μου έχει βελτιωθεί από τότε που ξεκίνησα την τηλεργασία.

Ισορροπία εργασίας-ζωής και ευημερία

- Η τηλεργασία έχει βελτιώσει την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

- Είμαι σε θέση να διαχειρίζομαι αποτελεσματικά τα όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής κατά την τηλεργασία.
- Η τηλεργασία έχει μειώσει τα επίπεδα άγχους μου που σχετίζονται με την εργασία.
- Αισθάνομαι ότι η τηλεργασία είχε θετικό αντίκτυπο στη συνολική μου ευημερία.
- Έχω αρκετό χρόνο για προσωπικές και οικογενειακές υποχρεώσεις κατά την τηλεργασία.
- Η σωματική μου υγεία έχει ωφεληθεί από την τηλεργασία.

Οργανωτική υποστήριξη και μέλλον της τηλεργασίας

- Ο οργανισμός μου εκτιμά και υποστηρίζει την τηλεργασία.
- Είμαι σίγουρος για την ασφάλεια και την εμπιστευτικότητα των εργασιακών δεδομένων κατά την τηλεργασία.
- Λαμβάνω τακτικά ανατροφοδότηση για την εργασία μου από τους προϊσταμένους μου σε καθεστώς τηλεργασίας.
- Θα προτιμούσα να συνεχίσω την τηλεργασία στο μέλλον, ακόμη και μετά την πανδημία.
- Η τηλεργασία έχει επηρεάσει θετικά την αντίληψή μου για τον οργανισμό μου.
- Πιστεύω ότι η τηλεργασία θα πρέπει να είναι μια τυπική επιλογή που προσφέρεται από τον οργανισμό μου.

Παράρτημα Γ: Αίτηση για την Επιτροπή Δεοντολογίας και Βιοηθικής

Απαραίτητα έγγραφα για υποβολή αίτησης στην Επιτροπή Δεοντολογίας και Βιοηθικής	
1.	Αντίγραφο του πλήρους Ερευνητικού Πρωτοκόλλου που πρέπει να συμπεριλαμβάνει: • Ονοματεπώνυμο και ιδιότητα του ατόμου ή ερευνητική ομάδα που αιτείται έγκριση Επιβλέπων καθηγητής: Φιλιππάκης Μιχαήλ Μεταπτυχιακός φοιτητής: Πλακίδου Μαρία • Γενική επεξήγηση και αιτιολόγηση της πρότασης Ο πρωταρχικός στόχος της παρούσας έρευνας είναι να αξιολογήσει τον αντίκτυπο της εξ αποστάσεως εργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα. Υπό το πρίσμα της δραματικής στροφής προς την εξ αποστάσεως εργασία που προκάλεσε η πανδημία COVID-19, η παρούσα μελέτη επιδιώκει να παράσχει εμπειρικά τεκμηριωμένες γνώσεις σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο αυτή η νέα ρύθμιση εργασίας επηρεάζει την παραγωγικότητα. Μια τέτοια κατανόηση είναι κρίσιμη για την ενημέρωση των οργανωτικών πολιτικών και των στρατηγικών διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων. I. Ο πρώτος στόχος είναι να δημιουργηθεί μια ολοκληρωμένη κατανόηση του φαινομένου της εξ αποστάσεως εργασίας, της επικράτησής της στον ιδιωτικό τομέα και του τρόπου με τον οποίο υιοθετείται στην Ελλάδα. Παρόλο που η εξ αποστάσεως εργασία είναι μια ευρέως αποδεκτή πρακτική, η εφαρμογή της διαφέρει από χώρα σε χώρα και κλάδο, καθιστώντας έτσι αναγκαία μια μελέτη με βάση το συγκεκριμένο πλαίσιο.

- I. Ο δεύτερος στόχος είναι η αξιολόγηση των επιπέδων παραγωγικότητας των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της εξ αποστάσεως εργασίας. Αυτό συνεπάγεται τη μέτρηση της παραγωγικότητας στις πολύπλευρες διαστάσεις της, όπως η ταχύτητα ολοκλήρωσης των εργασιών, η ποιότητα της εργασίας και η αυτοαξιολόγηση των εργαζομένων για την απόδοσή τους.
- II. Ο τρίτος στόχος είναι να προσδιοριστούν οι παράγοντες που μπορεί να επηρεάσουν την παραγωγικότητα σε ένα περιβάλλον απομακρυσμένης εργασίας. Οι παράγοντες αυτοί μπορεί να κυμαίνονται από την τεχνολογία και τα εργαλεία επικοινωνίας έως το οικιακό περιβάλλον και τα προσωπικά χαρακτηριστικά.
- V. Ο τέταρτος στόχος είναι να διακρίνουμε τυχόν πιθανές μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της εξ αποστάσεως εργασίας για τις εταιρείες του ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα. Αυτή η πτυχή είναι ζωτικής σημασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις διαδικασίες λήψης στρατηγικών αποφάσεων που αναμένεται να κάνουν οι οργανισμοί σχετικά με τις νόρμες στο χώρο εργασίας μετά την πανδημία.

• Ερευνητικές ερωτήσεις και υποθέσεις

Η προτεινόμενη μελέτη σχετικά με τον αντίκτυπο της εξ αποστάσεως εργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα θα προσπαθήσει να απαντήσει στα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

- I. **Ποια είναι η επικράτηση και η φύση της εξ αποστάσεως εργασίας σε εταιρείες του ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα;**
Για να αναπτυχθεί μια κατανόηση του πλαισίου, η έρευνα θα διερευνήσει πρώτα την έκταση και τα χαρακτηριστικά της εξ αποστάσεως εργασίας στις εταιρείες του ιδιωτικού τομέα της Ελλάδας. Η κατανόηση αυτή είναι σημαντική, καθώς θα θέσει τις βάσεις για τα επόμενα ερωτήματα.
- I. **Πώς έχει επηρεάσει η εξ αποστάσεως εργασία τα επίπεδα παραγωγικότητας των εργαζομένων;**
Το βασικό ερώτημα της έρευνας αποσκοπεί στη διαπίστωση του κατά πόσον η εξ αποστάσεως εργασία επηρεάζει την παραγωγικότητα των εργαζομένων και προς ποια κατεύθυνση. Η παραγωγικότητα μπορεί να εκτιμηθεί μέσω της ταχύτητας ολοκλήρωσης των εργασιών, της ποιότητας της εργασίας και της αυτοαξιολόγησης της απόδοσής τους από τους εργαζόμενους.
- I. **Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την παραγωγικότητα σε ένα περιβάλλον απομακρυσμένης εργασίας;**
Δεδομένου ότι η παραγωγικότητα σε ένα απομακρυσμένο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, η έρευνα θα επιχειρήσει να προσδιορίσει αυτούς τους καθοριστικούς παράγοντες. Οι παράγοντες αυτοί θα μπορούσαν να σχετίζονται με την τεχνολογία, τα εργαλεία επικοινωνίας, το οικιακό περιβάλλον και τα προσωπικά χαρακτηριστικά.

V. Ποιες είναι οι πιθανές μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της εξ αποστάσεως εργασίας για τις εταιρείες του ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα;

Η έρευνα θα προσπαθήσει να προβάλει τις πιθανές μελλοντικές τάσεις της εξ αποστάσεως εργασίας στον ιδιωτικό τομέα της Ελλάδας και τις συνακόλουθες επιπτώσεις στην παραγωγικότητα των εργαζομένων. Αυτό θα συμβάλει στη λήψη στρατηγικών αποφάσεων σχετικά με τις νόρμες του χώρου εργασίας σε μια εποχή μετά την πανδημία.

- **Μεθοδολογία:**
 - **Συλλογή Δεδομένων**
 - **Ανάλυση Δεδομένων**

Η παρούσα μελέτη θα χρησιμοποιήσει ποσοτική ερευνητική μεθοδολογία για να εξετάσει τον αντίκτυπο της εξ αποστάσεως εργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα της Ελλάδας. Η υιοθέτηση μιας ποσοτικής ερευνητικής προσέγγισης επιτρέπει μια δομημένη και συστηματική διερεύνηση, διευκολύνοντας την επεξεργασία ενός μεγάλου συνόλου δεδομένων και την εξαγωγή στατιστικά σημαντικών συμπερασμάτων.

Τα δεδομένα θα συλλεχθούν με τη χρήση ενός διαδικτυακού ερωτηματολογίου που έχει σχεδιαστεί για να καταγράψει τους σχετικούς παράγοντες που διαπιστώθηκαν από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, όπως η φύση των εργασιών, η τεχνολογική προσβασιμότητα, η αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αυτοί οι παράγοντες θα αξιολογηθούν σε σχέση με την αντιληπτή επιρροή τους στην παραγωγικότητα στο πλαίσιο της απομακρυσμένης εργασίας. Το ερωτηματολόγιο θα καταταμηθεί σε ενότητες που θα συλλέγουν δημογραφικά στοιχεία, εμπειρίες από την απομακρυσμένη εργασία, αντιλαμβανόμενη επίδραση στην παραγωγικότητα και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζονται. Θα χρησιμοποιηθούν ερωτήσεις κλίμακας Likert για να καταστεί δυνατή η ποσοτική ανάλυση. Η κλίμακα Likert θα καταγράφει τα επίπεδα συμφωνίας ή διαφωνίας με διάφορες δηλώσεις για κάθε κατηγορία.

Για τη χορήγηση του ερωτηματολογίου, η μελέτη θα χρησιμοποιήσει ομάδες Facebook που αποτελούνται κυρίως από εργαζόμενους που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα της Ελλάδας. Η στρατηγική αυτή αξιοποιεί την ευρεία εμβέλεια και τη σχέση κόστους-αποτελεσματικότητας των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, εξασφαλίζοντας μια ολοκληρωμένη εκπροσώπηση του πληθυσμού-στόχου. Πριν από τη χορήγηση σε πλήρη κλίμακα, θα διεξαχθεί πιλοτική δοκιμή του ερωτηματολογίου με μικρό δείγμα για την επικύρωση της αξιοπιστίας και της αποτελεσματικότητάς του.

Η μελέτη θα υιοθετήσει μια τεχνική δειγματοληψίας ευκολίας. Η προσέγγιση αυτή ταιριάζει στη μελέτη λόγω της πρακτικότητας και της αποτελεσματικότητάς της, ιδίως δεδομένης της προσβασιμότητας του δείγματος-στόχου μέσω των ομάδων του Facebook. Παρόλο που η μέθοδος αυτή μπορεί να εισάγει πιθανή μεροληψία και να περιορίσει τη γενικευσιμότητα των ευρημάτων, η εκτεταμένη εμβέλεια που είναι δυνατή μέσω της χρήσης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης μετριάξει σημαντικά αυτούς τους περιορισμούς.

Μόλις ολοκληρωθεί η συλλογή δεδομένων, οι απαντήσεις θα κωδικοποιηθούν και θα εισαχθούν σε λογισμικό στατιστικής ανάλυσης (SPSS). Για την ανάλυση θα παραχθούν περιγραφικά και επαγωγικά στατιστικά στοιχεία. Οι περιγραφικές στατιστικές θα δώσουν μια επισκόπηση των δεδομένων που συλλέχθηκαν, ενώ οι επαγωγικές στατιστικές, όπως η ανάλυση παλινδρόμησης, θα βοηθήσουν στη δημιουργία σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών και στον προσδιορισμό της επιρροής της απομακρυσμένης εργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Η μελέτη θα τηρήσει επίσης τις δεοντολογικές κατευθυντήριες γραμμές για τη διεξαγωγή έρευνας, εξασφαλίζοντας τη συγκατάθεση μετά από ενημέρωση όλων των συμμετεχόντων, τη διατήρηση της εμπιστευτικότητας και τη διασφάλιση του υπεύθυνου χειρισμού και της αποθήκευσης των δεδομένων.

- **Ηθικοί και δεοντολογικοί προβληματισμοί**

Δεν τίθεται ζήτημα ηθικού και βιοηθικού προβληματισμού, καθώς τηρούνται οι κανόνες δεοντολογίας και ανωνυμίας των συμμετεχόντων, ενώ δεν συλλέγονται στοιχεία με ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα.

- **Χρονοδιάγραμμα**

Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιείται τον Δεκέμβριο του 2023 με την εθελοντική και ανώνυμη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από εργαζομένους (περίπου 100) ηλικίας 18 ετών και άνω, που εργάζονται στην Ελλάδα (διάρκεια συμπλήρωσης: 10 λεπτά). Το δοκίμιο αναμένεται να ολοκληρωθεί και να παραδοθεί στον επόπτη αρχές Ιανουαρίου 2024 και τέλος Ιανουαρίου 2024 αναμένεται η προφορική του παρουσίαση.

2. Αντίγραφο του εντύπου πληροφόρησης/ενημέρωσης των συμμετεχόντων για λήψη της συγκατάθεσής τους με πλήρη στοιχεία για τον τρόπο διασφάλισης της ανωνυμίας και προστασίας προσωπικών δεδομένων (σε περίπτωση που υπάρχει) :

Έντυπο συγκατάθεσης για συμμετοχή σε ερευνητική μελέτη

Τίτλος της μελέτης: Επιπτώσεις της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα

Ερευνήτρια: Μαρία Πλακίδου

Εκπαιδευτικό Ίδρυμα: Neapolis University Paphos

Καλείστε να συμμετάσχετε σε μια ερευνητική μελέτη σχετικά με την επίδραση της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα. Πριν συμφωνήσετε να συμμετάσχετε, είναι σημαντικό να κατανοήσετε τι θα περιλαμβάνει η συμμετοχή σας. Παρακαλούμε αφιερώστε χρόνο για να διαβάσετε προσεκτικά τις ακόλουθες πληροφορίες.

Η παρούσα μελέτη αποσκοπεί στην κατανόηση των επιπτώσεων της τηλεργασίας σε διάφορες πτυχές της παραγωγικότητας των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα, ιδίως υπό το πρίσμα των πρόσφατων μετατοπίσεων λόγω της πανδημίας COVID-19.

Εάν συμφωνήσετε να συμμετάσχετε, θα συμπληρώσετε ένα ερωτηματολόγιο σχετικά με τις εμπειρίες σας από την τηλεργασία. Η συμπλήρωση αυτού του ερωτηματολογίου αναμένεται να διαρκέσει περίπου 10 λεπτά.

Η συμμετοχή σας σε αυτή τη μελέτη είναι απολύτως εθελοντική. Είναι δική σας επιλογή αν θα συμμετάσχετε ή όχι σε αυτή τη μελέτη. Εάν επιλέξετε να συμμετάσχετε, μπορείτε να αποσυρθείτε ανά πάσα στιγμή χωρίς καμία ποινή.

Οι απαντήσεις σας θα είναι εμπιστευτικές. Τα δεδομένα θα συνοψιστούν και θα αναφερθούν συγκεντρωτικά και κανένας μεμονωμένος συμμετέχων δεν θα είναι αναγνωρίσιμος σε οποιαδήποτε έκθεση ή δημοσίευση. Οποιαδήποτε προσωπική πληροφορία θα παραμείνει εμπιστευτική και θα αποθηκευτεί με ασφάλεια.

Δεν υπάρχουν γνωστοί κίνδυνοι που σχετίζονται με αυτή τη μελέτη. Αν και δεν υπάρχουν άμεσα οφέλη για εσάς, η συμμετοχή σας θα συνεισφέρει πολύτιμες πληροφορίες που θα μπορούσαν να ωφελήσουν άλλους στην κατανόηση των επιπτώσεων της τηλεργασίας.

Εάν έχετε οποιεσδήποτε ερωτήσεις σχετικά με τη μελέτη παρακαλούμε επικοινωνήστε με την ερευνήτρια Μαρία Πλακίδου μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στο m.plakidou@nup.ac.cy

Επιλέγοντας "Συμφωνώ" παρακάτω, δηλώνετε ότι έχετε κατανοήσει τις πληροφορίες που παρέχονται παραπάνω, ότι συμφωνείτε οικειοθελώς να συμμετάσχετε και ότι είστε τουλάχιστον 18 ετών.

3. Σε περίπτωση προπτυχιακών/μεταπτυχιακών/διδακτορικών φοιτητών, βεβαίωση από επιβλέποντα/πουσα καθηγητή/τρια για το εν λόγω ερευνητικό πρόγραμμα :

Η αίτηση στάλθηκε από τον κ. Φιλιππάκη ο οποίος είναι επιβλέπων της πτυχιακής.

4. Κατάθεση ερευνητικών εργαλείων – ερωτηματολογίων που θα χρησιμοποιηθούν/εί, μαζί με το πρωτότυπο και η σχετική αναφορά/πηγές. Σε περίπτωση που τα εργαλεία είναι σταθμισμένα ή τίθενται θέματα copyright για να κοινοποιηθούν, να υποβάλλεται πλήρης βιβλιογραφική αναφορά και περιγραφή τους ή και γραπτή συγκατάθεση από το δημιουργό για άδεια προς τον ερευνητή για χρήση του συγκεκριμένου εργαλείου.

Ερωτηματολόγιο Έρευνας

Μέρος Α: Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Παρακαλώ επιλέξτε την πιο κατάλληλη απάντηση για κάθε ερώτηση.

Ηλικία

- ☐ κάτω των 25 ετών
- ☐ 25-34 ετών
- ☐ 35-44 ετών
- ☐ 45-54 ετών
- ☐ 55 ετών και άνω

Φύλο

- ☐ Άνδρας
- ☐ Γυναίκα

- ☐ Άλλο

Επίπεδο εκπαίδευσης

- ☐ Απόφοιτος Λυκείου ή Κατώτερο
☐ Επαγγελματική Κατάρτιση
☐ Προπτυχιακό (Bachelor's Degree)
☐ Μεταπτυχιακό (Master's Degree)
☐ Διδακτορικό ή ανώτερο

Κατάσταση απασχόλησης

- ☐ Πλήρης απασχόληση
☐ Μερική απασχόληση
☐ Αυτοαπασχολούμενος
☐ Προσωρινός/συμβόλαιο

Τομέας Επιχείρησης

- ☐ Τεχνολογία/IT
☐ Χρηματοοικονομικά/Τράπεζες
☐ Εκπαίδευση
☐ Υγεία
☐ Λιανικό εμπόριο
☐ Άλλο

Έτη εργασιακής εμπειρίας:

- ☐ Λιγότερο από 1 έτος
☐ 1-5 έτη
☐ 6-10 έτη
☐ 11-20 έτη
☐ Περισσότερα από 20 έτη

Μέρος Β: Ερωτηματολόγιο Εμπειριών από την Τηλεργασία

Για κάθε δήλωση, αναφέρετε το βαθμό συμφωνίας σας χρησιμοποιώντας την κλίμακα που παρέχεται. Κάθε αριθμός αντιστοιχεί στα ακόλουθα:

[1 = Διαφωνώ απόλυτα 2 = Διαφωνώ 3 = Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ 4 = Συμφωνώ 5 = Συμφωνώ απόλυτα]

Υιοθέτηση και οργάνωση της τηλεργασίας

- Είχα τους απαραίτητους πόρους και την υποστήριξη από τον οργανισμό μου για να ξεκινήσω την τηλεργασία.
- Η μετάβαση από την εργασία γραφείου στην τηλεργασία ήταν ομαλή για μένα.
- Έλαβα επαρκή εκπαίδευση για τη χρήση των εργαλείων και των πλατφορμών τηλεργασίας.
- Το περιβάλλον του σπιτιού μου ευνοεί την παραγωγική τηλεργασία.
- Έχω αξιόπιστη και γρήγορη πρόσβαση στο διαδίκτυο για την τηλεργασία.
- Ο οργανισμός μου παρέχει επαρκή υποστήριξη πληροφορικής για την τηλεργασία.

Επικοινωνία και συνεργασία

- Μου είναι εύκολο να επικοινωνώ με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους μου κατά την τηλεργασία.
- Η τηλεργασία δεν εμπόδισε την ικανότητά μου να συνεργάζομαι αποτελεσματικά με την ομάδα μου.
- Αισθάνομαι ότι μετέχω σε όλες τις απαραίτητες επικοινωνίες και αποφάσεις κατά την τηλεργασία.
- Οι εικονικές συναντήσεις αποτελούν αποτελεσματικό υποκατάστατο των συναντήσεων πρόσωπο με πρόσωπο.
- Λαμβάνω έγκαιρες απαντήσεις και υποστήριξη από τους συναδέλφους όταν εργάζομαι από απόσταση.
- Ο οργανισμός μου διαθέτει αποτελεσματικά εργαλεία και πλατφόρμες για την εξ αποστάσεως συνεργασία.

Παραγωγικότητα και απόδοση

- Είμαι εξίσου παραγωγικός όταν εργάζομαι εξ αποστάσεως όσο και στο γραφείο.
- Η τηλεργασία μου επιτρέπει να επικεντρώνομαι καλύτερα στα καθήκοντά μου χωρίς περισπασμούς στο γραφείο.
- Μπορώ να διαχειρίζομαι τον φόρτο εργασίας μου πιο αποτελεσματικά κατά την τηλεργασία.
- Η τηλεργασία έχει επηρεάσει θετικά την ποιότητα της εργασίας μου.
- Αισθάνομαι μεγαλύτερο κίνητρο για εργασία κατά την τηλεργασία.
- Η απόδοσή μου έχει βελτιωθεί από τότε που ξεκίνησα την τηλεργασία.

Ισορροπία εργασίας-ζωής και ευημερία

- Η τηλεργασία έχει βελτιώσει την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.
- Είμαι σε θέση να διαχειρίζομαι αποτελεσματικά τα όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής κατά την τηλεργασία.
- Η τηλεργασία έχει μειώσει τα επίπεδα άγχους μου που σχετίζονται με την εργασία.
- Αισθάνομαι ότι η τηλεργασία είχε θετικό αντίκτυπο στη συνολική μου ευημερία.
- Έχω αρκετό χρόνο για προσωπικές και οικογενειακές υποχρεώσεις κατά την τηλεργασία.
- Η σωματική μου υγεία έχει ωφεληθεί από την τηλεργασία.

Οργανωτική υποστήριξη και μέλλον της τηλεργασίας

- Ο οργανισμός μου εκτιμά και υποστηρίζει την τηλεργασία.
- Είμαι σίγουρος για την ασφάλεια και την εμπιστευτικότητα των εργασιακών δεδομένων κατά την τηλεργασία.
- Λαμβάνω τακτικά ανατροφοδότηση για την εργασία μου από τους προϊσταμένους μου σε καθεστώς τηλεργασίας.
- Θα προτιμούσα να συνεχίσω την τηλεργασία στο μέλλον, ακόμη και μετά την πανδημία.
- Η τηλεργασία έχει επηρεάσει θετικά την αντίληψή μου για τον οργανισμό μου.
- Πιστεύω ότι η τηλεργασία θα πρέπει να είναι μια τυπική επιλογή που προσφέρεται από τον οργανισμό μου.

Παράρτημα Δ: Έγκριση Αίτησης της Επιτροπής Δεοντολογίας και Βιοηθικής



Προς: Όποιον Ενδιαφέρει

Ημερ. 02/1/2024

Θέμα: Έγκριση Διεξαγωγής Έρευνας

Δρ Μάριος Αργυρίδης
Αναπληρωτής Καθηγητής
Ψυχολογίας
Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου,
Λεωφόρος Δανάης 2,
Πάφος
8042 Κύπρος
Τ +357 26843608
Web: www.nup.ac.cy
Email: m.argyrides.1@nup.ac.cy

Κυρία Πλακίδου,

Σας ενημερώνω ότι το ερευνητικό πρωτόκολλο με τίτλο «Ο αντίκτυπος της εξ αποστάσεως εργασίας στην παραγωγικότητα των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα» έχει εγκριθεί από την Επιτροπή Δεοντολογίας-Βιοηθικής του Πανεπιστημίου Νεάπολις Πάφος.

Με εκτίμηση,

Δρ Μάριος Αργυρίδης
Αναπληρωτής Καθηγητής Ψυχολογίας
Πρόεδρος Επιτροπής

