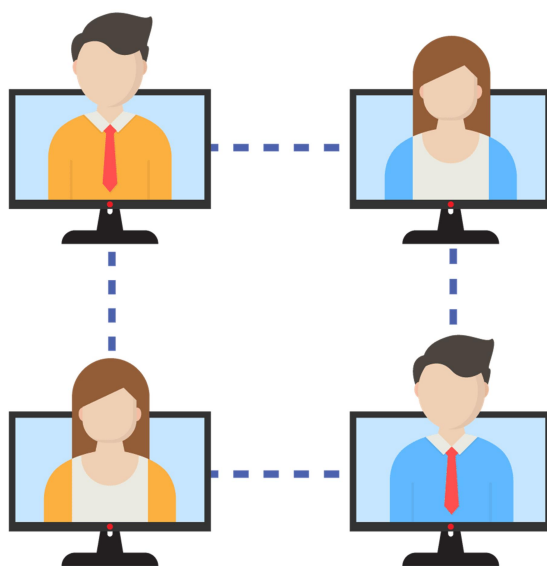


ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

ΤΜΗΜΑ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**«Η Τηλεργασία Πριν και Μετά την Υγειονομική Κρίση»**



Συγγραφέας: Λάρδας Ιωάννης

Επιβλέπων Καθηγητής: Γεώργιος Ασπρίδης

Μέλη Επιτροπής Αξιολόγησης: Γεώργιος Δούνιας, Γεώργιος  
Τσιναράκης

© Χίος, 2023

«Είμαι συγγραφέας αυτής της Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας και κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων ή ιδεών, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά, ειδικά για τη συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία».

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα μελέτη εξετάζει την εξέλιξη της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της υγειονομικής κρίσης και τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζει σήμερα άτομα και επιχειρήσεις. Είναι αδιαμφισβήτητο ότι η τηλεργασία δεν αποτελεί μια σύγχρονη μέθοδο εργασίας, αλλά η εξέλιξή της προχωρά αργά σε κάποιους τομείς εργασίας. Η πανδημία της COVID-19 αποτέλεσε τον καταλύτη για την άμεση εφαρμογή της σε πολλούς κλάδους χωρίς την απαραίτητη οργάνωση, εμπειρία και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού. Σημαντικό είναι να κατηγοριοποιήσουμε την τηλεργασία για να κατανοήσουμε καλύτερα τις ατομικές ανάγκες και κατευθύνσεις της, να αξιοποιήσουμε τις διαθέσιμες τεχνολογίες πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών που εξελίσσονται καθημερινά, καθώς και να αναπτύξουμε νέες καινοτομίες.

Με βάση την υπάρχουσα βιβλιογραφία, η τηλεργασία έχει τόσο θετικές όσο και αρνητικές επιδράσεις. Η τηλεργασία συμβάλλει στη μείωση του ενεργειακού αποτυπώματος των εργαζομένων με τον περιορισμό των μετακινήσεων και ταυτόχρονα μειώνει τα λειτουργικά έξοδα μιας επιχείρησης. Η πρόσληψη εργαζομένων από διάφορες χώρες αυξάνει τον ευγενή ανταγωνισμό μεταξύ των εργαζομένων, διασφαλίζει τη συνεχή ανάπτυξη και προωθεί τη δημιουργικότητά τους. Επιπλέον, παρέχει στους εργαζομένους τη δυνατότητα να διαχειρίζονται αποτελεσματικότερα τον χρόνο εργασίας τους. Από την άλλη πλευρά, οι έρευνες δείχνουν αδυναμία συντονισμού και μειωμένη επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων, υψηλά επίπεδα άγχους, φαινόμενα δυσπιστίας, έλλειψη εξοπλισμού και αδιακρισία του ελεύθερου χρόνου από τον χρόνο εργασίας των εργαζομένων.

Θέτοντας ως βασικούς στόχους της μελέτης την αποδοτικότητα των εργαζομένων και την αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας, πραγματοποιήθηκε έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου που περιλαμβάνει τις απόψεις και εμπειρίες εργαζομένων που έχουν εργαστεί τουλάχιστον μία φορά με τηλεργασία στο παρελθόν. Στην έρευνα συμμετείχαν 40 εργαζόμενοι. Τα αποτελέσματα αναλύθηκαν με περιγραφική και επαγωγική στατιστική, λαμβάνοντας υπόψη τα εξής κύρια χαρακτηριστικά: φύλο, ηλικία, είδος οικογένειας, τομέας εργασίας, προϋπηρεσία και ενδοεταιρική επικοινωνία.

Βάσει αυτών, προέκυψε ότι η παραγωγικότητα των εργαζομένων συνδέεται άμεσα με την ποιότητα της εργασίας τους. Η ευελιξία στον χρόνο εργασίας των εργαζομένων παίζει σημαντικό ρόλο σε αυτήν, καθώς τους επιτρέπει να ικανοποιούν τις προσωπικές τους ανάγκες με μεγαλύτερη ευκολία. Το είδος της οικογένειας φαίνεται να μην επηρεάζει την ποιότητα της εργασίας, αντίθετα με άλλες έρευνες που δείχνουν αρνητικές επιδράσεις στους εργαζομένους που ζουν μόνοι. Σημειώνεται επίσης ότι για τις νεότερες ηλικίες, η τηλεργασία αποτελεί κριτήριο επιλογής θέσης εργασίας, ενώ το αντίθετο συμβαίνει για τους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους. Τα επίπεδα άγχους που εμφανίζουν οι συμμετέχοντες στην έρευνα είναι υψηλά, αλλά αυτό, σύμφωνα με τις απαντήσεις, δεν επηρεάζει την αποδοτικότητά τους. Τέλος, στη

χώρα μας, ο εργοδότης φαίνεται να αισθάνεται μεγαλύτερη ασφάλεια όσον αφορά τον έλεγχο των εργαζομένων, τη δημιουργικότητα και την παραγωγικότητά τους όταν εργάζονται δια ζώσης. Επομένως, γίνεται σαφές ότι η επιτυχημένη τηλεργασία συνδέεται άμεσα με την αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ εργοδότη και υπαλλήλου.

### Λέξεις κλειδιά

Τηλέργασια, Υγειονομική κρίση, Αποτελεσματικότητα, Παραγωγικότητα, Ανθρώπινο δυναμικό, Ελεύθερος χρόνος, Ενδοεταιρική επικοινωνία, Επίπεδα εμπιστοσύνης, Εξελιξη, Τεχνολογία.

# ABSTRACT

This study examines the evolution of telecommuting during the health crisis and how it affects individuals and businesses today. It is undeniable that telecommuting is not a new method of working, but its development is slowly progressing in some areas of work. The COVID-19 pandemic served as a catalyst for its immediate implementation in many sectors without the necessary organization, experience, and training of the workforce. It is important to categorize telecommuting in order to better understand individual needs and directions, leverage the available information technology and telecommunications technologies that evolve daily, and develop new innovations.

Based on the existing literature, telecommuting has both positive and negative effects. Telecommuting contributes to reducing the environmental footprint of employees by limiting travel and, at the same time, reduces the operational expenses of a business. Hiring employees from different countries increases healthy competition among workers, ensures continuous development, and promotes their creativity. Furthermore, it provides employees with the ability to manage their working hours more effectively. On the other hand, research shows a lack of coordination and reduced communication among employees, high levels of stress, signs of distrust, a lack of equipment, and the blurring of boundaries between free time and work hours.

Setting the main objectives of the study as the productivity of employees and the effectiveness of telecommuting, a survey was conducted using a questionnaire that includes the opinions and experiences of employees who have worked remotely at least once in the past. The survey involved 40 employees. The results were analyzed using descriptive and inductive statistics, taking into account the following key characteristics: gender, age, family type, industry sector, prior work experience, and internal communication.

As a result, it emerged that the productivity of employees is directly linked to the quality of their work. Flexibility in employees' working hours plays a significant role in this, as it allows them to meet their personal needs more easily. The type of family does not seem to affect the quality of their work, in contrast to other research that shows negative effects on employees who live alone. It is also worth noting that, for younger age groups, telecommuting is a criterion for job selection, whereas the opposite is true for older employees. The anxiety levels exhibited by the survey participants are high, but this does not appear to affect their productivity, according to their responses. Finally, in our country, employers seem to have greater confidence in controlling their employees, their creativity, and their productivity when they work remotely. Therefore, it is clear that successful telecommuting is directly related to the mutual trust between the employer and the employee.

## Key words

Telecommuting, Health crisis, Effectiveness, Productivity, Human resources, Free time, Internal communication, Levels of trust, Evolution, Technology

## Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	3
ABSTRACT .....	5
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	9
ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Η έννοια της τηλεργασίας.....	11
1.1 Ορισμός της τηλεργασίας.....	11
1.2 Βασικά Χαρακτηριστικά Τηλεργασίας .....	12
1.3 Μορφές που συναντάμε την τηλεργασία.....	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Η διαχρονική εξέλιξη της τηλεργασίας.....	18
2.1 Η Ιστορική εξέλιξη της Τηλεργασίας.....	18
2.2 Η τηλεργασία κατά την υγειονομική κρίση.....	22
2.3 Νομικό πλαίσιο που υπάγεται η τηλεργασία (δικαιώματα και υποχρεώσεις εργοδότη και εργαζομένου).....	25
2.4 Κριτική αξιολόγηση για την νομοθεσία της τηλεργασίας.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Βιβλιογραφική ανασκόπηση.....	28
3.1 Ο αντίκτυπος της εξ αποστάσεως εργασίας στην ομαδικότητα των εργαζομένων .....	28
3.2 Ο αντίκτυπος της εξ αποστάσεως εργασίας στην ηγεσία και τη διαχείριση .....	29
3.3 Ο αντίκτυπος της εξ αποστάσεως εργασίας στην κοινωνική απομόνωση .....	31
3.4 Ο αντίκτυπος της εξ αποστάσεως εργασίας στην ψυχική υγεία.....	33
3.5 Η επιβολή της εξ αποστάσεως εργασίας στην παραγωγικότητα.....	34
3.6 Η εξ αποστάσεως εργασία και η προσωπική ζωή/ελεύθερος χρόνος.....	35
3.7 Η επίδραση της τηλεργασίας στην ικανοποίηση από την εργασία .....	38
3.8 Επικοινωνία εργαζομένων κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας .....	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Μεθοδολογία.....	42
4.1 Σκοπός και επιμέρους στόχοι της έρευνας .....	42
4.2 Ερευνητική προσέγγιση.....	43
4.3 Ερευνητικό εργαλείο .....	45
4.4 Δειγματοληψία-Δείγμα.....	47
4.5 Διαδικασία Συλλογής δεδομένων .....	48
4.6 Στατιστική Ανάλυση .....	49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Αποτελέσματα έρευνας .....	50
5.1 Περιγραφική Στατιστική .....	50
5.2 Επαγωγική Στατιστική .....	62

ΣΥΖΗΤΗΣΗ .....	77
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	79
ΕΠΙΛΟΓΟΣ .....	84
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	85
Ελληνόγλωσση .....	85
Ξενόγλωσση .....	85
Ιστοσελίδες .....	89
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	90
Ερωτηματολόγιο.....	90



## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Οι άνθρωποι εργάζονται εξ αποστάσεως από πολλές τοποθεσίες για πολλά χρόνια, αλλά η ανάπτυξη σε εργασία από το σπίτι ιστορικά τείνει να είναι αργή τόσο στις ΗΠΑ όσο και στην ΕΕ (βλ. DeSilver, 2020 και Eurofound, 2017). Οι περισσότεροι από αυτούς που δούλευαν από το σπίτι το έκαναν μόνο για ένα μέρος, συγκεκριμένα για ένα μικρό μέρος, των ωρών εργασίας τους.

Τόσο στις ΗΠΑ όσο και στην ΕΕ, ο COVID-19 έδωσε τεράστια ώθηση στην εργασία από το σπίτι (Eurofound, 2020). Η ανεργία που προκλήθηκε από την πανδημία ήταν διαφορετική στις ΗΠΑ κι επηρέασε αντίστοιχα διαφορετικά την ΕΕ. Η απασχόληση έπεσε κατακόρυφα αμέσως μετά την πρώτη εμφάνιση του COVID-19 στις αρχές του 2020. Στην ΕΕ χάθηκαν πολύ λιγότερες θέσεις εργασίας, χάρη στην άμεση και συνετή χρήση των προσωρινών καινοτόμων μέτρων για διατήρηση εργαζόμενοι που απασχολούνται, αν και με μειωμένο ωράριο και με τους ανάλογους μισθούς.

Ως αποτέλεσμα, η ανεργία στην ΕΕ παρουσίασε μέτρια μόνο αύξηση. Ωστόσο, ο αριθμός των ωρών εργασίας μειώθηκε δραματικά (Eurofound, 2020). Υπάρχουν πολλοί όροι που μερικές φορές χρησιμοποιούνται σαν να ήταν εναλλάξιμοι, μεταξύ των οποίων τηλεργασία, εξ αποστάσεως εργασία και πολλά άλλα, αλλά δεν έχουν όλα αυτά ακριβώς την ίδια σημασία.

Οι εργαζόμενοι που σχετίζονται με τομείς όπως οι μεταφορές, η γεωργία και η αλιεία ή οι κατασκευές, εργάζονται τακτικά σε τοποθεσίες διαφορετικές από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη τους. Αυτοί οι εργαζόμενοι και πολλοί άλλοι, τυπικά δεν ήταν σε θέση να επωφεληθούν από μια στροφή προς την τηλεργασία ως απάντηση στην πανδημία, και ως εκ τούτου κινδύνευαν απώλειας ωρών ή συνολικής απώλειας εργασίας. Με γνώμονα την πανδημία, κάποιοι κατέληξαν να εργάζονται από το σπίτι, πολλοί από τους οποίους είναι πλέον ελεύθεροι να εργάζονται και από άλλες τοποθεσίες. Πράγματι, μπορεί κανείς να υποστηρίξει ότι η πραγματική επανάσταση που γινόμαστε μάρτυρες είναι ότι οι άνθρωποι είναι τώρα σε θέση να μπορούν να σχεδιάσουν τις δουλειές τους γύρω από τον τρόπο ζωής τους αντί να σχεδιάζουν τη δική τους, ζώντας γύρω από τις δουλειές τους.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στόχος της παρούσα έρευνας είναι να μελετήσει και να αναλύσει την περίπτωση της τηλεργασίας στην προ αλλά κυρίως στην μετά COVID-19 εποχή σε Ελλάδα και εξωτερικό. Οι συνθήκες με τις οποίες ήρθε αντιμέτωπος όλος ο πλανήτης ήταν και είναι αδιαμφισβήτητα συνθήκες που κλόνισαν το εργασιακό, εκπαιδευτικό, κοινωνικό και σίγουρα οικονομικό δυναμικό. Η ραγδαία εξάπλωση του COVID-19 δεν άφησε χρονικά περιθώρια και έτσι η λήψη δραστικών και άμεσων μέτρων πάρθηκε σχεδόν από όλα τα κράτη εντός μερικών ημερών. Η εφαρμογή της τηλεργασίας στάθηκε ως κινητήρια δύναμη για μια ομαλή συνέχιση της κίνησης της αγοράς εργασίας, της οικονομίας, της εκπαίδευσης και πολλών άλλων πτυχών της καθημερινότητάς μας. Στην παρούσα μελέτη στόχος είναι να ερευνηθούν όλες οι πτυχές της τηλεργασίας καθώς και ο τρόπος με τον οποίο επηρέασε τα μέλη της.

Μέσω μελέτης, ορθής και συνδυαστικής χρήσης πηγών, ερευνών και συγγραμμάτων, η παρούσα εργασία αναλύει αφενός το κομμάτι του τρόπου λειτουργίας της τηλεργασίας, των χαρακτηριστικών της και τον τύπων εφαρμογών της, αφετέρου διαφωτίζει και σχολιάζει πτυχές της που φανερώνουν οφέλη αλλά και μειονεκτήματα, αναλόγως την περίπτωση. Αναφορές σε αυτές τις έρευνες, μελέτες και συγγράμματα υπάρχουν σε όλη την δομή της εργασίας, των οποίων οι λεπτομέρειες είναι γραμμένες στην βιβλιογραφία του πονήματος.

Για την εργασία αυτή χρησιμοποιήθηκαν συνδυαστικά αφενός πόροι και πηγές του μαθήματος, αφετέρου συγγράμματα και ηλεκτρονικές πηγές των οποίων οι πληροφορίες βρίσκονται αναγραμμένες λεπτομερώς στην βιβλιογραφία του παρόντος κειμένου.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Η έννοια της τηλεργασίας

## 1.1 Ορισμός της τηλεργασίας

Σύμφωνα με το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων Ελλάδος, «Η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων.» (ΚΕ.Π.Ε.Α.–Γ.Σ.Ε.Ε.: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2523#>) Θα κάνουμε σε αυτό το σημείο μια απόπειρα δημιουργίας ενός ορισμού της τηλεργασίας μέσα από την ματιά του γράφοντος: Η πρακτική της εργασίας από το σπίτι, μέσω χρήσης εργαλείων του διαδικτύου, σε συνδυασμό με παράλληλη διεκπεραίωση καθηκόντων γραφείου από χώρους εκτός του ιδίου, ονομάζεται τηλεργασία.

Αξίζει να αναφερθούμε εδώ σε μια σημαντική διαφορά για την περίπτωση της τηλεργασίας σε σχέση με την περίπτωση της εργασίας εξ' αποστάσεως. Εξετάσαμε παραπάνω πώς ορίζουμε την τηλεργασία. Η εργασία εξ αποστάσεως προϋπήρχε και αφορούσε (κι εξακολουθεί να αφορά) στις περιπτώσεις κατασκευής αγαθών όπως επίπλων, υφασμάτων, τροφών, φαρμάκων και πολλών άλλων ειδών που υπάγονται σε αυτό που θα ονομάζαμε ως «παραδοσιακή χειροτεχνία». (Μήλιου και Πομπόρτσης, 2004)

Σήμερα, στην εποχή του COVID-19, σε μια εποχή όπου η παγκόσμια οικονομία προσπαθεί ακόμα να ανακάμψει από τις απώλειες των προηγούμενων ετών, και οι επιχειρήσεις προσπαθούν να επαναφέρουν ομαλά τις δραστηριότητές τους - ως προς τον τρόπο διεκπαιρέωσής των λειτουργιών τους αφενός αλλά και στον τρόπο ομαλής συνεργασίας μεταξύ των μελών τους αφετέρου, η επιλογή της τηλεργασίας παρατηρείται να θριαμβεύει σε όλο και περισσότερα κράτη.

Η τηλεργασία χαρακτηρίζεται από την πραγματοποίηση της εργασίας σε χώρο ανεξάρτητο από τον χώρο εγκατάστασης της επιχείρησης, την διευρυμένη ευελιξία στο ωράριο όπως και τον δημιουργικό τρόπο επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων. Ο τηλεεργαζόμενος είναι περισσότερο ανεξάρτητος, και μπορεί να οργανώνει τόσο τον χρόνο όσο και τον τόπο εργασίας του. (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 2003) Η τηλεργασία θα μπορούσε σύμφωνα με την

Ευρωπαϊκή Συμφωνία να οριστεί ως η μορφή εργασίας που ενώ θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί στις εγκαταστάσεις και τους κλασσικούς χώρους/γραφεία μιας επιχείρησης, μέσω της χρήσης τεχνολογιών και ειδικότερα εφαρμογών της πληροφορικής, δύναται να εκτελείται και εκτός αυτών. (Λεβέντης και Παπαδημητρίου, 2011)

Για να λειτουργήσει ωστόσο η ιεραρχική δομή μιας επιχείρησης που στηρίζεται στην τηλεργασία ως βασικό τρόπο διεκπεραίωσης των λειτουργιών της, θα πρέπει να υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ των μελών, συνθήκη ιδιαίτερα εύθραυστη κυρίως στις περιπτώσεις μεγάλων πολυεθνικών εταιριών. Εκτός από το θέμα της εμπιστοσύνης και ομαλής συνεργασίας μεταξύ των μελών μιας εταιρίας (παράγοντα που θα μελετήσουμε εκτενέστερα παρακάτω) μία ακόμα συνθήκη που επηρεάζεται από τα χαρακτηριστικά της τηλεργασίας είναι και ο τρόπος αμοιβής του τηλεεργαζομένου. Με τις οργανωτικές μονάδες να είναι πιο αποκεντρωμένες, ο έλεγχος της αποτελεσματικότητας και απόδοσης από τον εκάστοτε manager είναι δυσκολότερος (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 2003).

## **1.2 Βασικά Χαρακτηριστικά Τηλεργασίας**

Χρησιμοποιώντας εφαρμογές πληροφορικής, εργαλεία τηλεπικοινωνιών όπως τηλέφωνο, βίντεο, ηλεκτρονική αλληλογραφία (email) κ.ά, η τηλεργασία επιτυγχάνεται κυριολεκτικά από οποιοδήποτε σημείο στον κόσμο. Η ταχύτατη ανάπτυξη του διαδικτύου, σε συνδυασμό με την πρόοδο στην χρήση μέσων τεχνητής νοημοσύνης και ρομποτικής, έχουν καταστήσει πιο προσεγγίσιμες θέσεις εργασίας που σχετίζονται με εργασιακά καθήκοντα που εκτελούνται εκτός του κανονικού χώρου εργασίας.

Ας εξετάσουμε εδώ μερικά βασικά χαρακτηριστικά της τηλεργασίας ως προς τις απαιτήσεις της και τον τρόπο λειτουργίας της. Σε γενικά πλαίσια, όταν ένας υπάλληλος τηλεργάζεται, μπορεί ανάλογα με τις περιστάσεις του, να αναφέρεται ως «απομακρυσμένος» εργαζόμενος. Σε ορισμένες χώρες, η διάκριση αυτή είναι σημαντική καθώς μέσω της περιγραφής «απομακρυσμένος» υποδηλώνεται ότι ο εργαζόμενος ζει σε περιοχή εκτός διαχειρίσιμης απόστασης από την εργασία του, κι η μετακίνησή του από και προς τον τόπο εργασίας του δεν σχετίζεται μόνο με γεωγραφικά εμπόδια αλλά πιθανώς και με διαφορετικές φορολογικές και νομικές

απαιτήσεις - βασικό χαρακτηριστικό της τηλεργασίας με το οποίο έρχονται αντιμέτωποι χιλιάδες εργαζόμενοι.

Η τεχνολογία είναι προφανέστατα ένα από τα βασικότερα χαρακτηριστικά της τηλεργασίας. Είναι ο ακρογωνιαίος λίθος πάνω στον οποίο στηρίζεται όλη η κοσμοθεωρία και ομαλή λειτουργία της. Χωρίς την τεχνολογία που υποστηρίζει την πρακτική εργασία ακόμη και από χώρους εκτός γραφείου, τίποτα και καμία μορφή τηλεργασίας δεν θα ήταν εφικτή. Ας δούμε τώρα με περισσότερες λεπτομέρειες, διάφορες κατηγορίες εργαλείων κι εφαρμογών που εξυπηρετούν την λειτουργία της τηλεργασίας. Να σημειωθεί εδώ, ότι η τεχνολογία που χρησιμοποιείται για την υποστήριξη της τηλεργασίας μπορεί να διαφέρει ανάλογα με τον κλάδο που την χρησιμοποιεί. Βασικά παραδείγματα τέτοιων διαφορετικών κλάδων είναι για παράδειγμα επιχειρήσεις που σχετίζονται με τις τέχνες (φωτογραφία, βίντεο, ηχοληψία, κ.ά), επιχειρήσεις που ασχολούνται με το εμπόριο (e-shops), επιχειρήσεις που ασχολούνται με την εκπαίδευση<sup>1</sup> (διαδικτυακές πλατφόρμες εκπαίδευσης/e-class), επιχειρήσεις που ασχολούνται με χρηματοοικονομικά και λογιστική, επιχειρήσεις που ασχολούνται με παραγωγή προϊόντων πληροφορικής (softwares) κ.ά.

Ωστόσο, υπάρχουν ορισμένα γενικά προϊόντα λογισμικού που είναι χρήσιμα σε πολλές περιπτώσεις τηλεργασίας. Βλέποντας την ποικιλομορφία των κλάδων που χρειάστηκαν/χρειάζονται τις τεχνολογίες τηλεργασίας, συνειδητοποιούμε και την ποικιλότητα σε επιλογή τέτοιων εργαλείων. Ο κάθε κλάδος αντίστοιχα δημιουργεί νέες προδιαγραφές και ανάγκες από και προς τους εργαζομένους τους. Με την όλο και αυξανόμενη ανάγκη διαχείρισης λογισμικού κατά την εργασία τους, οι ίδιοι καλούνται να γνωρίζουν πλέον την χρήση κι εφαρμογή των τεχνολογιών αυτών προκειμένου να μπορούν να ανταπεξέλθουν σε καθημερινά εργασιακά καθήκοντα με τους εργοδότες αλλά και τους υπόλοιπους συναδέλφους. Σε γενικότερα πλαίσια, η χρήση ενός συνδυασμού αυτών των εφαρμογών μπορεί να επιτρέψει σε έναν οργανισμό ή/και μια εταιρία να συνεργαστεί με μια άλλη επιχείρηση/οργανισμό, ανεξάρτητα της γεωγραφικής της θέσης, δεδομένου ότι είναι φιλική προς την τηλεργασία.

---

<sup>1</sup> Δεν σχετίζεται μόνο με εκπαιδευτικές επιχειρήσεις αλλά ακόμα και με το ίδιο το ελληνικό δημόσιο σχολείο όλων των βαθμίδων που εξαιτίας των συνθηκών κατά την περίοδο του COVID-19, όλα τα σχολικά μαθήματα (δημοτικού-γυμνασίου-λυκείου) μεταφέρθηκαν σε ηλεκτρονικές πλατφόρμες οι οποίες υποστήριζαν την εξ' αποστάσεως εκπαίδευση (e-learning).

Τέλος, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η τηλεργασία και η εξ αποστάσεως εργασία είναι σχεδόν συνώνυμα, όχι ταυτόσημα, και γι αυτό δεν θα έπρεπε να συγχέονται μεταξύ τους. Ωστόσο, η διάκριση βρίσκεται στην απόσταση. Η απομακρυσμένη εργασία συνεπάγεται ότι ο εργαζόμενος ζει εκτός της γεωγραφικής περιοχής της τοποθεσίας του οργανισμού. Εν αντιθέσει, η τηλεργασία δείχνει ότι ο εργαζόμενος βρίσκεται αρκετά πιο κοντά στον οργανισμό/βάση της εργασίας του, ούτως ώστε να μπορεί, τουλάχιστον με μερική τηλεργασία, να εργάζεται μερικές μέρες την εβδομάδα εκτός γραφείου και όποτε τα καλούν οι ανάγκες, εντός. Ένας οργανισμός μπορεί να έχει μια ομάδα εργαζομένων που τηλεργάζονται από μέτρια απόσταση ή μπορεί να έχει μια ομάδα εργαζομένων που εργάζονται εξ αποστάσεως από όλο τον κόσμο (πολυεθνικές εταιρίες π.χ Intrasoft, Amazon κλπ).

### **1.3 Μορφές που συναντάμε την τηλεργασία**

Η εξέλιξη της τεχνολογίας έχει επηρεάσει τους τρόπους εργασίας και συνεργασίας σε μεγάλο βαθμό. Νέες μορφές εργασίας που δεν απαιτούν την παρουσία του εργαζομένου στον παραδοσιακό χώρο εργασίας έχουν εμφανιστεί, δημιουργώντας νέες ευκαιρίες απασχόλησης. Αυτές οι νέες μορφές εργασίας έχουν πλεονεκτήματα, αλλά ταυτόχρονα δημιουργούν και νέες προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν για να είναι αποτελεσματικές. Αν και σε γενικές γραμμές η τηλεργασία μπορεί να πάρει διάφορες μορφές, αυτές μπορούν να συμπεκνωθούν στις παρακάτω (Μήλιου και Πομπόρτσης, 2004) στην κινητή τηλεργασία, στην τηλεργασία με έδρα το σπίτι, στην τηλεκέντρα, η νομαδική τηλεργασία, τα τηλεχωριά ή τήλε-αγροικίες, στην τηλεργασία με την βοήθεια κινητού γραφείου, στη διάσπαρτη τηλεργασία και στην λειτουργική μετεγκατάσταση.

Στην περίπτωση της κινητής τηλεργασίας, ο εργαζόμενος μετακινείται σε διάφορες τοποθεσίες για να εκτελέσει τα καθήκοντά του, χωρίς να διαθέτει μια σταθερή επαγγελματική έδρα. Ένα παράδειγμα αυτού θα μπορούσε να είναι ένας επαγγελματίας σύμβουλος επιχειρήσεων, ένας μεσίτης ή ένας ελεγκτής (όπως υγειονομικός, φορολογικός ελεγκτής, εκδότης εισιτηρίων κ.λπ.). Αυτοί οι επαγγελματίες μπορεί να αφιερώνουν σημαντικό μέρος του χρόνου τους σε εγκαταστάσεις πελατών ή ακόμη και σε διάφορους τόπους ανάλογα με τις ανάγκες

της εργασίας τους, ενώ ταυτόχρονα δεν παραμένουν σε ένα σταθερό γραφείο για μεγάλα χρονικά διαστήματα.

Στην περίπτωση της εργασίας με έδρα το σπίτι, ο εργαζόμενος επιλέγει να εκτελεί την εργασία του από το σπίτι του αντί για το παραδοσιακό γραφείο ή τον χώρο του πελάτη. Παρά την αυξανόμενη δημοτικότητα αυτής της πρακτικής, έχουν προκύψει προβλήματα, όπως η κοινωνική απομόνωση και η αποκοπή από το εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον. Οι εργαζόμενοι βρίσκονται συχνά σε έναν χώρο που χρησιμοποιείται τόσο για εργασία όσο και για ανάπαυση, και αυτό δυσκολεύει την εξάσκηση της εργασίας τους. Δεν είναι λίγα τα περιστατικά γονέων οι οποίοι δηλώνουν μεγαλύτερα ποσοστά εξάντλησης, συγκριτικά με τις περιόδους εργασίας τους από τους χώρους του γραφείου. (Cohen et al., 2020) Η προσπάθεια εναρμόνισης του ρόλου ως γονέας με τα συγχρόνως υψηλά ανατροφοδοτικά και εργασιακά καθήκοντα, χωρίς τη δυνατότητα αλλαγής περιβάλλοντος, έχει οδηγήσει πολλούς γονείς σε σοβαρές ψυχολογικές προβληματικές. Υπάρχει αυξημένο επίπεδο στρες και η αίσθηση διαρκούς εξάντλησης σε πολλές από αυτές τις περιπτώσεις.

Τα τηλεκέντρα αποτελούν εξειδικευμένους χώρους με τον απαιτούμενο εξοπλισμό για την εκτέλεση εργασίας, αντικαθιστώντας έτσι τον παραδοσιακό χώρο εργασίας στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Αντί να απαιτείται από τους εργαζομένους να πηγαίνουν στα κεντρικά γραφεία, εργάζονται στα τηλεκέντρα όπου είναι εξοπλισμένα για να ανταποκριθούν σε όλες τις εργασιακές απαιτήσεις. Συνήθως τα τηλεκέντρα βρίσκονται σε περιφερειακούς χώρους, απομακρυσμένους από τα κεντρικά γραφεία.

Η λειτουργική μετεγκατάσταση αποτελεί τη μετεγκατάσταση ολόκληρων τμημάτων της επιχείρησης από τα κεντρικά γραφεία σε ξεχωριστή τοποθεσία, με τη δυνατότητα άμεσης πρόσβασης στα εταιρικά συστήματα μέσω του ανάλογου λογισμικού. Σε αντίθεση με τα τηλεκέντρα, όπου μπορεί να απασχολούνται άτομα από διάφορα τμήματα, η λειτουργική μετεγκατάσταση αφορά συγκεκριμένα ολόκληρα τμήματα ή λειτουργίες της επιχείρησης.

Ένα παράδειγμα μπορεί να είναι η λειτουργία του Τμήματος Εξυπηρέτησης Πελατών σε έναν χώρο εκτός των κύριων εγκαταστάσεων της επιχείρησης. Το κύριο

χαρακτηριστικό που διαφοροποιεί αυτές τις διάφορες μορφές εργασίας είναι ο τόπος όπου ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του σε σύγκριση με τον παραδοσιακό χώρο, δηλαδή το γραφείο. Στη συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων, τουλάχιστον στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο κύριος χώρος εργασίας για τους εργαζόμενους μέσω τηλεργασίας είναι το σπίτι.

Συνοψίζοντας, οι τρεις κύριες κατηγορίες εργαζομένων που προκύπτουν από την τηλεργασία είναι οι τηλε-εργαζόμενοι με έδρα το σπίτι (regular home-based teleworkers), οι οποίοι εργάζονται συστηματικά από το σπίτι τους, οι κινητοί τηλε-εργαζόμενοι (regular mobile teleworkers), οι οποίοι εργάζονται σε διάφορους χώρους εκτός του σπιτικού ή των κεντρικών εγκαταστάσεων της επιχείρησης, και οι περιστασιακοί τηλε-εργαζόμενοι (occasional teleworkers), οι οποίοι εργάζονται κυρίως στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, αλλά κατά περίπτωση εργάζονται από το σπίτι ή αλλού.

Τα τηλεχωριά (televillages), γνωστά και ως τήλε-αγροικίες, αντιπροσωπεύουν μια σύγχρονη εκδοχή των telecottages. Σε αυτό το μοντέλο, ολόκληρα χωριά είναι εξοπλισμένα με τεχνολογικό εξοπλισμό και τα σπίτια σε αυτά τα χωριά είναι συνδεδεμένα στο δίκτυο της τηλεχωριάς. Αυτή η υποδομή επιτρέπει σε όλα τα σπίτια να επικοινωνούν μεταξύ τους και με άλλες βάσεις, συχνά εντός και εκτός της χώρας (συνηθίζεται σε επιχειρήσεις στο εξωτερικό). Στη νομαδική τηλεργασία, οι εργαζόμενοι δεν διαθέτουν σταθερό χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα, οι τηλεεργαζόμενοι είναι ελεύθεροι να χρησιμοποιούν οποιονδήποτε χώρο είναι διαθέσιμος για την εργασία τους και να εξοπλίζουν αυτόν τον χώρο με τα απαραίτητα μέσα, όπως φορητούς υπολογιστές. Αυτοί οι εργαζόμενοι δεν είναι δεσμευμένοι από έναν σταθερό χώρο εργασίας και έχουν την ευελιξία να επιλέγουν τον χώρο που τους βολεύει και ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους.

Η τηλεργασία με τη βοήθεια κινητού γραφείου αντιπροσωπεύει μια σημαντική μορφή τηλεργασίας. Σε αυτήν την περίπτωση, οι τηλεεργαζόμενοι μπορεί να εργάζονται σε ένα γραφείο που βρίσκεται εκτός των κεντρικών γραφείων της επιχείρησης. Συνήθως, αυτοί οι εργαζόμενοι ανήκουν σε ομάδες που υποστηρίζουν το έργο των κεντρικών γραφείων, εργαζόμενοι είτε πλήρη ώρα είτε μερική ωριαία ανάλογα με τις ανάγκες της εταιρίας. Τα κινητά γραφεία είναι υποχρεωμένα να παρέχουν άμεση πρόσβαση στο δίκτυο και τις βάσεις δεδομένων της επιχείρησης,



επιτρέποντας στους εργαζόμενους να συνδέονται αποτελεσματικά με τον οργανισμό από τον χώρο τους.

Επιπλέον, τα Δορυφορικά κέντρα (European Union Satellite Centre (SatCen))<sup>2</sup>, οι τηλευπηρεσίες και η ομαδική τηλεργασία από απόσταση αντιπροσωπεύουν διαφορετικές μορφές τηλεργασίας. Τα δορυφορικά κέντρα είναι εγκαταστάσεις που χρησιμοποιούνται από εργαζόμενους που ανήκουν στον ίδιο οργανισμό και βρίσκονται είτε σε προάστια μεγάλων αστικών περιοχών είτε σε απομακρυσμένες περιοχές, κοντά στις οικίες των εργαζομένων. Οι τηλευπηρεσίες αναφέρονται στην παροχή υπηρεσιών από απόσταση, ενώ η ομαδική τηλεργασία από απόσταση σημαίνει ότι ομάδες εργαζομένων εργάζονται από απόσταση σε κοντινές εγκαταστάσεις στο πλαίσιο της ίδιας εταιρείας. Αυτές οι διάφορες μορφές τηλεργασίας σχετίζονται με την ανάγκη εξυπηρέτησης των εργαζομένων που δεν βρίσκονται στα κεντρικά γραφεία της εταιρείας και αντιπροσωπεύουν προσπάθειες να διασφαλιστεί η ευελιξία και η αποτελεσματικότητα της εργασίας.

Οι τηλε-υπηρεσίες (Tele-Services)<sup>3</sup> αναφέρονται σε υπηρεσίες που παρέχονται από απόσταση σε έναν οργανισμό, όπως, για παράδειγμα, γραμματειακή ή τεχνική υποστήριξη από απόσταση. Στην ομαδική τηλεργασία από απόσταση περιλαμβάνονται παραδείγματα όπως το ηλεκτρονικό εμπόριο και η τηλεϊατρική. Τέλος, η διάσπαρτη τηλεργασία αποτελεί μια παραλλαγή της τηλεργασίας μέσω κινητών γραφείων, καθώς περιλαμβάνει τη δημιουργία κινητών γραφείων σε διάφορες τοποθεσίες ανά τον κόσμο, ανάλογα με τις ανάγκες της εταιρείας. Οι τηλεεργαζόμενοι μετακινούνται από περιοχή σε περιοχή σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτής της μορφής αποτελεί το πανευρωπαϊκό τηλεφωνικό κέντρο.

---

<sup>2</sup> European Union Satellite Centre (SatCen): [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/satcen\\_en](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/satcen_en)

<sup>3</sup> Συνδυασμός δεδομένων με συστήματα φωνής για τη βελτίωση των τηλεφωνικών υπηρεσιών. Για παράδειγμα, η αυτόματη αναγνώριση αριθμού (ANI) επιτρέπει την ανάκτηση των εγγραφών ενός καλούντος από τη βάση δεδομένων ενώ η κλήση δρομολογείται στο κατάλληλο μέρος. Η αυτόματη κλήση από μια λίστα διευθύνσεων είναι ένα εξερχόμενο παράδειγμα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Η διαχρονική εξέλιξη της τηλεργασίας

### 2.1 Η Ιστορική εξέλιξη της Τηλεργασίας

	ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ
1972	Ο όρος «τηλεργασία» επινοήθηκε για πρώτη φορά το 1972 από τον Jack Nilles. Εκείνη την εποχή, ο Nilles δούλευε εξ αποστάσεως σε ένα πολύπλοκο σύστημα επικοινωνίας της NASA.
1979-1980	Λίγο αργότερα, το 1979, ο συγγραφέας Frank Schiff επινόησε τον όρο «flexplace» και έγραψε ένα άρθρο για την Washington Post με τίτλο «Η εργασία από το σπίτι μπορεί να εξοικονομήσει βενζίνη». Αυτή η ανάρτηση πιστώνεται συχνά ότι άρχισε να διαδίδει την ιδέα της τηλεργασίας και να οδηγήσει στο πρώτο συνέδριο για το θέμα, το οποίο έλαβε χώρα το 1980.
1992	Το 1992, γεννήθηκε το Πιλοτικό Πρόγραμμα Διυπηρεσιακής Τηλεργασίας. Ολόκληρος ο σκοπός του Έργου ήταν να διαδώσει τη χρήση εξωτερικών τηλεκέντρων για κυβερνητικές υπηρεσίες στην Ουάσιγκτον D.C. Δύο χρόνια αργότερα, το 1994, η 20η Σεπτεμβρίου ονομάστηκε «Ημέρα Τηλεργασίας Εργαζομένων» και η ιδέα άρχισε να διαδίδεται.
1995	Το 1995, το ESPN μετέδωσε ραδιοφωνικά ένα παιχνίδι μπέιζμπολ σε χιλιάδες συνδρομητές χρησιμοποιώντας τεχνολογία που δημιουργήθηκε από μια καινοτόμο εταιρεία που ονομάζεται Progressive Networks. Αν και αυτή η κίνηση μπορεί να φαινόταν άσχετη, έθεσε τα θεμέλια για την επανάσταση ροής που βασίζεται σε HTTP που θα βοηθούσε να καταστεί δυνατή η τηλεργασία τα επόμενα χρόνια.
1996	Ένα χρόνο αργότερα, το 1996, αναπτύχθηκε η Εθνική Πρωτοβουλία Τηλεργασίας με αποστολή την αύξηση της δημοτικότητας των διευθετήσεων τηλεργασίας, ειδικά εντός της κυβέρνησης. Η Πρωτοβουλία είχε ισχυρό αποτέλεσμα και, το

	<p>2004, το Κογκρέσο προώθησε ένα νομοσχέδιο για τις πιστώσεις που ενθάρρυνε συγκεκριμένα τη χρήση ρυθμίσεων εξ αποστάσεως εργασίας εντός ομοσπονδιακών υπηρεσιών. Το 2008, η Microsoft κυκλοφόρησε την τεχνολογία Smooth Streaming και οι εταιρείες τεχνολογίας σε όλη τη χώρα άρχισαν να επικεντρώνονται περισσότερο στην τεχνολογία ροής, η οποία αργότερα θα χρησιμοποιηθεί για τα πάντα, από τα μέσα ροής έως τη φιλοξενία πλατφορμών συσκέψεων που βασίζονται στον ιστό και ζώνες συνεργασίας για απομακρυσμένους εργαζόμενους.</p>
2009	<p>Μέχρι το 2009, η τηλεργασία είχε ουσιαστικά απογειωθεί. Σύμφωνα με το Γραφείο Διαχείρισης Προσωπικού των Ηνωμένων Πολιτειών, περισσότεροι από 100.000 ομοσπονδιακοί υπάλληλοι εργάζονταν εξ αποστάσεως κατά τη διάρκεια αυτού του έτους. Μέχρι το 2010, η κυβέρνηση είχε εγκρίνει τον νόμο για την ενίσχυση της τηλεργασίας, ο οποίος προσπαθούσε να καταστήσει την τηλεργασία πιο ασφαλή και αποτελεσματική για τους ομοσπονδιακούς υπαλλήλους.</p>
2012	<p>Μέχρι το 2012, φαινόταν ότι η τηλεργασία θα ήταν μια ευρέως αποδεκτή και περιζήτητη συμφωνία εργασίας, μέχρι που η διευθύνουσα σύμβουλος της Yahoo, Marissa Mayer ανακοίνωσε ότι η εταιρεία δεν θα επέτρεπε πλέον την τηλεργασία. Ενώ πολλοί ειδικοί θεώρησαν ότι η κίνηση μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην τηλεργασία συνολικά, δεν το έκανε, και σήμερα μερικές από τις καλύτερες εταιρείες στη χώρα προσφέρουν θέσεις τηλεργασίας. Πολλοί ειδικοί ζητούν να αυξηθεί εκθετικά η δημοτικότητα της τηλεργασίας μέσα στο επόμενο έτος. Εκτός από την προσφορά μεγαλύτερης ευελιξίας, η τηλεργασία έχει επίσης ως αποτέλεσμα μεγαλύτερο επίπεδο παραγωγικότητας για τους εργαζόμενους και χαμηλότερο κόστος για τους εργοδότες, γεγονός που δημιουργεί καλύτερα αποτελέσματα τόσο για την εταιρεία όσο και για τον εργαζόμενο.</p>

*Πίνακας 1: Διαχρονική εξέλιξη της τηλεργασίας*

Οι ρίζες της τηλεργασίας εντοπίζονται στον χώρο των τηλεπικοινωνιών εδώ και αρκετά χρόνια. Το 1877 στις Ηνωμένες Πολιτείες, ο πρόεδρος μίας τράπεζας, ζήτησε να επεκτείνει την τηλεφωνική γραμμή της, συνδέοντάς την με αυτή του σπιτιού του, ώστε να μπορεί να έχει άμεση επικοινωνία. Αυτή ήταν και η πρώτη φορά που ο όρος τηλεπικοινωνία χρησιμοποιήθηκε. Φυσικά, το να συλλάβει κανείς τον όρο τηλεπικοινωνία και να μιλήσει γι' αυτήν ήταν κάτι ουτοπικό για εκείνη την εποχή<sup>4</sup>. (ΟΚΕ, 2020) Ωστόσο πολλά έχουν αλλάξει από την εποχή του 1877 έως σήμερα, κι οι τηλεπικοινωνίες στις Η.Π.Α. έχουν παρατηρηθεί να αφήνουν στο πέρασμά τους μια θαυμαστή πορεία. Πολλά project βρήκαν εφαρμογή μέσω της τεχνολογίας των τηλεπικοινωνιών τόσο από Ιδιωτικούς όσο και Δημόσιους φορείς, με χαρακτηριστικά παραδείγματα την NASA και τον Αμερικάνικο Στρατό. (ΟΚΕ, 2020) Όσον αφορά την Ευρώπη από την άλλη, η τηλεργασία εμφανίστηκε εκεί περί το 1970-1980, με ιδιαίτερα χαμηλές αμοιβές. Αφορούσε ως επί το πλείστον γυναίκες που λόγω της φροντίδας των παιδιών τους, ήταν αναγκασμένες να μην μπορούν να απομακρυνθούν από την οικία τους. (Jackson and Wielen, 1998) Ο Maciejewski το 1987 σύνδεσε στενά την τηλεργασία με την παραδοσιακή κατ' οίκον εργασία.

Σύμφωνα με την ανάλυση του, η βασική ομάδα των εν δυνάμει τηλεργαζόμενων ήταν γυναίκες υπάλληλοι γραφείου. Στην συνέχεια προχώρησε μελετώντας τον αντίκτυπο της τηλεργασίας σε πολλά διαφορετικά επίπεδα (κοινωνικό, προσωπικό, οικονομικό) και υπογράμμισε την κοινωνική απομόνωση, την αποδιοργάνωση των εργαζομένων, και την συγκέντρωση εξουσιών στον μάνατζερ με χαρακτηριστικό γνώρισμα τον αυξημένο έλεγχο ως μερικά από τα βασικά χαρακτηριστικά του αντίκτυπου της τηλεργασίας. Μεταξύ του 1984 -1986 ο Vedel μέσω παρόμοιας έρευνας στην Δανία είχε παρόμοια προσέγγιση. (Jackson and Wielen, 1998)

Ο διευθυντής του Εθνικού Ερευνητικού Συμβουλίου, για τον σχεδιασμό σταθμών εργασίας στο σπίτι στην Αμερική, όρισε την τηλεργασία ως άτομα που εργάζονται από το σπίτι όντας συνδεδεμένοι με το γραφείο, βρισκόμενοι ωστόσο πολλά μίλια μακριά. Ο Cross και Raizman το 1986 επιβεβαίωσαν τον παραπάνω ορισμό με μία μικρή αλλαγή, όπου η τηλεργασία σημαίνει, εργαζόμενοι να φέρουν εις πέρας έργο, μακριά από το γραφείο και στην συνέχεια να μεταφέρουν τα

---

<sup>4</sup> ΟΚΕ, 2020: <https://www.oke.gr/>

αποτελέσματα σε αυτό ή αλλού ηλεκτρονικά. (Jackson and Wielen, 1998) Στην Αμερική χρησιμοποιήθηκε ο όρος «telecommuting» ενώ στην Ευρώπη ο όρος «teleworking». Επιπροσθέτως στην Αμερική η συζήτηση για την τηλεργασία εισήχθη πολύ νωρίτερα από ότι στην Ευρώπη. Συγκεκριμένα έγινε από τον Niles το 1973 ο οποίος δημοσίευσε την πρώτη σχετική συστηματική ανάλυση το 1976 αναφερόμενος στα υπέρ και τα κατά της. Συγκεκριμένα αναφέρεται στο ανθρώπινο και οικονομικό κόστος συγκρίνοντας την ύπαρξη πλεονεκτημάτων μεταξύ της φυσικής παρουσίας με την εκ περιτροπής εργασία που περιλαμβάνει εναλλαγή φυσικής και απομακρυσμένης εργασίας. Η συζήτηση για την τηλεργασία συνδέεται επίσης στενά με προβλήματα μετακίνησης – συγκοινωνιών στις μεγάλες πόλεις. (Jackson and Wielen, 1998)

Ο Nilles θεωρήθηκε από πολλούς ο «πατέρας» της τηλεργασίας και των τηλεπικοινωνιών. Η αρχή της αναγνώρισής του στον χώρο, πραγματοποιήθηκε κατά το 1973 με την εφαρμογή του πρώτου του έργου στον τομέα της τηλεργασίας το οποίο γνώρισε μεγάλη επιτυχία. Από κει και έπειτα, άνοιξε ο δρόμος για την εκτέλεση και άλλων σε διάφορες δραστηριότητες με κύριους φορείς υλοποίησης τα Πανεπιστήμια, καθώς και το Δημόσιο και τον Ιδιωτικό τομέα. (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 2003)

Στα τέλη της δεκαετίας του '80 ο Huws παρατήρησε ότι η έννοια της Τηλεργασίας δεν περιλαμβάνει αρκετές κατηγορίες ανθρώπων όπως για παράδειγμα τους Ερευνητές, τους Ελεύθερους Επαγγελματίες, τους Αρχιτέκτονες (part time) ή ακόμη και τους Δημοσιογράφους οι οποίοι σε μεγάλο βαθμό εργάζονται κατ' οίκον εκμεταλλεόμενοι την ευρεία ανάπτυξη των Η/Υ και των δικτύων. (Jackson and Wielen, 1998) Στις Σκανδιναβικές χώρες για την τηλεργασία χρησιμοποιήθηκε ο όρος «telecottage». Οι Reeve και MacKay το 1993 υποστήριξαν ότι ο Δανός Jan Michel έκανε λόγο για την «telestuga» ή αλλιώς «telecottage» σε σεμινάριο που πραγματοποιήθηκε στην Σουηδία στις αρχές του 1980 (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 2003). Το 1989 το σκανδιναβικό «telecottage» υιοθετήθηκε από τους Βρετανούς και πλέον στις μέρες μας είναι γνωστό σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες. Παρόλα αυτά υπάρχουν πηγές που αναφέρουν ότι το πρώτο γνωστό κέντρο τηλεργασίας ιδρύθηκε στη Γαλλία στο Marne-la-Valle, το δεύτερο στο Nykvarn, στη Σουηδία (1982), και το τρίτο στο Benglen, στην Ελβετία (1985).

Ο διάδοχος του telecottage είναι το «κέντρο τηλεργασίας» το οποίο φαίνεται να βρήκε εφαρμογή πρώτα στις Αγγλοσαξονικές χώρες. (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 2003) Μέχρι και το 1994 η εξάπλωση της τηλεργασίας ήταν πολύ περιορισμένη μεταξύ κρατών μελών της Ε.Ε. Μέσα στα επόμενα χρόνια παρατηρείται μια όλο και ταχύτερη αυξητική τάση υιοθέτησής της αφενός λόγω τις ταχύτητας των τεχνολογικών εξελίξεων σε συνδυασμό με τον αυξανόμενο διεθνή ανταγωνισμό και αφετέρου λόγω της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας-Πλαίσιο του 1994. (Λιαράτσικα Κ., 2021) Η τελευταία πέτυχε την θέσπιση κι εφαρμογή γενικών κανόνων προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζόμενων, αντιμετωπίζοντας έτσι τις προκλήσεις που δημιουργούνται από τις νέες τεχνολογίες. Τέλος από το 1995, ο στρατηγικός στόχος πολιτικής της Ε.Ε. όσον αφορά τον τομέα της απασχόλησης είναι η δημιουργία και η εξέλιξη κατάλληλων δομών και προσεγγίσεων που θα βοηθούσαν στην προώθηση ευέλικτων σχημάτων εργασιακής απασχόλησης. Έμφαση δίνεται στις πρακτικές και προσεγγίσεις που εντάσσονται στην τηλεργασία. Η πολιτική αυτή της Ε.Ε. προωθήθηκε, έως σήμερα, κυρίως μέσα από τα επιχειρησιακά προγράμματα της απασχόλησης και μέσα από τις Κοινοτικές Πρωτοβουλίες. Η αναγκαιότητα της πολιτικής αυτής προωθήθηκε από το Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης 2000-2006 μέσω του επιχειρησιακού προγράμματος «Κοινωνία της Πληροφορίας» και κυρίως μέσω του άξονα «Ανάπτυξη και Απασχόληση στην ψηφιακή Οικονομία. (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 2003)

## **2.2 Η τηλεργασία κατά την υγειονομική κρίση**

Κατά τα τέλη του 2019, εμφανίστηκε στην πόλη Wuhan και ειδικότερα στην επαρχία Hubei στην Κίνα ένα ξέσπασμα του οποίου η εμβέλεια άγγιξε έφτασε να κλονίσει την παγκόσμια υγεία. Πρόκειται για ένα νέο στέλεχος κορονοϊού, τον COVID-19 όπως αυτός χαρακτηρίστηκε από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ). Ο ιός αυτός σύμφωνα με επιβεβαιωμένες περιπτώσεις λοιμώξεων έφτασε σε αριθμό τις 300 επιβεβαιωμένες λοιμώξεις στην Κίνα με αρκετούς θανάτους να έχουν αναφερθεί. Στα τέλη Μαρτίου 2020, με τα κρούσματα να ξεπερνούν τις 900.000 και ο αριθμός τους να αυξάνονται διαρκώς, το μήνυμα από τον ΠΟΥ ήταν ηχηρό και ξεκάθαρο για όλες τις κυβερνήσεις παγκοσμίως. Έπρεπε να ληφθούν μέτρα καραντίνας και lockdown προκειμένου να ελεγχθεί η εξάπλωση της νόσου και να προστατευθούν οι άνθρωποι από το να αρρωστήσουν από τον νέο κορωνοϊό.

(Alvarez, Argente and Lippi, 2020) Η Ευρώπη στην πλειοψηφία της έδειξε να ανταποκρίνεται σχετικά άμεσα την κρίση αυτή με την εφαρμογή των παραπάνω μέτρων. Ωστόσο οι κυβερνήσεις της Ισπανίας του Ηνωμένο Βασίλειου, του Μεξικού και οι πολιτικοί των ΗΠΑ, περίμεναν πάρα πολύ καιρό πριν λάβουν τα δραματικά μέτρα που απαιτήθηκαν για την προστασία των πολιτών τους.

Αντίθετα, η Ελλάδα αποτέλεσε ιδιαίτερη εξαίρεση, εφαρμόζοντας πολύ αυστηρά μέτρα κοινωνικής απόστασης σε πολύ πρώιμο στάδιο της επιδημίας συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Αυτό συνέβαλε σημαντικά στην αποφυγή μεγαλύτερων και τραγικότερων κρίσεων υγειονομικής περίθαλψης που κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν άλλα κράτη. Σε καμία περίπτωση ωστόσο δεν νοούμε λιγότερο δυσχερείς τις δύσκολες και απερίγραπτα φορτικές συνθήκες τις οποίες κλήθηκε να αντιμετωπίσει το ελληνικό ιατρικό προσωπικό σε δημόσια είτε ιδιωτικά νοσοκομεία.

Παρόλες τις σχετικές επιτυχίες της ελληνικής κυβέρνησης στο να «προλάβει» καταστάσεις, η εφαρμογή των σκληρών μέτρων αυτών είχε σοβαρές επιπτώσεις στο αίσθημα κοινωνικής απομόνωσης του ελληνικού πληθυσμού καθώς περισσότεροι από τρεις στους δέκα ένιωθαν τουλάχιστον κοινωνικά απομονωμένοι. (Anastasiou and Duquenne, 2020) Τα μέτρα που έχει λάβει η ελληνική κυβέρνηση για τη μείωση της μόλυνσης περιελάμβαναν την αναστολή λειτουργίας εκπαιδευτικών ιδρυμάτων όλων των βαθμίδων, την αναστολή λειτουργίας της πλειοψηφίας των ελληνικών επιχειρήσεων (εντός συνόρων του ελληνικού κράτους) και παράλληλα την απαγόρευση κυκλοφορίας η οποία ίσχυε από τις 23 Μαρτίου έως τις 6 Απριλίου. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020) Όσον αφορά τις επιχειρήσεις που διατήρησαν την λειτουργία τους υπό το πρίσμα της επιδημίας του κορωνοϊού, οι εργοδότες υιοθέτησαν μέτρα για την πρόληψη του COVID-19 για τη διασφάλιση της ομαλής επιχειρηματικής συνέχειας.

Η τηλεργασία αποτέλεσε μια από τις πιο κατάλληλες λύσεις συνέχειας για πολλές περιπτώσεις αυτών των επιχειρήσεων. Στην Ελλάδα, το ξέσπασμα της πανδημίας πυροδότησε εκατοντάδες εταιρείες να εκμεταλλευτούν στο έπακρο την τηλεργασία, πρακτική η οποία δεν επιλεγόταν συχνά και παρουσιαζόταν ως πολύ σπάνια μορφή για πολύ συγκεκριμένα επαγγέλματα με πολύ συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Γενικότερα σε αντίθεση με την υπόλοιπη Ευρώπη στην Ελλάδα η πρακτική της τηλεργασίας φάνταζε μάλλον όχι και τόσο επιθυμητή. Το θέμα μη

επαρκούς εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη κι εργαζομένου έδειχνε να είναι ο λόγος ή και το πρόσχημα για τον οποίο πολλές ελληνικές εταιρίες απέκλειαν ενεργά την τηλεργασία.

Έτσι, η εργασία από το σπίτι στην Ελλάδα αποτελεί πλέον σημαντικό κεφάλαιο για τη συνέχιση των οικονομικών δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων και της οικονομίας σε περιόδους πανδημίας. (Ιωάννου, Σιδηρόπουλος και Αγκαντόπουλος, 2020) Είναι τόσο μεγάλο και σημαντικό το βήμα αυτό που στην ουσία ανάγκασε την Ελλάδα να εκσυγχρονιστεί και να ακολουθήσει μορφές και τρόπους εργασίας ήδη ευρέα διαδεδομένων από χρόνια στην υπόλοιπη Ευρώπη αλλά και εκτός αυτής. Ο εκσυγχρονισμός αυτός αφενός φάνηκε να ανησυχεί αρκετά το ελληνικό κοινό στην αρχή, όμως πολύ σύντομα η αποτελεσματικότητα του κι οι καρποί που έφερε σε εργοδότες, εργαζομένους, μαθητές, φοιτητές κ.ά, δημιούργησαν μια νέα συνθήκη πραγμάτων, πλέον επιθυμητή κατά πολύ μεγαλύτερα ποσοστά. Σχεδόν οι περισσότερες από τις μεγαλύτερες εταιρείες έχουν θέσει τους υπαλλήλους τους, κυρίως αυτούς των διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών τους, να τηλεργάζονται χωρίς να διακόπτουν ούτε στιγμή τις δραστηριότητές τους. Σχεδόν όλες οι τράπεζες, βιομηχανία, ναυτιλιακές εταιρείες, εταιρείες τεχνολογίας και επικοινωνίας, υγείας και logistics έδειξαν την ετοιμότητά τους και αξιοποίησαν το έργο από απόσταση σε ποσοστά ακόμη και άνω του 80%, ενώ γρήγορα ακολούθησε και ο δημόσιος τομέας. (Πούλιακας, 2020)

Σε αντίθεση με τις παραπάνω περιπτώσεις επιχειρήσεων, έρχονται οι Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (ΜΜΕ) οι οποίες παρουσίασαν περισσότερες αδυναμίες στην υιοθέτηση της τηλεργασίας. Η έλλειψη επενδύσεων στην ψηφιοποίηση τα προηγούμενα χρόνια και η περιορισμένη εξοικείωση των εργαζομένων με τις νέες τεχνολογίες λειτούργησε ως αποτρεπτικός παράγοντας για τους περισσότερους από αυτούς. Προκάλεσε μεγαλύτερο άγχος, πίεση και χαοτικές συνθήκες ταξινόμησης εργασιακών στοιχείων καθώς πλέον όλα έπρεπε να σταματήσουν να καταχωρούνται αναλογικά και να καταγραφούν ηλεκτρονικά. Όλα αυτά φυσικά υπό την φροντίδα, ευχέρεια και μελέτη του κάθε επιχειρηματία για την επιχείρησή του. Οι απαιτήσεις για άμεση ψηφιοποίηση όλων των στοιχείων ή ακόμη και του τρόπου λειτουργίας κάποιων δομών (πχ από μάθημα δια ζώσης σε σχολικές τάξεις, τα μαθήματα πλέον έπρεπε σε ταχύτατους ρυθμούς να περαστούν σε διαδικτυακές πλατφόρμες, για δασκάλους και μαθητές). Να σημειωθεί ότι μεγάλο ποσοστό των δασκάλων που



έπρεπε να ανταποκριθούν άμεσα σε αυτό προκειμένου να συνεχίσουν την διδασκαλία τους και την όσο το δυνατότερο ομαλή συνέχεια των σχολικών μαθημάτων, βρέθηκαν αντιμέτωποι με τεράστια λειτουργικά και μη προβλήματα.

### **2.3 Νομικό πλαίσιο που υπάγεται η τηλεργασία (δικαιώματα και υποχρεώσεις εργοδότη και εργαζομένου)**

Με την επικράτηση της πανδημίας του COVID-19 είδαμε την εφαρμογή της τηλεργασίας να εξαπλώνεται στην Ελλάδα τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Ήδη από τον Μάρτιο του 2020 έως και τις αρχές του 2021 θεσπίστηκε μια σειρά από ΦΕΚ για τον περιορισμό της διασποράς του ιού, στα οποία ρυθμίζονται θέματα εφαρμογής της τηλεργασίας τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Δεδομένων των έκτακτων και προσωρινών μέτρων για την αντιμετώπιση και περιορισμό του COVID-19 η τηλεργασία τέθηκε ως βασικός λειτουργικός φορέας διεκπεραίωσης είτε εργασιακών κι εκπαιδευτικών λειτουργιών, χωρίς ο εργαζόμενος να έχει το δικαίωμα να αρνηθεί. Ο τηλεεργαζόμενος έχει τα ίδια δικαιώματα με τον εργαζόμενο στις εγκαταστάσεις. Ο εργοδότης συνεχίζει να είναι υπεύθυνος για την διασφάλιση των προσωπικών δεδομένων καθώς επίσης και για την προστασία του λογισμικού που χρησιμοποιείται από τον τηλεεργαζόμενο. Επίσης είναι υπόχρεος για την παροχή εξοπλισμού, εφόσον ο τηλεεργαζόμενος δεν διαθέτει ή δεν επιθυμεί να χρησιμοποιεί τον προσωπικό του εξοπλισμό.

Σε κάθε περίπτωση ο εργοδότης υποχρεούται στην εγκατάσταση λογισμικού και συντήρησης του εξοπλισμού που απαιτείται για την διενέργεια της τηλεργασίας. (INE-ΓΣΕΕ, 2020) Τέλος ο τηλεεργαζόμενος μπορεί να καθορίζει τον χρόνο εργασίας, μέσα όμως στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών της επιχείρησης. (INE-ΓΣΕΕ, 2020) Σχετικά με τις συμβάσεις εργασίας, το συγκεκριμένο διάστημα δεν απαιτείται κάποια αλλαγή, ο εργοδότης καθορίζει εάν η εργασία θα πραγματοποιείται με το σύστημα της τηλεργασίας. Πριν από την πανδημία του COVID-19 σε περίπτωση μετατροπής της σύμβασης σε τηλεργασία θα έπρεπε αυτό να συμπεριληφθεί σαν προσάρτημα στην ατομική σύμβαση σε περίπτωση που αυτή υπήρχε ή να γίνει η ανάλογη ενημέρωση προς τις δημόσιες αρχές. (ΣΕΒ,2020)

Σε αντιδιαστολή με την εργασία μέσω ψηφιακών πλατφόρμων, που ή είτε αφορά σύμβαση εξαρτημένης εργασίας – είτε λειτουργεί με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών έργου, η τηλεργασία αφορά εξαρτημένη σχέση εργασίας. Η εγκύκλιος του ΕΦΚΑ είναι αυτή η οποία ορίζει αφενός τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου με τηλεργασία και ψηφιακών πλατφορμών, και τον τρόπο ασφάλισης με στόχο την όσο το δυνατόν ευκολότερη και σωστότερη ασφαλιστική αντιμετώπιση των σύγχρονων μορφών απασχόλησης. Έρχεται, δε, σε συνέχεια του τελευταίου εργασιακού νόμου Χατζηδάκη (Ν. 4808/2021), με τον οποίο επιχειρήθηκε να μπει ένα όριο στην καταχρηστική χρήση των συγκεκριμένων μορφών απασχόλησης.

Στην περίπτωση μάλιστα της τηλεργασίας ξεκαθαρίζεται ότι ο νόμος ρητώς ορίζει ότι αφορά εξαρτημένη σχέση εργασίας, καθώς και ότι ο χαρακτηρισμός της απασχόλησης (πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής) δεν αλλοιώνεται από τον συγκεκριμένο τρόπο που εκτελείται, αλλά προκύπτει από τη σύμβαση εργασίας. Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Κατά την πρόληψη δε ή περίπτωση ανάγκης τροποποίησης της σύμβασης εργασίας, συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου το ωράριο καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, οι οποίες δηλώνονται στο σύστημα «Εργάνη».

## **2.4 Κριτική αξιολόγηση για την νομοθεσία της τηλεργασίας**

Από την ανασκόπηση των νόμων που αφορούν το ζήτημα προκύπτει ότι η συστηματοποίηση των κανονισμών του καθεστώτος τηλεργασίας ή εξ αποστάσεως εργασίας. Η Ελλάδα έχει αντικαταστήσει μια νομική διάταξη από το 2010 με μια πιο προχωρημένη με τον νέο νόμο το 2021 για τους μισθωτούς στον ιδιωτικό τομέα. Όσο για τον δημόσιο τομέα, εγκρίθηκε χωριστός νόμος με λεπτομερείς ρυθμίσεις για όλες τις πτυχές της τηλεργασίας. Ο κατακερματισμός των ισχυόντων κανονισμών και εξάρτηση από το άτομο ή το συλλογικό όργανο για τις συμβάσεις μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου στη Γερμανία μπορεί να μην είναι αρκετός για να θεσπίσει ένα επαρκώς προστατευτικό, προβλέψιμο και συγκεκριμένο νομικό πλαίσιο για τους εργαζόμενους, διασφαλίζοντας όλο το φάσμα των εργασιακών και κοινωνικών θεμελιωδών δικαιωμάτων τους.

Στην Ελλάδα, υπάρχει ένα πρόσφατο νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει διάφορες πτυχές της τηλεργασίας, αλλά αυτό το πλαίσιο μπορεί να αποδειχθεί λιγότερο αποτελεσματικό στην πράξη. Δεν υπάρχουν διατάξεις για την εκπαίδευση τηλεργαζομένων που πρέπει να αποκτήσουν εξειδικευμένες ψηφιακές δεξιότητες για την εκπλήρωση των εργασιακών τους υποχρεώσεων. Επιπλέον, η ελληνική αγορά εργασίας περιλαμβάνει κυρίως μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις που δεν μπορούν να εισαγάγουν και να διατηρούν καθεστώς τηλεργασίας σε σύγκριση με τις μεγάλες επιχειρήσεις που διαθέτουν τους πόρους και τις λοιπές γνώσεις. Ο Έλληνας νομοθέτης θα έπρεπε να εξετάσει αυτόν τον παράγοντα και να εισαγάγει μέτρα που θα μπορούσαν να διευκολύνουν τη μετάβαση στο καθεστώς τηλεργασίας για τις μικρές εταιρείες για την παροχή κινήτρων. Συμπερασματικά, μια πιο ανθρωποκεντρική προσέγγιση όπως προτείνεται από τους κοινωνικούς εταίρους θα μπορούσαν να προάγουν λιγότερες οικονομικές ανισότητες και αβεβαιότητες, δεδομένης των εξελίξεων της ψηφιοποίησης στην εργασία. Για το λόγο αυτό η εμπλοκή τους στην πλήρη νομοθετική διαδικασία πρέπει να είναι ισχυρότερη. Η χρυσή τομή μπορεί να βρεθεί κάπου στη μέση. Η κρατική παρέμβαση για προστασία στα δικαιώματα των εργαζομένων δεν είναι πανάκεια, καθώς τα εμπλεκόμενα μέρη ενδέχεται να βρουν τρόπους παράκαμψης των αυστηρών κανονισμών. Από την άλλη πλευρά, δεν θα πρέπει να αφήνεται αποκλειστικά στο ένα ή στο άλλο συμβαλλόμενο μέρος για να καθορίσει τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Βιβλιογραφική ανασκόπηση

### 3.1 Ο αντίκτυπος της εξ αποστάσεως εργασίας στην ομαδικότητα των εργαζομένων

Στο ζήτημα της εξ αποστάσεως εργασίας είναι σημαντικός προβληματισμός ο συνεχής αγώνας για ανάπτυξη και διατήρηση της αίσθησης του ομαδικού περιβάλλοντος. (Brownlee, 2020) Οι εταιρείες συχνά δυσκολεύονται να δημιουργήσουν την αίσθηση δεσμού μέσω της διαδικτυακής επικοινωνίας σε σύγκριση τη δια ζώσης εργασία στο γραφείο, την επικοινωνία και την αλληλεπίδραση. Οι διευθυντές μπορεί να δυσκολεύονται να δημιουργήσουν μια αίσθηση συνοχής της ομάδας και την αίσθηση της συντροφικότητας. (Brownlee, 2020)

Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν επαγγέλματα όπως η συγγραφή, οι προγραμματιστές, οι διαχειριστές στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης που απαιτούν λιγότερη συνεργασία και ενδέχεται να μην επηρεαστούν από την εξ αποστάσεως εργασία. Ωστόσο, υπάρχουν επαγγέλματα και κλάδοι που δυσκολεύονται με την εξ αποστάσεως εργασία, καθώς απαιτούν ομαδική σκέψη και συλλογική συνεργασία για να προωθηθούν νέες έννοιες. Η τεχνολογία έχει επιτρέψει στους υπαλλήλους να συνεργάζονται μέσω πλατφόρμων όπως Zoom ή Microsoft Teams, αλλά δεν είναι το ίδιο με τις δια ζώσεις συναντήσεις.

Η ομαδική εργασία και το ηθικό της ομάδας είναι απαραίτητο συστατικό στη νοοτροπία και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων. Σε μια μελέτη που διεξήχθη από τους Khan, S. και Mashikhi, L.S., (2017) σχετικά με την «Επίπτωση της ομαδικής εργασίας στην Απόδοση Εργαζομένων», διαπίστωσαν ότι «η ομαδική εργασία είναι ένα αποτελεσματικό μέτρο για την αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων». Η μελέτη τους διαπίστωσε ότι η ομαδική εργασία αύξησε τα επίπεδα της δημιουργικότητας και τον αριθμό των ιδεών και είναι πιο συγκεντρωμένοι στην ολοκλήρωση της εργασίας. Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ομαδικής εργασίας και της απόδοσης των εργαζομένων και «η αύξηση της συνεργασίας τείνει να αυξήσει τον αριθμό των ιδεών και αυτό αυξάνει την αποτελεσματικότητα στα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί». (Khan, S. and Mashikhi, L.S., 2017)

Ουσιαστικά, αυτή η βιβλιογραφία αναφέρει ότι η σημασία της ύπαρξης αυτής της προσωπικής αλληλεπίδρασης προς όφελος της δημιουργικής διαδικασίας και ως εκ τούτου, η έρευνα υπογραμμίζει τη σημασία της ομαδικής εργασίας για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες. Η μειωμένη συνεργασία επηρεάζει αρνητικά τόσο τους εργαζόμενους όσο και τον οργανισμό και τους αναγκάζει στην εύρεση νέων μεθόδων για την αποτελεσματική λειτουργία του.

Ένας άλλος παράγοντας που πρέπει να ληφθεί υπόψη, είναι για όσους αισθάνονται ήδη σε μειονεκτική θέση στο χώρο εργασίας (π.χ. γυναίκες, μειονότητες, νέο προσωπικό και εσωστρεφείς) μπορεί να αισθάνονται αντιμέτωποι με μια πρόκληση. Οι εικονικές συναντήσεις αρχίζουν να επιβεβαιώνουν πόσο αδικούνται οι γυναίκες στο χώρο εργασίας. (Gurta, 2020) Προηγούμενη έρευνα έχει αποδείξει ότι οι συναντήσεις στο χώρο εργασίας βρίθουν ανισοτήτων. Για παράδειγμα, μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε παρατήρησε ότι όταν τα στελέχη μιλούσαν πιο συχνά, θεωρούνταν πιο ικανοί, αλλά όταν αντίστοιχα οι γυναίκες συνάδελφοι μιλούσαν πιο συχνά, έλαβαν χαμηλότερες βαθμολογίες ικανότητας. (Brescoll, 2012)

### **3.2 Ο αντίκτυπος της εξ αποστάσεως εργασίας στην ηγεσία και τη διαχείριση**

Ο ρόλος του ηγέτη σε έναν οργανισμό είναι πιο ζωτικός από ποτέ. Πρέπει να ασχοληθεί και να εμπνέει τους υπαλλήλους του, να τους παρακινεί από μακριά και να διασφαλίζει ότι τα επίπεδα παραγωγικότητας δεν μειώνονται. Ταυτόχρονα, προάγοντας τη θετική ευημερία μεταξύ των εργαζομένων τους, ο ρόλος του ηγέτη στον καθορισμό των αποτελεσμάτων του οργανισμού που θα έχουν θετικές επιπτώσεις στους εργαζομένους, όλων των επιπέδων είναι ιδιαίτερα σαφής κατά τη διάρκεια μιας παγκόσμιας πανδημίας. (Kniffin, et al. 2021)

Ο τρόπος με τον οποίο οι ηγέτες πλοηγούνται στη νέα τους κανονικότητα και επιβλέπουν τους εργαζομένους τους από το σπίτι είναι τεράστια πρόκληση. Η προηγούμενη έρευνα έχει δείξει ότι αυτό ήταν ένα ζήτημα πριν από την πανδημία. Οι McCann, J. Και Kohntopp, T. (2019) εξέφρασαν ότι ο εικονικός ηγέτης χρειάζεται ένα ευρύτερο σύνολο δεξιοτήτων σε σύγκριση με τους παραδοσιακούς ηγέτες. Οι διευθυντές που εργάζονται εξ αποστάσεως πρέπει να έχουν τη δυνατότητα εναλλαγής

μεταξύ των συνόλων δεξιοτήτων, ανάλογα με την ποικιλομορφία των μελών της ομάδας και την απόσταση μεταξύ τους. Αυτό απαιτεί διευρυμένη ευελιξία και εμπιστοσύνη των διευθυντών. (McCann, et al 2019) Αυτό εμφανίζεται να είναι μια περιοχή δυσκολίας για τους σημερινούς ηγέτες.

Σε μια μελέτη που διεξήχθη από το Harvard Business Review, ερωτήθηκαν περισσότερα από 1200 άτομα σε 24 χώρες που εργάζονται σε διάφορους κλάδους για το πως ο COVID-19 επηρεάζει τόσο τους διευθυντές όσο και τους υπαλλήλους. Το 40% των ηγετών και διευθυντών ανέφεραν χαμηλή αυτοπεποίθηση στην ικανότητά τους να διαχειρίζονται τους εργαζόμενους εξ αποστάσεως. (Parker, S., Knight, C. and Keller, A., 2020) Η μελέτη διαπίστωσε ότι πολλοί διευθυντές ένιωθαν ότι οι υπάλληλοί τους δούλευαν καλύτερα στο γραφείο και δεν ήταν σίγουροι εάν οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να παραμείνουν παρακινημένοι ενώ εργάζονταν από το σπίτι. Ένας σημαντικός αριθμός εργαζομένων ανέφερε την αίσθηση ότι έπρεπε να είναι συνεχώς διαθέσιμος, για παράδειγμα, για να απαντήσουν σε «ηλεκτρονικά/τηλεφωνικά μηνύματα άμεσα, να είναι πάντα διαθέσιμοι, και να ανταποκρίνονται στις ώρες εργασίας». (Parker, et al. 2020)

Οι ηγέτες πρέπει να εκπαιδευτούν σε νέες δεξιότητες ανάθεσης και ενδυνάμωσης. Αυτό θα επιτρέψει στους υφισταμένους τους να συμμετάσχουν σε καλύτερη διαχείριση του χρόνου και μεθόδους εργασίας κατά την εξ αποστάσεως εργασία. Αυτό θα πρέπει να προωθήσει μεγαλύτερα κίνητρα, ευημερία και την παραγωγικότητα τόσο του διευθυντή όσο και του υπαλλήλου. Οι ηγέτες που δεν έχουν εμπιστοσύνη, βιώνουν το ίδιο από τους δικούς τους διευθυντές. (Parker, et al., 2020) Αυτή η μελέτη δείχνει ότι οι ηγέτες και οι διευθυντές αγωνίζονται να προσαρμοστούν κατά τη διάρκεια αυτού του νέου τρόπου εργασίας. Καθώς οι ηγέτες αισθάνονται την πίεση της αναγκαστικής απομακρυσμένης και εικονικής εργασίας, η ηγεσία, το ίδιο και ο εργαζόμενος αισθάνεται τις πιέσεις της μικροδιαχείρισης και της δυσπιστίας. Οι ηγέτες όχι μόνο πρέπει να ηγούνται αποτελεσματικά των εργαζομένων προς όφελος του οργανισμού, αλλά πρέπει να απασχολούνται με την εκμάθηση νέων δεξιοτήτων στην ανάθεση και να προσφέρουν υποστήριξη με τρόπους που μπορεί να μην είχαν προηγουμένως.

### 3.3 Ο αντίκτυπος της εξ αποστάσεως εργασίας στην κοινωνική απομόνωση

Η εργασία από το σπίτι εξαπλώθηκε σε τέτοιο βαθμό για να σταματήσει η εξάπλωση του ιού. Η απομακρυσμένη εργασία όχι μόνο σταμάτησε την εξάπλωση του ιού στο χώρο εργασίας, μεταξύ συναδέλφων, μεταξύ εργαζομένων και πελατών, αλλά επιπλέον μείωσε την κοινή αλληλεπίδραση που σχετίζεται με τη μετακίνηση από και προς το χώρο εργασίας. (Dockery, 2020) Ενώ η απομακρυσμένη εργασία πριν από αυτό ήταν μια πολυτέλεια τώρα έγινε μια ανάγκη. Αν και οι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνθηκαν σωματικά πιο ασφαλείς όσον αφορά τον ιό, οι ψυχικοί παράγοντες που σχετίζονται με την περιορισμένη εξ αποστάσεως εργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας ήταν τεράστια και πολύπλοκη. Οι Green, et al. (2020) συζητούσαν πώς η απομακρυσμένη εργασία μπορεί ακούσια να ενθαρρύνει τους υπαλλήλους να εργάζονται υπερβολικά, καθώς η δουλειά τους είναι πάντα «εκεί». Αυτό με τη σειρά του επηρεάζει την υγεία και την ευημερία αρνητικά.

Σε μια μελέτη που διεξήχθη από τους Oakman, et al. (2020), βρήκαν ότι οι γυναίκες συμμετέχουσες που εργάζονταν εξ αποστάσεως ένιωθαν περισσότερο επίπεδα εξάντλησης από τους συναδέλφους που παρέμειναν να εργάζονται στο γραφείο. Η σωματική και ψυχική καταπόνηση του «μην φεύγω ποτέ» από τη δουλειά» είναι ανυπολόγιστη. Αυτές οι μελέτες δείχνουν ότι η απομακρυσμένη εργασία έχει διανοητικά και σωματικά επηρεάσει τους εργαζόμενους, το πώς αυτό θα επηρεάσει τους εργαζόμενους μακροπρόθεσμα μένει να φανεί και απαιτείται περαιτέρω έρευνα. Τα ψυχικά αποτελέσματα της εργασίας από το σπίτι κυμαίνονται από αισθήματα απομόνωσης και αισθήματα παραβίασης της ιδιωτικής ζωής. Η εξ αποστάσεως εργασία οδηγεί σε κοινωνική και επαγγελματική απομόνωση. Τα συναισθήματα της απομόνωσης δεν είναι κάτι που πρέπει να υποτιμηθεί. Ακόμη και σε περιόδους προ πανδημίας, οι επιπτώσεις της απομόνωσης στην υγεία κάποιου αναγνωρίστηκε ως αρκετά σοβαρή.

Προηγούμενες έρευνες έχουν δείξει ότι η «πραγματική και αντιληπτή κοινωνική απομόνωση συνδέονται και οι δύο με αυξημένο κίνδυνο για την από νωρίς θνησιμότητα». (Holt-Lunstad et al., 2015) Η μελέτη τους κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι κίνδυνοι σχετίζονται με την κοινωνική απομόνωση και την μοναξιά που είναι παρόμοιες με άλλες σημαντικές αιτίες θνησιμότητας, όπως η παχυσαρκία. Διαπίστωσαν ότι η κοινωνική απομόνωση και η μοναξιά μπορεί να είναι «διπλά

επιβλαβή για τη σωματική και τη ψυχική υγεία ως παχυσαρκία» (Holt-Lunstad et al., 2015). Άλλες προηγούμενες έρευνες έχουν δείξουν «ότι τόσο η κοινωνική απομόνωση όσο και η μοναξιά συνδέονται με αυξημένη θνησιμότητα από όλες τις αιτίες, καρδιαγγειακές παθήσεις, όπως κατάθλιψη και άγχος». (Williams et. al., 2021)

Αυτή η έρευνα εφιστά την προσοχή σε ένα καθιερωμένο κοινωνικό ζήτημα. Συναισθήματα του συνδέονται με την απομόνωση και την μοναξιά που έχουν αυξηθεί μόνο με τα πρόσφατα μέτρα περιορισμού και τις απαιτήσεις της εξ αποστάσεως εργασίας. Επιπρόσθετα, δείχνει πώς μπορούν τα προβλήματα ψυχικής υγείας να γίνονται πιο σοβαρά σε σωματικά προβλήματα.

Τα αισθήματα απομόνωσης μπορούν επίσης να οδηγήσουν σε στρες και άγχος που με τη σειρά τους επηρεάζουν την παραγωγικότητα εργασίας. Σε μια μελέτη που διεξήχθη από τους Toscano, et al. (2020), εστίασαν στην εμπειρία της κοινωνικής απομόνωσης, οι επιπτώσεις της οποίας διερευνήθηκαν σε σχέση με το άγχος, την παραγωγικότητα και την ικανοποίηση των εργαζομένων από απόσταση. Τα αποτελέσματά τους δείχνουν μια αρνητική σχέση μεταξύ της κοινωνικής απομόνωσης και παραγωγικότητας της εργασίας και της άποψης των εργαζομένων για την εξ αποστάσεως εργασία.

Επιπλέον, οι Wang, et al. (2021) βρήκαν μια συσχέτιση μεταξύ της μοναξιάς και της εργασιακής αυτονομίας. Αν και οι άνθρωποι μπορούν να συνδεθούν στο διαδίκτυο, η μελέτη τους διαπίστωσε ότι οι διαδικτυακές αλληλεπιδράσεις δεν είναι επαρκείς για τη μείωση της αίσθησης της μοναξιάς. Σε αντίθεση με αυτό, η έλλειψη ιδιωτικότητας, αυξάνει τα επίπεδα άγχους που βιώνουν οι υπάλληλοι. Με αυξημένα αισθήματα απομόνωσης και μοναξιάς, οι εργοδότες πρέπει να είναι υποστηρικτικοί στους υπαλλήλους τους κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου και τις σοβαρές επιπτώσεις που μπορεί να προκαλέσει μακροπρόθεσμα.

Το Harvard Business Review δημοσίευσε πρόσφατα ένα άρθρο με τίτλο «Οι εργαζόμενοι είναι πιο μόνοι από ποτέ και εδώ είναι που μπορούν να βοηθήσουν οι εργοδότες». (Noonan Hadley, 2021) Οι εργοδότες μπορούν να σχεδιάσουν μια ομαλή επιστροφή στο γραφείο μετάβασης ή να υποστηρίξουν σωστά το προσωπικό τους, καθώς συνεχίζουν να εργάζονται από το σπίτι. Ο Noonan Hadley, (2021) προτείνει πέντε παράγοντες που πρέπει να λάβει υπόψη ότι οι εργοδότες κατά τη διάρκεια



αυτών των περιόδων. Πρώτον, δεν είναι πάντα προφανές ότι κάποιος υποφέρει, δεύτερον, έχοντας επίγνωση της σημασίας της ψυχολογικής ασφάλειας, τρίτον, την ενθάρρυνση της ενσυναίσθησης μεταξύ των εργαζομένων, τέταρτον την αξιολόγηση και την ενθάρρυνση της αλληλεξάρτησης μεταξύ των συναδέλφων και τέλος, η υποστήριξη και η ενθάρρυνση της επικοινωνίας και οικοδόμηση σχέσεων.

### **3.4 Ο αντίκτυπος της εξ αποστάσεως εργασίας στην ψυχική υγεία**

Η εμφάνιση και η ταχεία εξάπλωση του COVID-19 έχει εντείνει το άγχος και το στρες παγκοσμίως, συμβάλλοντας σε αυξημένα προβλήματα ψυχικής υγείας στους εργαζόμενους. (Salari, N., et al. 2020) Η έρευνα έχει δείξει ξεκάθαρα ότι η αναγκαστική τηλεργασία και η παγκόσμια κρίση έχουν προκαλέσει αυξημένα συναισθήματα κοινωνικής απομόνωσης και μοναξιάς. Η έρευνα αναφέρει επίσης ότι δεν είναι οι μόνες συνέπειες για την υγεία. Οι εργαζόμενοι από διαφορετικούς κλάδους μπορούν να βιώσουν διαφορετικές ανησυχίες για την υγεία. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας, οι εργαζόμενοι που πρέπει να συνεχίσουν να αλληλεπιδρούν με το κοινό είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίσουν ψυχικά προβλήματα όπως κατάθλιψη, άγχος, διακοπές ύπνου και διαταραχή μετατραυματικό στρες (PTSD). (Giorgi, et al 2020)

Μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Κίνα μελέτησαν την ψυχική υγεία 1257 γιατρών και άλλων επαγγελματιών υγείας και διαπίστωσαν ότι το 50,4% των συμμετεχόντων ανέφεραν κατάθλιψη, το 44,6% ανέφεραν αισθήματα άγχους, το 34% είχαν αϋπνία και το 71,5% ένιωσε δυσφορία. (Lai, J., et al. 2020) Αυτή η έρευνα είναι ανησυχητική αλλά δεν προκαλεί έκπληξη. Είναι εύκολο να δούμε πώς οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης διατρέχουν αυξημένο κίνδυνο ψυχιατρικής νοσηρότητας δεδομένων των περιβαλλόντων υψηλής πίεσης στα οποία εργάζονται.

Η έρευνα υπογραμμίζει τη σημασία της αναγνώρισης των στελεχών ψυχικής υγείας της πανδημίας και προσφέρει αυξημένη συνεχή υποστήριξη. Οι επιπτώσεις για τους εργαζόμενους στον τομέα της υγείας είναι προφανείς. Άλλες μελέτες έχουν διεξαχθεί για υπαλλήλους, όπως του Lloyd's Register που πραγματοποίησε έρευνα σε 5.500 άτομα (Lloyd's Register, 2021) σε 11 χώρες για να προσπαθήσουν να αποκτήσουν κατανόηση της επίδρασης της αλλαγής στο εργασιακό περιβάλλον λόγω

του COVID-19. Η αναφορά υπογράμμισε ότι το 48% ένιωθε αποθαρρυσμένο να αναφέρει το άγχος του στον εργοδότη του όσο μπορούσε να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην επαγγελματική εξέλιξη. Επιπλέον, 1 στους 4 είπε ότι ένιωσε ότι δεν υποστηρίζεται από τον εργοδότη τους σε σχέση με την ψυχική υγεία και ευημερία. Το 58% ανέφερε ότι νιώθει πίεση να επιστρέψει στο γραφείο, παρόλο που δεν αισθάνονται έτοιμοι. (Smith, 2021) Αυτή η έρευνα είναι ανησυχητική και κάτι θα πρέπει να κάνουν οι εργοδότες. Δυστυχώς, οι επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των εργαζομένων αποτελούν σημαντική επίπτωση της παγκόσμιας κρίσης.

### **3.5 Η επιβολή της εξ αποστάσεως εργασίας στην παραγωγικότητα**

Όπως προτάθηκε νωρίτερα από τους Green, et al. (2020), πριν από την πανδημία, η εξ αποστάσεως εργασία αποδεικνύεται επωφελής όσον αφορά την παραγωγικότητα στο χώρο εργασίας. Ωστόσο, οι Toscano, et al. (2020) υπογραμμίζουν ότι υπάρχει ελάχιστη έως καθόλου έρευνα για τη σχέση μεταξύ άγχους και παραγωγικότητας, ενώ εργάζονται από το σπίτι κατά τη διάρκεια μιας παγκόσμιας πανδημίας. Ανεξάρτητα από την απουσία στην έρευνα, η βιβλιογραφία υπονοεί ότι είναι λογικό να υποθέσουμε ότι υπάρχει σύνδεση μεταξύ του άγχους και της μείωσης της παραγωγικότητας κατά την εργασία από το σπίτι κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Όπως συζητήθηκε από τους Kniffin, et al. (2021), η αυξημένη χρήση της τηλεδιάσκεψης επέτρεψε την εικονική αίσθηση ύπαρξης παρακολούθησης. Αυτό μπορεί να προκαλέσει αυξημένα επίπεδα άγχους στους εργαζομένους μέσω συνεχούς λειτουργίας παρακολούθησης και ανησυχίας για παραβιάσεις της ιδιωτικής ζωής. Τα επίπεδα άγχους που οφείλονται σε αυτούς τους παράγοντες επηρεάζουν την ευημερία του εργαζομένου που με τη σειρά του επηρεάζει την παραγωγικότητα της εργασίας. Πρόσφατα, οι McKinsey (2020) αναφέρουν ότι το 41% των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα καταναλωτών δηλώνουν ότι τα επίπεδα παραγωγικότητας ήταν καλύτερα από αυτά όταν βρίσκονταν στο γραφείο. Καθώς στην εργασία από το σπίτι, η εντολή συνεχίζεται, οι εργαζόμενοι έχουν επεκτείνει την εξ αποστάσεως εργασιακή τους εμπειρία και με ότι, η αυτοπεποίθησή τους έχει αναπτυχθεί και γίνεται πιο σίγουρη για τις ικανότητές τους. (Lund et al., 2020) Απαιτείται περαιτέρω έρευνα για την πλήρη κατανόηση και το εύρος των επιπτώσεων της αναγκαστικής εξ αποστάσεως εργασίας στην παραγωγικότητα. Το άγχος μπορεί να διαδραματίσει

επιζήμιο ρόλο στην παραγωγικότητα των εργαζομένων, αλλά άλλα πρόσφατες αναφορές δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι βρίσκουν θετικά επίπεδα παραγωγικότητας ενώ εργάζονται εξ αποστάσεως. Η εκπαίδευση και η υποστήριξη για την απομακρυσμένη εργασία είναι πρωταρχικός παράγοντας. Όπως διερευνήθηκε από τον Lee, H (2021), το στυλ διαχείρισης και οι αποφάσεις είναι απαραίτητα για την ενθάρρυνση της υγιούς ψυχική υγείας και ευεξίας. Διαπιστώθηκε ότι η μικροδιαχείριση και ο έλεγχος δεν ήταν ικανοποιητικές για τους εργαζόμενους, γεγονός που συνδέεται με το άγχος που αντιμετωπίζουν με την παρακολούθηση ως έλλειψη ιδιωτικότητας μέσα στο σπίτι. (Lee, H 2021) Οι Caligiuri, et al. (2020) προτείνουν εκπαίδευση για υποστήριξη και σχηματισμός σχέσεων που θα ήταν επωφελής για τους εργαζόμενους αυτή τη στιγμή. Τα κοινά συναισθήματα άγχους και ανησυχίας θα μπορούσαν να δημιουργήσουν μια αίσθηση δεσμού για τις ομάδες με έναν τρόπο εάν η διαχείριση γίνεται σωστά και θα μπορούσε ενδεχομένως να οδηγήσει σε σταθερότητα εντός των οργανισμών. Όλη αυτή η βιβλιογραφία προτείνει εκπαίδευση και υποστήριξη από τους εργοδότες να μπορούν να είναι ο πιο ωφέλιμος τρόπος για να καθοδηγήσουν τους εργαζόμενους τους.

### **3.6 Η εξ αποστάσεως εργασία και η προσωπική ζωή/ελεύθερος χρόνος**

Τώρα που η τηλεργασία έχει εφαρμοστεί πλήρως στις περισσότερες εταιρείες στη χώρα μας, πολλοί εργαζόμενοι έχουν συνειδητοποιήσει ότι η τηλεργασία απαιτεί πολύ περισσότερο χρόνο από ό,τι φαίνεται, και αν δεν λάβουν μέτρα, καταλήγουν να εργάζονται περισσότερες ώρες από ό,τι στο ίδιο το γραφείο. Η έλλειψη παραμονή στο σπίτι για μεγάλο μέρος της ημέρας κάνει τον συνδυασμό επαγγελματικής και προσωπικής ζωής περίπλοκη, κυρίως επειδή δεν χρειάζεται να πάμε στη δουλειά μας.

Το πιο σημαντικό πράγμα κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας για να μην χάνεται χρόνος είναι να ορίζεται ένα καθημερινό πρόγραμμα και να το τηρείται. Η διαδικασία αυτή είναι περίπλοκη, αλλά είναι απολύτως απαραίτητη. Παρόλο που η εργασία γίνεται στο σπίτι, θα πρέπει ο εργαζόμενος να διατηρεί το πρόγραμμά του και να συνεχίζει να ξυπνάει νωρίς. Κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, πολλοί άνθρωποι τείνουν να ξυπνούν αργότερα, πράγμα που σημαίνει ότι στη συνέχεια πρέπει να παραμείνουν να εργάζονται όταν τελειώσει το ωράριο της εργασίας, μπαίνοντας σε μια ρουτίνα στην οποία στο τέλος περνούν μεγάλο μέρος της ημέρας

δουλεύοντας, με ελάχιστο χρόνο για οικογενειακά ή προσωπικά πράγματα. Κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας η κακή οργάνωση μπορεί να χάσει πολύ χρόνο και να μειώσει την παραγωγικότητά, επομένως η οργάνωση είναι ένα από τα κλειδιά για την τηλεργασία.

Ο Moore διεξήγαγε μια έρευνα σε 123 επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνταν στις οικείες μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων, με το Ερωτηματολόγιο Γενικής Υγείας (GHQ12) και την κλίμακα του εργασιακού ελέγχου. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η εργασία στο σπίτι παρέχει την ευκαιρία να συνδυαστεί η εργασία με άλλους τομείς της ζωής μας. Ωστόσο, έχει επιπτώσεις στη ζωή και στην οικογένεια με ποικίλα αποτελέσματα. Τα αποτελέσματα από μια συγχρονική μελέτη από τους Gálvez et al. (2020) σε 72 τηλεργαζόμενες γυναίκες μέσω συνεντεύξεων και με ομάδες εστίασης, οι οποίες δείχνουν ότι αν η τηλεργασία είναι συνεπής μπορεί να βοηθήσει τους υπαλλήλους να επιτύχουν ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και για να μπορεί να πραγματοποιηθεί αυτό θα πρέπει να συνοδεύεται από ένα πλαίσιο υποστήριξης που να σχετίζεται άμεσα με την οργανωσιακή κουλτούρα. (Gálvez et al., 2020)

Ο Palumbo διεξήγαγε μια έρευνα σε 9877 άτομα βαθμολογώντας την ικανότητά τους να αντιμετωπίσουν τη σύγκρουση μεταξύ δουλειάς και ζωής. Σε αυτή την έρευνα τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η τηλεργασία από την μία πλευρά αυξάνει τη σύγκρουση μεταξύ εργασίας και οικογένειας και από την άλλη πλευρά, η εργασιακή αλληλεπίδραση μετριάζει τις αρνητικές επιπτώσεις της τηλεργασίας στην ισορροπία επαγγελματικής ζωής και προσωπικής ζωής. (Palumbo, 2020)

Οι Palumbo et al. (2020) πραγματοποίησαν μια μελέτη σε 2046 υπαλλήλους στον τομέα της εκπαίδευσης χρησιμοποιώντας μια ανάλυση, της οποίας τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η τηλεργασία αυξάνει τη σύγκρουση μεταξύ προσωπικής ζωής και επαγγελματικής ζωής. Από την άλλη πλευρά, εργαλεία όπως η οργάνωση και η εργασιακή ευημερία μειώνουν τις αρνητικές επιπτώσεις της τηλεργασίας στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. (Palumbo et al., 2020) Η μελέτη των Delanoeije et al. δείχνουν ότι η τηλεργασία μειώνει τη σύγκρουση μεταξύ εργασιακής και επαγγελματικής ζωής. (Delanoeije et al., 2020)

Οι Zhang et al. (2020) στη μελέτη τους δείχνουν ότι τα παιδιά παίζουν ένα σημαντικό ρόλο στην έκβαση της τηλεργασίας, η οποία όχι μόνο αυξάνει τη

σύγκρουση μεταξύ εργασίας και οικογένειας, αλλά δημιουργεί και περισσότερη δουλειά στο σπίτι. Ο Dutcher (2012) διεξήγαγε μια έρευνα σε 125 συμμετέχοντες, συμπληρώνοντας ένα ερωτηματολόγιο και εκτελώντας δύο τύπους εργασίας σχεδιασμένης στο διαδίκτυο, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η τηλεργασία έχει θετική επίδραση στη δημιουργική εργασία και αρνητική επίδραση στην παραγωγικότητα σε μη δημιουργική εργασία.

Οι Nakrošienė et al. (2019) διεξήγαγαν μια διαδικτυακή έρευνα σε 128 τηλεργαζόμενους. Εξέτασαν την επίδραση των παραγόντων τηλεργασίας (με ερωτηματολόγιο που εξετάζουν τις δεξιότητες προγραμματισμού χρόνου, την ικανότητα εργασίας, την εμπιστοσύνη στον επόπτη, την υποστήριξη του επόπτη, την μείωση του χρόνου επικοινωνίας με τους συναδέλφους, την ικανότητα φροντίδας για τα μέλη της οικογένειας, την ικανότητα εργασίας στο σπίτι σε περίπτωση ασθένειας,

Οι Moretti et al. πραγματοποίησαν συγχρονική μελέτη σε 51 τηλεργαζόμενους χρησιμοποιώντας ερωτηματολόγιο, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η τηλεργασία μειώνει την παραγωγικότητα.

Στην περίοδο του COVID-19, όπου το φαινόμενο της τηλεργασίας είχε αυξηθεί κατά κόρον, οι εργαζόμενοι επέλεξαν το ωράριο που ήθελαν να εργαστούν και έτσι είχαν τον επιθυμητό ελεύθερο χρόνο που ήθελαν. Βέβαια, τότε οι επιλογές που είχαν για να περάσουν τον ελεύθερο χρόνο τους ήταν περιορισμένες, όμως είναι σημαντικό ότι όταν ήθελαν να κάνουν κάτι (π.χ δουλειές στο σπίτι, απασχόληση με τα παιδιά) δεν είχαν κανένα περιορισμό. Οι Pabilonia και Vernon (2021) διαπιστώνουν ότι οι τηλεργαζόμενοι έχουν πολύ περισσότερο ελεύθερο χρόνο τις καθημερινές εργάσιμες όταν εργάζονται στο σπίτι αντί στο γραφείο. Οι άντρες τηλεργαζόμενοι ξοδεύουν 66 λεπτά περισσότερα στον ελεύθερο χρόνο και οι γυναίκες τηλεργαζόμενες ξοδεύουν 55 λεπτά περισσότερα στον ελεύθερο χρόνο τους. Οι τηλεργαζόμενοι ξοδεύουν 33 λεπτά από αυτήν την αύξηση στις δραστηριότητες αναψυχής παρακολουθώντας τηλεόραση και χρησιμοποιώντας υπολογιστές για αναψυχή. Ωστόσο, δεν αυξάνουν το συνολικό χρόνο παρακολούθησης τηλεόρασης κατά τη διάρκεια της εβδομάδας. Οι άνδρες τηλεργαζόμενοι αφιερώνουν επίσης 23 λεπτά περισσότερα σε κοινωνικές δραστηριότητες τις ημέρες εργασίας από το σπίτι σε σχέση με τις ημέρες γραφείου. Οι Restrepo και Zeballos (2020) βρίσκουν ότι

ξοδεύουν 94 λεπτά περισσότερα σε δραστηριότητες αναψυχής όταν εργάζονται από το σπίτι σε σύγκριση με τις ημέρες που εργάζονται από το γραφείο τους.

Μια νέα μελέτη που πραγματοποιήθηκε από το Ινστιτούτο Οικονομίας της Εργασίας, έδειξε ότι ένα άτομο που εργάζεται από απόσταση μπορεί να απολαύσει 251 επιπλέον ώρες ελεύθερου χρόνου σε σύγκριση με ένα άλλο που πρέπει να πηγαίνει με τη φυσική του παρουσία στη δουλειά κάθε μέρα. Αν λάβουμε υπόψη ότι μια 5ήμερη εβδομάδα εργασίας μπορεί να έχει περίπου 40 ώρες απασχόλησης, αν διαιρέσουμε τις 251 ώρες με 8, προκύπτει ότι ένας εργαζόμενος με τηλεργασία θα μπορούσε να απολαύσει έως και 31 ημέρες ελεύθερου χρόνου περισσότερο. Αυτό έχει προσδιοριστεί λόγω της ανάλυσης του χρόνου που αφιερώθηκε στη δουλειά. Φυσικά, εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, αλλά, γενικά, έχει καθοριστεί ένας μέσος όρος περίπου μίας ώρας την ημέρα, λαμβάνοντας υπόψη τον υπολογισμό που χρησιμοποιείται για τη μετάβαση από και προς την εργασία. Σε αυτό, λογικά, πρέπει να προσθέσουμε και την ύπαρξη πρόσθετων εξόδων, όπως ρουχισμού ή της απαραίτητης δαπάνης που πρέπει να γίνει σε μέσα μεταφοράς, είτε με εισιτήρια αστικών συγκοινωνιών είτε με καύσιμα από οχήματα των εργαζομένων. Το συμπέρασμα αυτής της μελέτης είναι σαφές: πρέπει να πραγματοποιηθεί επανίδρυση πολλών θέσεων εργασίας με στόχο την απόκτηση οφελών για τους εργαζόμενους και, ταυτόχρονα, την επίτευξη μεγαλύτερης παραγωγικότητας για τις εταιρείες.

### **3.7 Η επίδραση της τηλεργασίας στην ικανοποίηση από την εργασία**

Οι Vega et al. (2015) πραγματοποίησαν έρευνα σε 180 υπαλλήλους που απασχολούνταν στο δημόσιο τομέα χρησιμοποιώντας την 5-βάθμια κλίμακα «*Job Satisfaction*». Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η τηλεργασία αυξάνει την ικανοποίηση από την εργασία. Επίσης, οι Suh et al. (2017) μέτρησαν την επίδραση της τηλεργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση σε μια συγχρονική μελέτη σε 258 τηλεεργαζόμενους από δύο εταιρείες πληροφορικής. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η τεχνολογία και τα χαρακτηριστικά της εργασίας μαζί προκαλούν τεχνικό άγχος στους τηλεεργαζόμενους και μειώνει την εργασιακή τους ικανοποίηση.

Τα αποτελέσματα της μελέτης των Nakrošienė et al (2019) δείχνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία για τους τηλεεργαζόμενους. Οι Moretti et

al. (2020) μέτρησαν την εργασιακή ικανοποίηση χρησιμοποιώντας την Εργασιακή Κλίμακα Εργασίας (UWES). Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση ήταν χαμηλότερη σε άτομα με μυοσκελετικές διαταραχές λόγω τηλεργασίας, αλλά σε άλλους τηλεεργαζόμενους, η ικανοποίηση ήταν στα ίδια επίπεδα με τους εργαζόμενους που απασχολούνται με φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο. (Moretti et al., 2020)

### **3.8 Επικοινωνία εργαζομένων κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας**

Η εξ αποστάσεως εργασία και οι συνέπειές της μελετώνται εδώ και αρκετές δεκαετίες. Ερωτήσεις σχετικά με την αντιληπτή απομόνωση των εργαζομένων όταν εργάζονται από απόσταση (Golden et al., 2008), η ικανοποίησή τους (Fonner & Roloff, 2010) και την ταύτιση με τον οργανισμό τους (Wiesenfeld et al., 2001) ήταν μερικά από τα βασικά ζητήματα των μελετητών σε θέματα που αφορούν την εξ αποστάσεως εργασία.

Καθώς η απότομη αλλαγή στην εξ αποστάσεως εργασία φέρνει πολλές νέες πρακτικές στους οργανισμούς, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε ποιες συνέπειες μπορεί να έχει η εξ αποστάσεως εργασία και η χρήση τεχνολογιών επικοινωνίας στις εργασιακές σχέσεις. Έχει βρεθεί ότι οι θετικές εμπειρίες στις εργασιακές σχέσεις αυξάνουν την ευημερία και την οργανωτική δέσμευση, ενώ μειώνουν τις προθέσεις ανανέωσης (π.χ., Regts & Molleman, 2013). Η συνάντηση με τους συναδέλφους πρόσωπο με πρόσωπο, ακόμη και περιστασιακά, έχει βρεθεί ότι έχει θετικά αποτελέσματα, όπως η ικανοποίηση από την εργασία. (Nurmi & Hinds, 2020)

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν σημαντικό μέρος της εργασίας και της ευημερίας των εργαζομένων και έχουν νόημα για ολόκληρους οργανισμούς. Έχει βρεθεί ότι οι θετικές εμπειρίες εργασιακών σχέσεων αυξάνουν την ευημερία και την αντιμετώπιση στην εργασία (Alegre et al., 2016), καθώς και την οργανωτική δέσμευση. (Fay & Kline, 2011) Οι σχέσεις μεταξύ συνομηλίκων στην εργασία έχουν επίσης βρεθεί ότι μειώνουν τις προθέσεις εναλλαγής (Nurmi & Hinds, 2020) και έχουν θετική επίδραση στην απόδοση των εργασιών, όταν για παράδειγμα υπάρχει χιούμορ, εμπιστοσύνη και φιλίες.

Αντίθετα, η έλλειψη δυνατοτήτων για τη δημιουργία εργασιακών σχέσεων έχει βρεθεί ότι οδηγεί σε συναισθήματα απομόνωσης και μειώνει την ευημερία και την ικανοποίηση των εργαζομένων. Τα οφέλη των εργασιακών σχέσεων είναι ιδιαίτερα δύσκολο να επιτευχθούν εάν ο οργανισμός - ή ακόμα και μόνο μέρος του - λειτουργεί εξ αποστάσεως. Έτσι, επειδή η πανδημία προκάλεσε μια μεγάλης κλίμακας, απρόβλεπτη στροφή προς την εξ αποστάσεως εργασία, μπορεί επίσης να έχει θέσει προκλήσεις για την ανάπτυξη εργασιακών σχέσεων και το όφελος από αυτές. Η οικοδόμηση νέων σχέσεων μπορεί να είναι πιο δύσκολη στην απομακρυσμένη εργασία, και ακόμη και οι υπάρχουσες σχέσεις μπορεί να αντιμετωπίσουν αλλαγές και νέους τύπους προκλήσεων.

Οι Cristea and Leonardi (2019) διαπιστώνουν ότι οι εργαζόμενοι που εργάζονται εκτός των κεντρικών γραφείων των οργανισμών ένιωσαν πίεση, καθώς θεώρησαν ότι απαιτείται να καταβάλουν πολύ μεγαλύτερη προσπάθεια για να γίνουν αντιληπτοί ως εργατικοί, ικανοί υπάλληλοι. Αυτό έκανε τους απομακρυσμένους εργαζόμενους να θέτουν σε κίνδυνο την προσωπική τους ζωή, αλλά συχνά δεν είχε ως αποτέλεσμα να γίνουν αντιληπτοί στα κεντρικά γραφεία. Οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι έχουν επίσης βρεθεί να υποφέρουν από επαγγελματική και κοινωνική απομόνωση, η οποία εμφανίζεται ως απώλεια των ευκαιριών για άτυπη μάθηση και δικτύωση και ως αδύναμη εργασιακή απόδοση. Οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι έχουν επίσης απομακρυνθεί κοινωνικά από τους εργαζομένους στο γραφείο με την πάροδο του χρόνου και ότι είναι απρόθυμοι ή ανίκανοι να δημιουργήσουν σχέσεις με μέλη του οργανισμού που δεν έχουν γνωρίσει πρόσωπο με πρόσωπο. (Collins et al., 2016) Συγκεκριμένα, στην εργασία που επηρεάζεται από τον COVID-19, έχει βρεθεί ότι οι ομάδες τονίζουν τη σημασία των αλληλεπιδράσεων με επίκεντρο τις σχέσεις στην επιτυχή προσαρμογή τους στην εικονική εργασία. (Whillans et al., 2021)

Προηγούμενες μελέτες για την προσαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας, καθώς και τα ευρήματα της απομόνωσης που βιώνουν οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι, αντικατοπτρίζουν την κατανόηση της εξ αποστάσεως εργασίας ως εναλλακτικού και αντισυμβατικού τρόπου εργασίας, κάτι που έχει επίσης αποδειχθεί σε στατιστικά στοιχεία πριν από την πανδημία. (π.χ. Eurostat, 2020) Επομένως, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε πώς η μεγάλης κλίμακας μετάβαση στην εξ αποστάσεως εργασία που προκαλείται από τον COVID-19, καθώς και η αυξανόμενη δημοτικότητα



των πολιτικών υβριδικής εργασίας σε οργανισμούς, μπορεί να επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο γίνεται αντιληπτή η εξ αποστάσεως εργασία. Η οικοδόμηση και η διατήρηση ουσιαστικών εργασιακών σχέσεων είναι μια πρόκληση στην εξ αποστάσεως εργασία.

Η παγκόσμια πανδημία έχει φέρει στο επίκεντρο την επικοινωνία τους τελευταίους μήνες, καθώς η πλειονότητα των ομάδων λειτουργεί πλέον εξ ολοκλήρου εξ αποστάσεως. Η κακή επικοινωνία, είτε αυτό οφείλεται σε προσωπικούς λόγους είτε σε έλλειψη επαρκούς τεχνολογίας, θα οδηγήσει αναπόφευκτα σε έλλειψη κινήτρων, κακώς ενημερωμένο προσωπικό που μπορεί να αρχίσει να αμφισβητεί την εμπιστοσύνη στις ικανότητές του και τελικά στον οργανισμό ως σύνολο.

Υπάρχουν πολλά εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι επιχειρήσεις για να προωθήσουν την αποτελεσματική επικοινωνία όταν αλληλεπιδρούν εικονικά με τους ανθρώπους. (Whillans et al., 2021) Η επικοινωνία μέσω βίντεο επιτρέπει συνομιλίες πρόσωπο με πρόσωπο με ομάδες σε όλη την επιχείρηση. Η επικοινωνία μέσω email είναι ένας πολύ καλός τρόπος για να παρακολουθούν τις επικοινωνίες και να διατηρούν ενήμερους σχετικά ανθρώπους. Το email μπορεί να είναι ένας πολύ καλός τρόπος για να συζητήσουν ευρύτερα έργα. Ωστόσο, για να διευκολυνθούν οι υπάλληλοι να έχουν γρήγορες συνομιλίες κατά τη διάρκεια της ημέρας, ώστε να έχουν πρόσβαση σε εργαλεία άμεσης ανταλλαγής μηνυμάτων όπως το Sametime ή το Skype. Οι τηλεφωνικές κλήσεις αποτελεί έναν τρόπο επικοινωνίας που είναι προφανής, αλλά με τα παραπάνω εργαλεία να είναι τόσο άμεσα διαθέσιμα στο εργατικό δυναμικό, οι άνθρωποι συχνά ξεχνάνε ότι μπορούν να έχουν μια τηλεφωνική συνομιλία μεταξύ τους και προτιμούν να στείλουν ένα email ή βιντεοκλήση. Ενθαρρύνουν τις ομάδες να σηκώσουν το τηλέφωνο και να μιλήσουν μεταξύ τους όταν μπορούν.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Μεθοδολογία

### 4.1 Σκοπός και επιμέρους στόχοι της έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση των απόψεων και των εμπειριών των εργαζομένων σχετικά με την τηλεργασία και την επίδρασή της στον ελεύθερο χρόνο, την αποδοτικότητα των εργαζομένων και το βαθμό επικοινωνίας τους.

Συγκεκριμένα, οι επιμέρους ερευνητικοί στόχοι σε μορφή ερευνητικών ερωτημάτων, τα οποία επιδιώκεται να απαντηθούν μέσω της έρευνας είναι τα ακόλουθα:

1. Ποια είναι η στάση των εργαζομένων έναντι της τηλεργασίας και αν αυτή διαφοροποιείται σε άτομα με διαφορετικά δημογραφικά χαρακτηριστικά και διαφορετική επαγγελματική εμπειρία;
2. Πώς επηρεάζεται η αποδοτικότητα και τα επίπεδα άγχους των εργαζομένων λόγω της τηλεργασίας; Οι απόψεις των εργαζομένων στα παραπάνω ζητήματα διαφοροποιούνται σύμφωνα με τα δημογραφικά και κοινωνικά τους χαρακτηριστικά;
3. Πώς επηρεάζεται η επικοινωνία των εργαζομένων λόγω της τηλεργασίας; Οι απόψεις των εργαζομένων σχετικά με την επικοινωνία των εργαζομένων λόγω της τηλεργασίας διαφοροποιούνται σύμφωνα με τα δημογραφικά και κοινωνικά τους χαρακτηριστικά;
4. Πώς επηρεάζεται ο ελεύθερος χρόνος των εργαζομένων λόγω της τηλεργασίας; Οι απόψεις των εργαζομένων σχετικά με τον ελεύθερο χρόνο των εργαζομένων λόγω της τηλεργασίας διαφοροποιούνται σύμφωνα με τα δημογραφικά και κοινωνικά τους χαρακτηριστικά;
5. Ποια ήταν η στάση των επιχειρήσεων έναντι των υποχρεώσεων τους στα πλαίσια της τηλεργασίας; Οι απόψεις των εργαζομένων σχετικά με το παραπάνω ζήτημα διαφοροποιούνται σύμφωνα με τα δημογραφικά και κοινωνικά τους χαρακτηριστικά;

Το υπό μελέτη αντικείμενο θα διερευνηθεί από την οπτική γωνία των εργαζομένων που εργάζονται μέσω τηλεργασίας. Παρακάτω παρουσιάζεται η ερευνητική

προσέγγιση που επιλέχθηκε για την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων και την επίτευξη του σκοπού της έρευνας.

## 4.2 Ερευνητική προσέγγιση

Υπάρχουν δύο διαφορετικοί τύποι συλλογής και μελέτης δεδομένων — ποιοτικός και ποσοτικός. Και στις δύο μεθόδους παρέχεται ανάλυση δεδομένων, αλλά διαφέρουν ως προς την προσέγγισή τους και τον τύπο των δεδομένων που συλλέγουν. Καθώς οι ποιοτικές και ποσοτικές μελέτες συλλέγουν διαφορετικά δεδομένα, οι μέθοδοι συλλογής δεδομένων τους διαφέρουν σημαντικά. Οι ποσοτικές μελέτες βασίζονται σε αριθμητικά ή μετρήσιμα δεδομένα. Αντίθετα, οι ποιοτικές μελέτες βασίζονται σε απόψεις των συμμετεχόντων που αναπτύσσονται με ολόκληρες παραγράφους. (Ζαφειρόπουλος, 2015)

Οι μέθοδοι ποιοτικής έρευνας περιλαμβάνουν τη συλλογή και την ερμηνεία μη αριθμητικών δεδομένων. Κάποιες μέθοδοι συλλογής ποιοτικών δεδομένων είναι οι συνεντεύξεις, οι ομάδες εστίασης, η παρατήρηση κλπ. Κατά τη διάρκεια μιας ποιοτικής μελέτης, ο ερευνητής μπορεί να διεξάγει συνεντεύξεις ή ομάδες εστίασης για τη συλλογή δεδομένων που δεν είναι διαθέσιμα σε υπάρχοντα αρχεία. Μια αδόμητη ή ημι-δομημένη μορφή επιτρέπει στον ερευνητή να θέτει ερωτήσεις ανοιχτού τύπου και να παρακολουθεί πού οδηγούν οι απαντήσεις. (Mujis, 2011)

Οι ποσοτικές μελέτες, αντίθετα, απαιτούν διαφορετικές μεθόδους συλλογής δεδομένων. Αυτές οι μέθοδοι περιλαμβάνουν τη συλλογή αριθμητικών δεδομένων για τον έλεγχο των αιτιακών σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών. Ορισμένες μορφές συλλογής δεδομένων για αυτόν τον τύπο μελέτης είναι τα πειράματα, τα ερωτηματολόγια κλπ. Οι παραπάνω μέθοδοι συλλογής αποδίδουν δεδομένα που προσφέρονται για αριθμητική ανάλυση. Τα ερωτηματολόγια σε αυτήν την περίπτωση έχουν μια μορφή πολλαπλών επιλογών για τη δημιουργία μετρήσιμων απαντήσεων, οι οποίες μπορούν να μετατραπούν σε μετρήσιμα δεδομένα. (Bryman, 2017)

Ένας από τους παράγοντες που διακρίνουν τις ποιοτικές από τις ποσοτικές μελέτες είναι η φύση του επιδιωκόμενου αποτελέσματος. Οι ποιοτικοί ερευνητές επιδιώκουν να μάθουν από τις λεπτομέρειες των μαρτυριών αυτών που μελετούν. Κατά τη διάρκεια μιας μελέτης, εξάγονται συμπεράσματα με τη συλλογή, τη

σύγκριση και την αξιολόγηση των σχολίων και των εισροών των συμμετεχόντων. Αντίθετα, τα ποσοτικά δεδομένα αναλύονται αριθμητικά για να αναπτυχθεί μια στατιστική εικόνα μιας τάσης ή μιας σύνδεσης. Τέτοια στατιστικά αποτελέσματα μπορεί να ρίξουν φως στις σχέσεις αιτίου-αποτελέσματος. Μπορούν είτε να επιβεβαιώσουν είτε να διαψεύσουν την αρχική υπόθεση της μελέτης. Είτε θετικό είτε αρνητικό, το αποτέλεσμα μπορεί να προκαλέσει συνειδητοποίηση και δράση. Η ποσοτική έρευνα συχνά επικεντρώνεται στην απάντηση των ερωτήσεων «τι» ή «πώς» σε σχέση με ένα φαινόμενο, συσχέτιση ή συμπεριφορά. (Τσιώλης και συν., 2011)

Κάθε μορφή έρευνας έχει οφέλη και ελλείψεις. Οι ερευνητές πρέπει να εξετάσουν τις υποθέσεις τους και ποιες μορφές συλλογής και ανάλυσης δεδομένων είναι πιθανό να παράγουν τα πιο σχετικά ευρήματα. Η ποιοτική μέθοδος επιτρέπει τη δημιουργικότητα, τις ποικίλες ερμηνείες και την ευελιξία. Το εύρος του ερευνητικού έργου μπορεί να αλλάξει καθώς συλλέγονται περισσότερες πληροφορίες. Ωστόσο, οι ποιοτικές μελέτες είναι πιο υποκειμενικές ως προς τα αποτελέσματα και την ερμηνεία τους παρά οι ποσοτικές μελέτες. Η τεχνογνωσία και η προοπτική του ερευνητή μπορεί να επηρεάσει έντονα την ερμηνεία των αποτελεσμάτων και τα συμπεράσματα που καταλήγουν, καθώς η προσωπική προκατάληψη μπορεί να είναι δύσκολο να διαχειριστεί. Επιπλέον, οι ποιοτικές μελέτες συχνά ελέγχουν μικρότερο μέγεθος δείγματος λόγω του κόστους και των προσπαθειών που σχετίζονται με τις μεθόδους συλλογής ποιοτικών δεδομένων. (Ζαφειρόπουλος, 2015)

Οι ποσοτικές μελέτες παράγουν αντικειμενικά δεδομένα, απαλλαγμένα από την υποκειμενικότητα μιας ποιοτικής μελέτης. Τα αποτελέσματα μπορούν να κοινοποιηθούν ξεκάθαρα μέσω στατιστικών και αριθμών. Οι ποσοτικές μελέτες μπορούν να παραχθούν γρήγορα. Ωστόσο, ενώ η αντικειμενικότητα είναι ένα πλεονέκτημα της ποσοτικής μεθόδου, μπορεί να θεωρηθεί ως μια πιο περιοριστική μορφή μελέτης. Επιπλέον, η στατιστική ανάλυση απαιτεί ένα μεγάλο δείγμα δεδομένων, το οποίο απαιτεί μια μεγάλη ομάδα συμμετεχόντων.

Στα πλαίσια της παρούσας έρευνας επιλέγεται μια ποσοτική έρευνα, καθώς εμφανίζει όπως αναφέρεται παραπάνω σημαντικά πλεονεκτήματα. Η ποσοτική έρευνα απαιτεί προσεκτικό πειραματικό σχεδιασμό και αυτό καθιστά την ερευνητική διαδικασία πιο αξιόπιστη. Όταν συλλέγονται ποσοτικά δεδομένα, ο τύπος των αποτελεσμάτων θα σας πει ποιες στατιστικές δοκιμές είναι κατάλληλες να

χρησιμοποιηθούν. Ως αποτέλεσμα, η ερμηνεία των δεδομένων και η παρουσίαση αυτών των ευρημάτων είναι απλή και λιγότερο επιδεικτική λάθους και υποκειμενικότητας.

### **4.3 Ερευνητικό εργαλείο**

Για την πραγματοποίηση της έρευνας θα χρησιμοποιηθεί ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο είναι ένα ερευνητικό εργαλείο που αποτελείται από ένα σύνολο ερωτήσεων ή που στοχεύει στη συλλογή πληροφοριών από έναν ερωτώμενο. Ένα ερευνητικό ερωτηματολόγιο είναι συνήθως ένας συνδυασμός ερωτήσεων κλειστού τύπου και ερωτήσεων ανοιχτού τύπου. Με ένα ερωτηματολόγιο έρευνας, μπορούν να συγκεντρωθούν πολλά δεδομένα σε λιγότερο χρόνο.

Οι ερωτηθέντες μπορούν να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο χωρίς να αποκαλύπτουν την ταυτότητά τους. Επίσης, πολλά λογισμικά ερευνών συμμορφώνονται με σημαντικούς κανονισμούς ασφάλειας δεδομένων και απορρήτου. Ο σχεδιασμός της έρευνας εξαρτάται από τον τύπο των πληροφοριών που πρέπει να συλλεχθούν. Τα ποσοτικά ερωτηματολόγια χρησιμοποιούνται για την επικύρωση ή τον έλεγχο μιας υπόθεσης που δημιουργήθηκε προηγουμένως. Ωστόσο, τα περισσότερα ερωτηματολόγια ακολουθούν ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά. Αρχικά θα πρέπει να εμφανίζει ομοιομορφία. Τα ερωτηματολόγια είναι πολύ χρήσιμα για τη συλλογή δημογραφικών πληροφοριών, προσωπικών απόψεων, γεγονότων ή στάσεων από τους ερωτηθέντες. Ένα από τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά μιας ερευνητικής μορφής είναι ο ενιαίος σχεδιασμός και η τυποποίηση. Επιπλέον, το ερωτηματολόγιο πρέπει να είναι διερευνητικό. Δεν υπάρχει περιορισμός στις ερωτήσεις που μπορεί να υπάρχουν στο ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο επιπλέον εμφανίζει μια δομημένη ακολουθία ερωτήσεων.

Τα ερωτηματολόγια μπορεί να είναι είτε δομημένα, είτε μη δομημένα. Τα δομημένα ερωτηματολόγια συλλέγουν ποσοτικά δεδομένα. Το ερωτηματολόγιο έχει σχεδιαστεί για τη συλλογή ακριβών πληροφοριών. Ξεκινά επίσης μια επίσημη έρευνα, που ελέγχει προηγουμένως συσσωρευμένα δεδομένα και βοηθά στην επικύρωση οποιασδήποτε προηγούμενης υπόθεσης. Τα μη δομημένα ερωτηματολόγια συλλέγουν ποιοτικά δεδομένα. Χρησιμοποιούν μια βασική δομή και μερικές ερωτήσεις διακλάδωσης, αλλά τίποτα που να περιορίζει τις απαντήσεις ενός

ερωτώμενου. Οι ερωτήσεις είναι πιο ανοιχτές για τη συλλογή συγκεκριμένων δεδομένων από τους συμμετέχοντες. (Ζαφειρόπουλος, 2015)

Επιπλέον, οι ερωτήσεις κατηγοριοποιούνται με διαφορετικούς τρόπους. Οι ερωτήσεις ανοιχτού τύπου βοηθούν στη συλλογή ποιοτικών δεδομένων σε ένα ερωτηματολόγιο όπου ο ερωτώμενος μπορεί να απαντήσει σε ελεύθερη μορφή με ελάχιστους έως καθόλου περιορισμούς. Η διχοτομική ερώτηση είναι γενικά μια ερώτηση κλειστού τύπου «να/όχι». Αυτή η ερώτηση χρησιμοποιείται συνήθως σε περίπτωση ανάγκης για απαραίτητη επικύρωση. Είναι η πιο φυσική μορφή ερωτηματολογίου. Οι ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής είναι ένας τύπος ερώτησης κλειστού τύπου στον οποίο ο ερωτώμενος πρέπει να επιλέξει μία (ερώτηση πολλαπλής επιλογής μίας επιλογής) ή πολλές (ερώτηση πολλαπλής επιλογής πολλαπλών επιλογών) από μια δεδομένη λίστα επιλογών. Επιπλέον, οι ερωτήσεις μπορεί να είναι ερωτήσεις κλιμάκωσης. Αυτές οι ερωτήσεις βασίζονται στις αρχές των τεσσάρων κλιμάκων μέτρησης - ονομαστική, τακτική, διαστήματος και αναλογίας. Μερικοί από τους τύπους ερωτήσεων που χρησιμοποιούν τις θεμελιώδεις ιδιότητες αυτών των κλιμάκων είναι ερωτήσεις κατάταξης, ερωτήσεις κλίμακας Likert και ερωτήσεις σημασιολογικής διαφορικής κλίμακας.

Λόγω των πλεονεκτημάτων που εμφανίζει η χρήση των ερωτηματολογίων, το επόμενο στάδιο σε μια έρευνα είναι η επιλογή του κατάλληλου ερωτηματολογίου ή η κατασκευή του. Το ερωτηματολόγιο που αξιοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα κατασκευάστηκε εκ νέου, λόγω της πρωτοτυπίας του υπό μελέτη ζητήματος. Για την ανάπτυξή του, λήφθηκαν υπόψη το θεωρητικό πλαίσιο, ο σκοπός και τα ερευνητικά ερωτήματα, προκειμένου να διατυπωθούν ερωτήσεις οι οποίες θα δίνουν απάντηση. Πέρα από το περιεχόμενο των ερωτήσεων ήταν σημαντικό να πραγματοποιηθεί διαμόρφωση, η οποία θα καθιστά τη διαδικασία συμπλήρωσης μια προσιτή, εύκολη, σύντομη και απλή διαδικασία για τους συμμετέχοντες. Το ερωτηματολόγιο επιλέχθηκε να είναι μικρού μεγέθους, ώστε να μην αποθαρρύνονται οι συμμετέχοντες από το να συμμετέχουν στην έρευνα. Επιπλέον, οι ερωτήσεις ήταν αριθμημένες και ταξινομημένες σε ενότητες, προκειμένου να δημιουργείται μια αίσθηση οργάνωσης στους συμμετέχοντες.

Στην αρχή του ερωτηματολογίου υπήρχε μια εισαγωγή, η οποία ενημέρωνε τους συμμετέχοντες σχετικά με το σκοπός της έρευνας και το βαθμό της συνεισφοράς

τους. Επιπλέον, υπήρχε διαβεβαίωση ότι οι πληροφορίες θα αξιοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικό σκοπό και ότι η συμμετοχή είναι ανώνυμη και προαιρετική και σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (GDPR). Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι προαιρετική.

Το ερωτηματολόγιο της τρέχουσας έρευνας είναι ηλεκτρονικό και συνίσταται από τέσσερα μέρη και 28 ερωτήματα. Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει ερωτήματα σχετικά με δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά και αντιστοιχεί σε εννιά ερωτήματα. Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει 4 ερωτήματα σχετικά με την άποψη των ερωτώμενων για την τηλεργασία. Το 3<sup>ο</sup> μέρος περιλαμβάνει ερωτήματα σχετικά με το πως η τηλεργασία επηρεάζει την αποδοτικότητα και την επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων. Το τελευταίο μέρος περιλαμβάνει 8 ερωτήματα που σχετίζεται με τον ελεύθερο χρόνο και τις επιπλέον υποχρεώσεις που μπορεί να προκύπτουν λόγω της τηλεργασίας. Το ερωτηματολόγιο παρατίθεται στην πλήρη μορφή του στο Παράρτημα Ι.

#### **4.4 Δειγματοληψία-Δείγμα**

Το δείγμα περιλαμβάνει 40 εργαζόμενους. Η δειγματοληψία ευκολίας είναι μια μέθοδος δειγματοληψίας μη πιθανοτήτων, όπου οι μονάδες επιλέγονται για την συμπερίληψη στο δείγμα, επειδή είναι ευκολότερη η πρόσβαση του ερευνητή. Αυτό μπορεί να οφείλεται στη γεωγραφική εγγύτητα, τη διαθεσιμότητα σε μια δεδομένη στιγμή ή την προθυμία συμμετοχής στην έρευνα. Μερικές φορές ονομάζεται τυχαία δειγματοληψία, αλλά η δειγματοληψία ευκολίας είναι ένας τύπος μη τυχαίας δειγματοληψίας. Η δειγματοληψία ευκολίας χρησιμοποιείται συχνά σε ποιοτικές και ιατρικές ερευνητικές μελέτες. Στην ποιοτική έρευνα, η δειγματοληψία ευκολίας χρησιμοποιείται συχνά στις κοινωνικές επιστήμες και την εκπαίδευση όπου είναι βολικό να χρησιμοποιηθούν προϋπάρχουσες ομάδες ή σε έρευνες που πραγματοποιούνται μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιείται δειγματοληψία ευκολίας για να ληφθεί μια ιδέα για τις στάσεις των έρευνα. (Wright et al., 2002)

Αυτή η μέθοδος είναι εξαιρετικά γρήγορη, εύκολη, άμεσα διαθέσιμη και οικονομικά αποδοτική, γεγονός που την καθιστά ελκυστική επιλογή για τους περισσότερους ερευνητές. Όταν ο χρόνος είναι σύντομος, πολλοί ερευνητές

στρέφονται στη δειγματοληψία ευκολίας για τη συλλογή δεδομένων, καθώς μπορούν να συλλέξουν γρήγορα δεδομένα και να ξεκινήσουν τους υπολογισμούς τους. Αυτό το είδος δειγματοληψίας μπορεί να γίνει δημιουργώντας απλώς ένα ερωτηματολόγιο και διανέμοντας το στην ομάδα-στόχο τους. Μέσω αυτής της μεθόδου, οι ερευνητές μπορούν εύκολα να ολοκληρώσουν τη συλλογή των δεδομένων τους μέσα σε λίγες ώρες, χωρίς να ανησυχούν για το εάν πρόκειται για μια ακριβή αναπαράσταση του πληθυσμού. Αυτό επιτρέπει μεγάλη ευκολία στην έρευνα, επιτρέποντας στους ερευνητές να επικεντρωθούν στην ανάλυση των δεδομένων αντί να παίρνουν συνεντεύξεις και να επιλέγουν προσεκτικά τους συμμετέχοντες. (Παπαγεωργίου, 2015)

Μία από τις πιο σημαντικές πτυχές της δειγματοληψίας ευκολίας είναι η σχέση κόστους-αποτελεσματικότητας. Συχνά αυτή η μέθοδος δειγματοληψίας χρησιμοποιείται για την απόκτηση χρηματοδότησης για ένα μεγαλύτερο, πιο εμπειριστατωμένο ερευνητικό έργο.

Τα αποτελέσματα της δειγματοληψίας ευκολίας δεν μπορούν να γενικευθούν στον πληθυσμό-στόχο λόγω της πιθανής μεροληψίας της τεχνικής δειγματοληψίας λόγω της υποεκπροσώπησης των υποομάδων στο δείγμα σε σύγκριση με τον πληθυσμό ενδιαφέροντος. Η προκατάληψη του δείγματος δεν μπορεί να μετρηθεί.

#### **4.5 Διαδικασία Συλλογής δεδομένων**

Αφού επιλέχθηκε η μέθοδος δειγματοληψίας και ποιο είναι το κοινό στόχος, το επόμενο βήμα ήταν να λάβει χώρα η συλλογή των δεδομένων. Τα ερωτηματολόγια θα μπορούσαν να συγκεντρωθούν σε έντυπη μορφή ή ηλεκτρονικά. Το ερωτηματολόγιο κατασκευάστηκε και χορηγήθηκε στους συμμετέχοντες ηλεκτρονικά. Η ηλεκτρονική χορήγηση των ερωτηματολογίων επιλέχθηκε, καθώς παρείχε εξοικονόμηση χρόνου και πόρων. Με τη χρήση της ηλεκτρονικής χορήγησης δεν ήταν απαραίτητη η φυσική επαφή με τους συμμετέχοντες, περιορίζοντας τους κινδύνους υγείας.

Η συλλογή των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε με τον ακόλουθο τρόπο. Αρχικά, ο ερευνητής έδωσε τα ερωτηματολόγια σε άτομα που ήταν εργαζόμενοι από τον προσωπικό του κύκλο. Στην συνέχεια αναρτήθηκε το ερωτηματολόγιο σε



ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης. Η διαδικασία συλλογής δεδομένων διήρκησε από τις 7 Αυγούστου 2023 έως τις 23 Αυγούστου 2023 και το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από 40 άτομα.

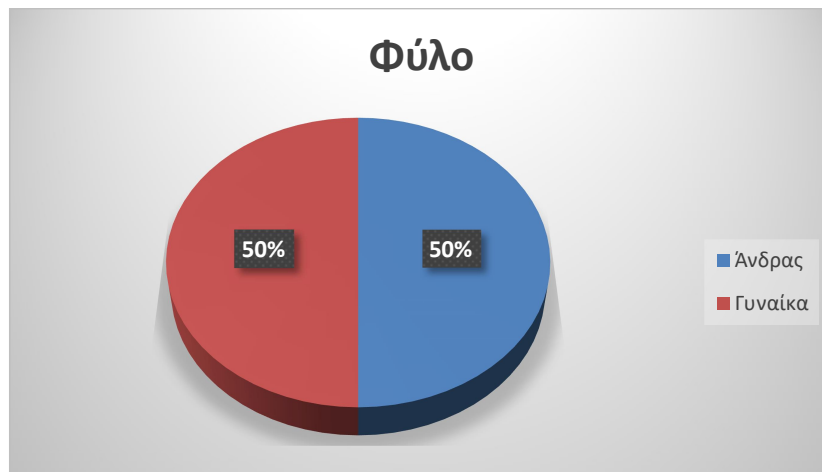
#### **4.6 Στατιστική Ανάλυση**

Με το πέρας της διαδικασίας συλλογής των δεδομένων, πραγματοποιείται η διαδικασία της ανάλυσης. Αρχικά, έγινε λήψη των δεδομένων σε μορφή xlsx. Οι απαντήσεις κωδικοποιήθηκαν και μεταφέρθηκαν στο στατιστικό πρόγραμμα IBM SPSS 23. Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων περιελάμβανε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος περιλάμβανε την περιγραφική ανάλυση, στο πλαίσιο της οποίας υπολογίστηκαν οι απόλυτες συχνότητες (N) και οι σχετικές συχνότητες (%) για τις μεταβλητές και τα περιγραφικά μέτρα του Μέσου Όρου (Μ.Ο.) και της Τυπικής Απόκλισης (Τ.Α.) για τις συνεχείς μεταβλητές, ενώ γραφικά χρησιμοποιούνται ραβδογράμματα και κυκλικά διαγράμματα. Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει την επαγωγική ανάλυση. Στο πλαίσιο αυτής, πραγματοποιήθηκε έλεγχος  $X^2$  για να εξεταστούν τα ερευνητικά ζητούμενα. Σε κάθε περίπτωση, καταγράφηκαν οι περιπτώσεις στις οποίες σημειώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας  $p < 0,1$ . Όταν υπάρχουν διαφορές πραγματοποιείται απεικόνιση με τη χρήση ραβδογραμμάτων.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Αποτελέσματα έρευνας

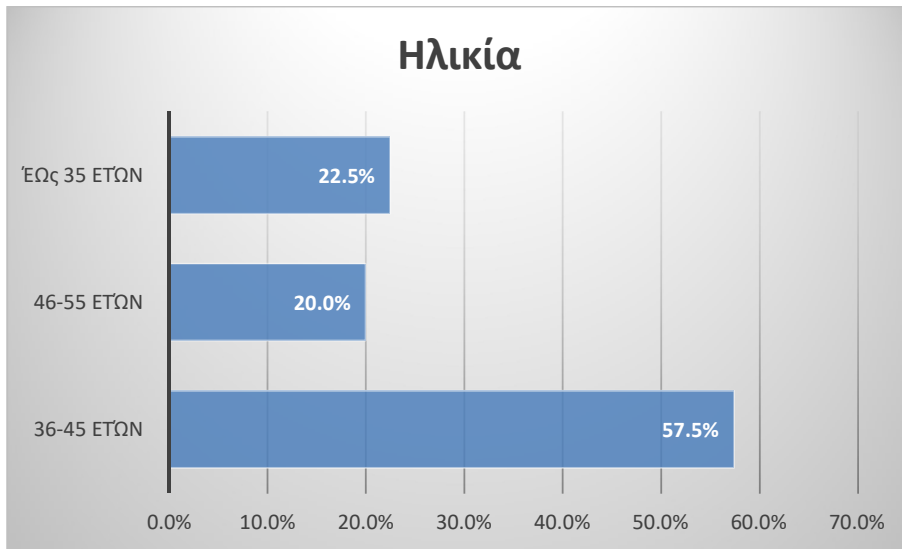
### 5.1 Περιγραφική Στατιστική

Στην έρευνα συμμετέχουν συνολικά 40 άτομα. Οι μισοί συμμετέχοντες είναι άνδρες και το υπόλοιπο 50% (n=20) είναι οι γυναίκες.

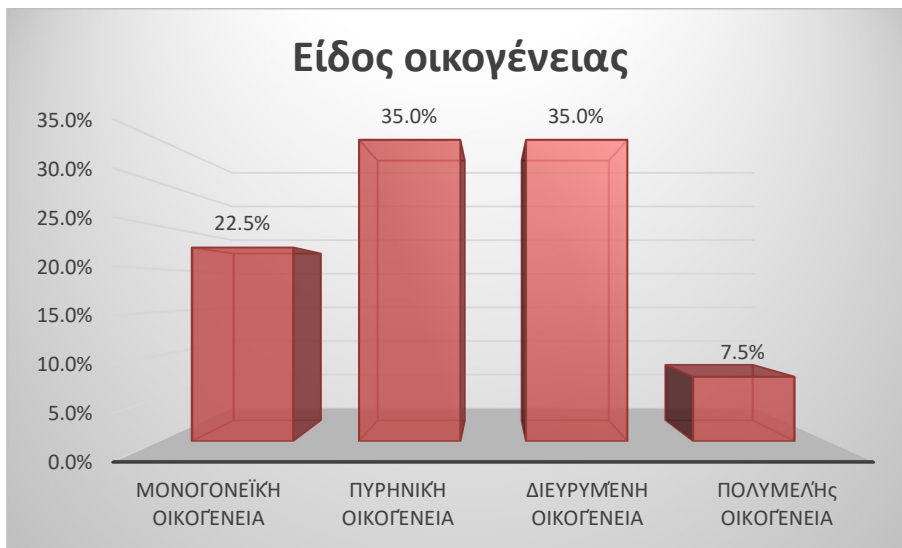


*Εικόνα 1: Κατανομή σύμφωνα με το φύλο*

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι ηλικίας 36-45 ετών σε ποσοστό 57,5% (n=23) και ακολουθούν όσοι είναι ηλικίας μικρότερης των 35 ετών σε ποσοστό 22,5% (n=9) και όσοι είναι 46-55 ετών σε ποσοστό 20% (n=8).

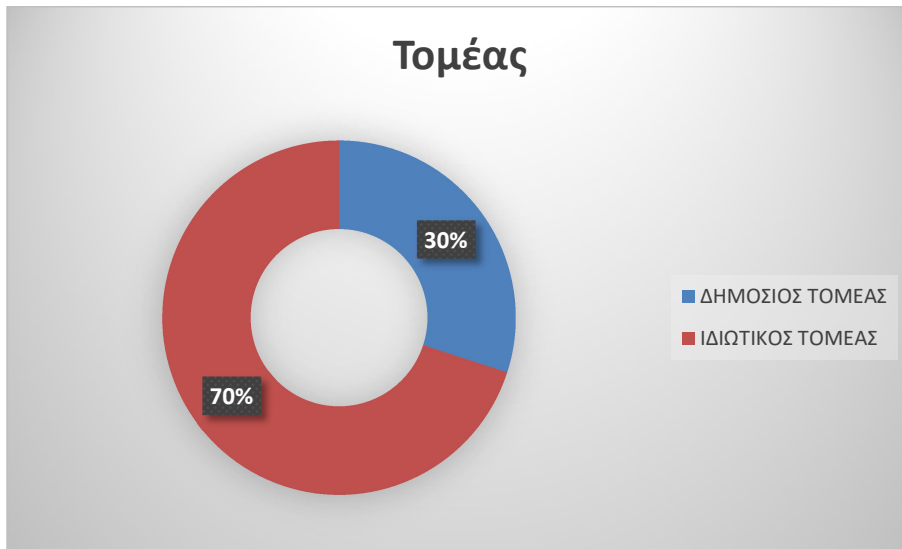


*Εικόνα 2: Κατανομή σύμφωνα με την ηλικία*



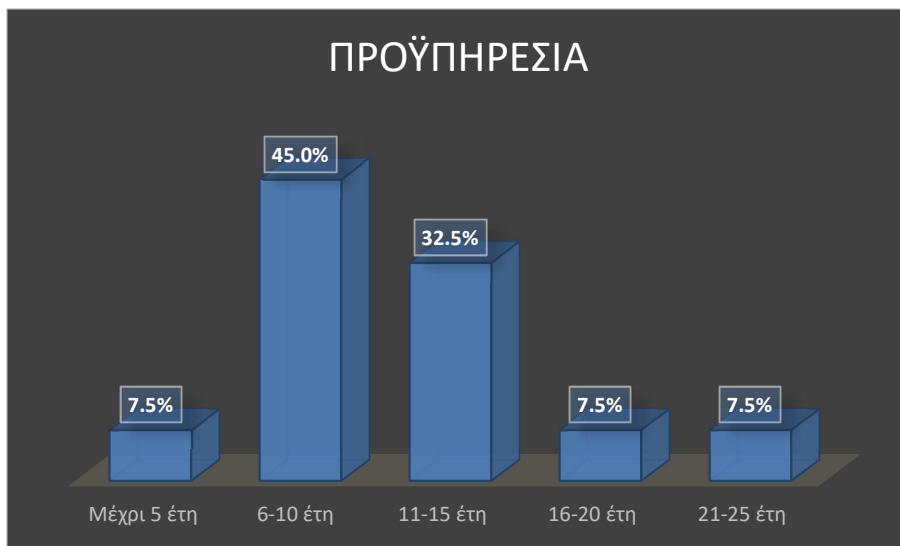
*Εικόνα 3: Κατανομή σύμφωνα με το είδος οικογένειας*

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα (n=28) και μόλις το 30% απασχολείται σε δημόσιο τομέα (n=12).



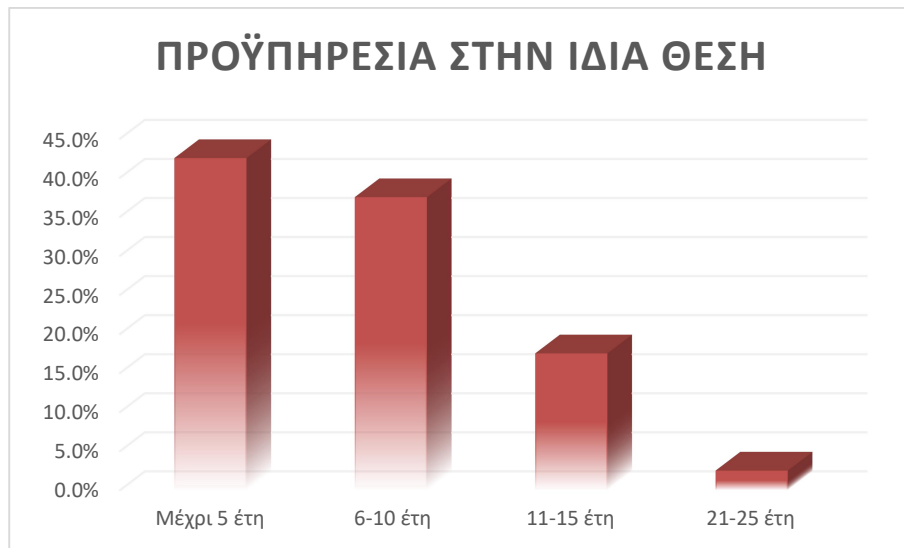
*Εικόνα 4: Κατανομή σύμφωνα με τον τομέα*

Με κριτήριο την προϋπηρεσία η πλειοψηφία των συμμετεχόντων έχει προϋπηρεσία 6-10 έτη σε ποσοστό 45% (n=18) και ακολουθούν όσοι έχουν προϋπηρεσία 11-15 έτη σε ποσοστό 32,5% (n=13). Σε μικρότερο ποσοστό ακολουθούν όσοι έχουν προϋπηρεσία μέχρι 5 έτη, 16-20 έτη ή 21-25 έτη (n=3).



*Εικόνα 5: Κατανομή σύμφωνα με την προϋπηρεσία*

Με κριτήριο την προϋπηρεσία στην ίδια θέση η πλειοψηφία των συμμετεχόντων έχει προϋπηρεσία <5 έτη σε ποσοστό 42,5% (n=17) και ακολουθούν όσοι έχουν προϋπηρεσία 6-10 έτη σε ποσοστό 37,5% (n=15).

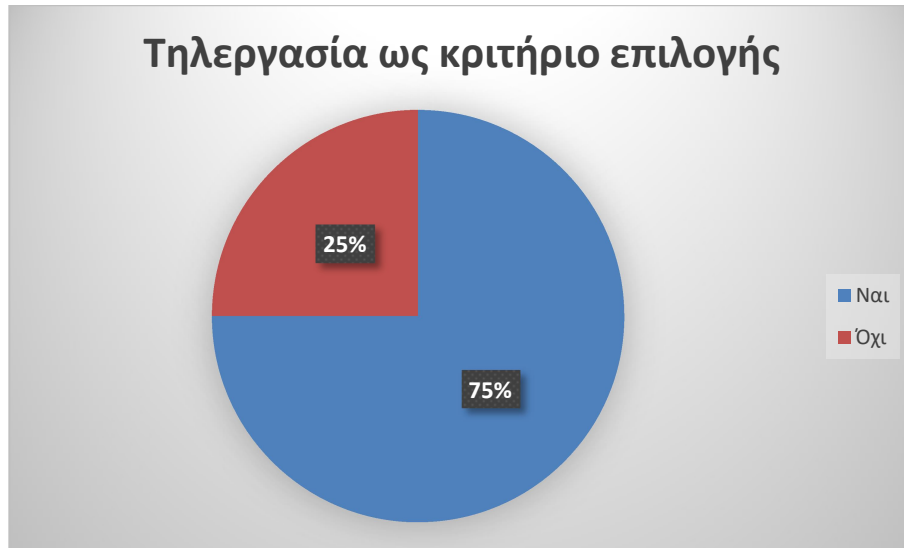


Εικόνα 6: Κατανομή σύμφωνα με την προϋπηρεσία στην ίδια θέση



Εικόνα 7: Κατανομή σύμφωνα με την επίδραση της τηλεργασίας

Με κριτήριο την επίδραση της τηλεργασίας οι περισσότεροι σε ποσοστό 80% αναφέρουν ότι έχει θετική επίδραση (n=32) η τηλεργασία στον τρόπο εργασίας τους και στην ποιότητα ζωής τους.



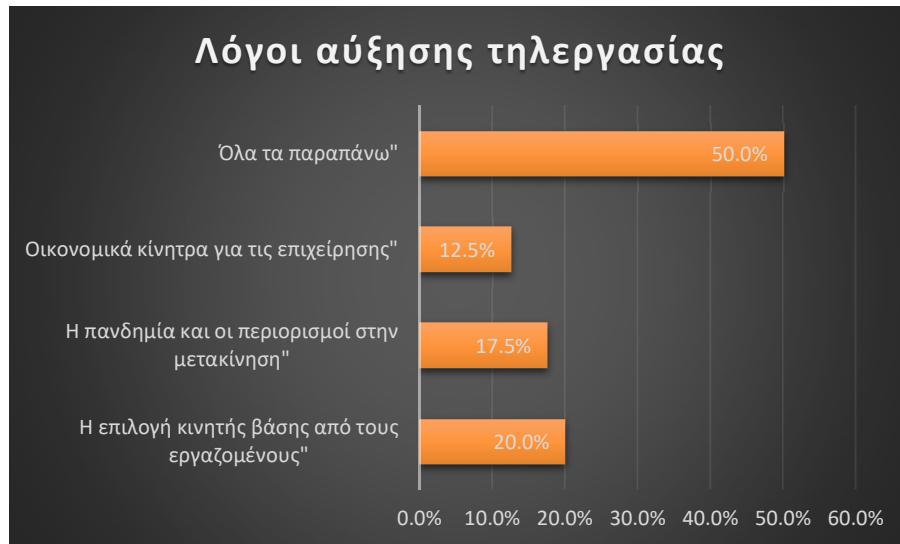
Εικόνα 8: Κατανομή σύμφωνα με το αν η τηλεργασία αποτελεί κριτήριο επιλογής

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες σε ποσοστό 75% αναφέρουν ότι η τηλεργασία είναι κριτήριο επιλογής για την εργασία τους (n=30). Μόλις το 25% αναφέρει ότι η τηλεργασία δεν αποτελεί κριτήριο επιλογής.



Εικόνα 9: Κατανομή σύμφωνα με την εξοικείωση με την τηλεργασία σε μικρές ηλικίες

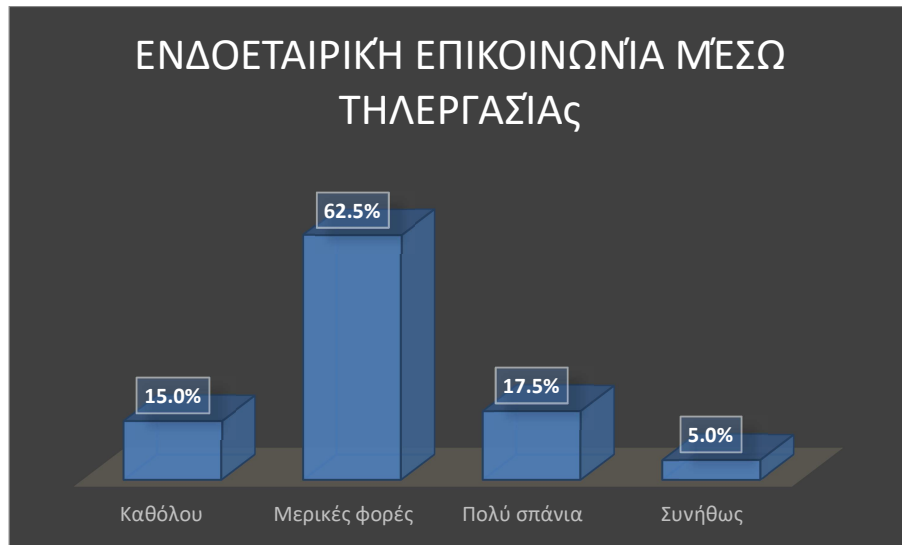
Στο ερώτημα αν οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι οι μικρότερες ηλικίες έχουν μεγαλύτερη εξοικείωση με την τηλεργασία ακόμα και από εργαζομένους με μεγάλη εργασιακή εμπειρία οι περισσότεροι απάντησαν θετικά σε ποσοστό 80% (n=32). Μόλις το 20% αναφέρουν ότι δεν είναι υποστηρικτές της παραπάνω άποψης.



Εικόνα 10: Κατανομή σύμφωνα με τους λόγους αύξησης της τηλεργασίας

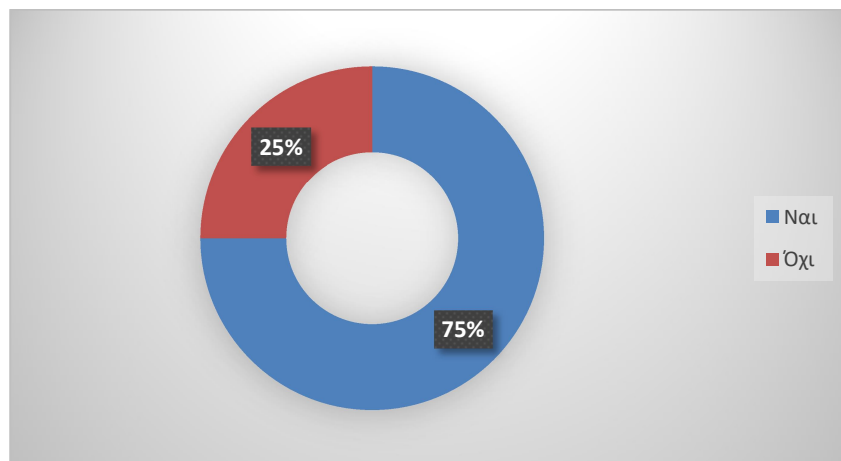
Το 20% των συμμετεχόντων ότι η επιλογή κινητής βάσης από τους εργαζόμενους (n=8). Σε ποσοστό 17,5% υποστηρίζεται ότι η πανδημία και οι περιορισμοί στην μετακίνηση αποτελούν λόγο αύξησης της τηλεργασίας. Σε ποσοστό 12,5% αναφέρεται ότι τα οικονομικά κίνητρα για τις επιχειρήσεις αποτελούν λόγο αύξησης της τηλεργασίας. Οι μισοί συμμετέχοντες θεωρούν ότι ο συνδυασμός των παραπάνω λόγων οφείλεται στο ότι αυξήθηκε η τηλεργασία.

Κατά την γνώμη των συμμετεχόντων η αποτελεσματική ενδοεταιρική επικοινωνία μέσω τηλεργασίας επιτυγχάνεται μερικές φορές σε ποσοστό 62,5% (n=25) και σε πολύ σπάνιο βαθμό επιτυγχάνεται το παραπάνω σε ποσοστό 17,5%.



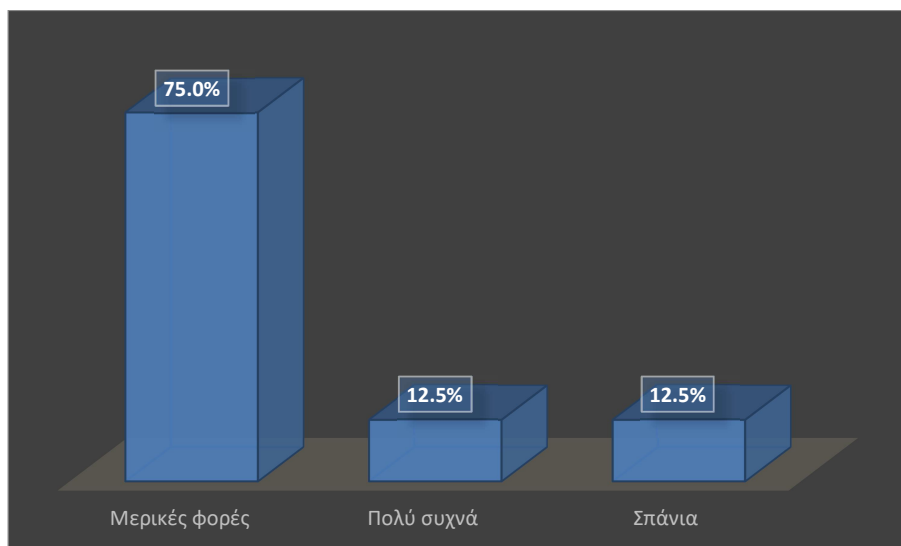
*Εικόνα 11: Κατανομή σύμφωνα με την ενδοεταιρική επικοινωνία μέσω τηλεργασίας*

Στο ερώτημα αν θεωρείτε ότι μέσω της τηλεργασίας υποβαθμίζονται οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, οι περισσότεροι είναι σύμφωνοι σε ποσοστό 75%.



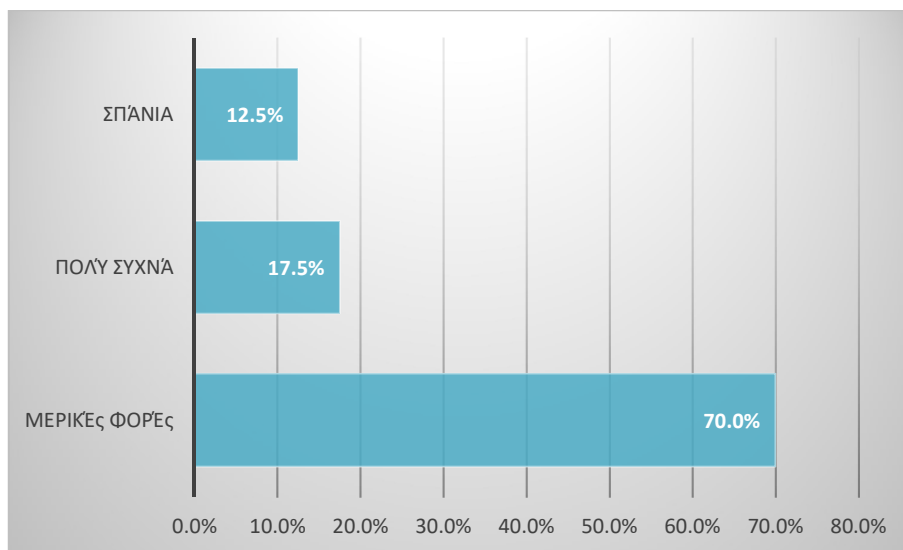
*Εικόνα 12: Κατανομή σύμφωνα με την υποβάθμιση των σχέσεων μεταξύ εργαζομένων*





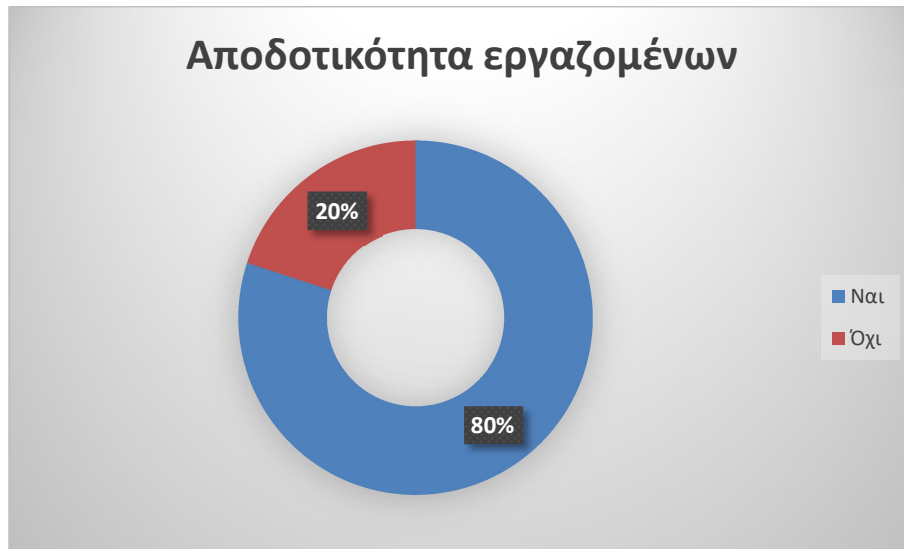
*Εικόνα 13: Κατανομή σύμφωνα με τα επίπεδα του άγχους*

Τα επίπεδα άγχους αυξάνονται όταν ένας εργαζόμενος ασκεί το επάγγελμα του μέσω τηλεργασίας μερικές φορές σύμφωνα με το 75% των συμμετεχόντων (n=30). Μόλις το 12,5% των συμμετεχόντων εμφανίζει άγχος είτε πολύ συχνά, είτε σπάνια λόγω της τηλεργασίας.



*Εικόνα 14: Κατανομή σύμφωνα με τα επίπεδα του άγχους*

Οι ατομικές επιτυχίες-στόχοι στην τηλεργασία βρίσκουν την ανάλογη αναγνώριση μερικές φορές σύμφωνα με το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων σε ποσοστό 70% (n=21). Το 80% των εργαζομένων αναφέρει ότι η τηλεργασία επηρεάζει την αποδοτικότητα των εργαζομένων (n=32).

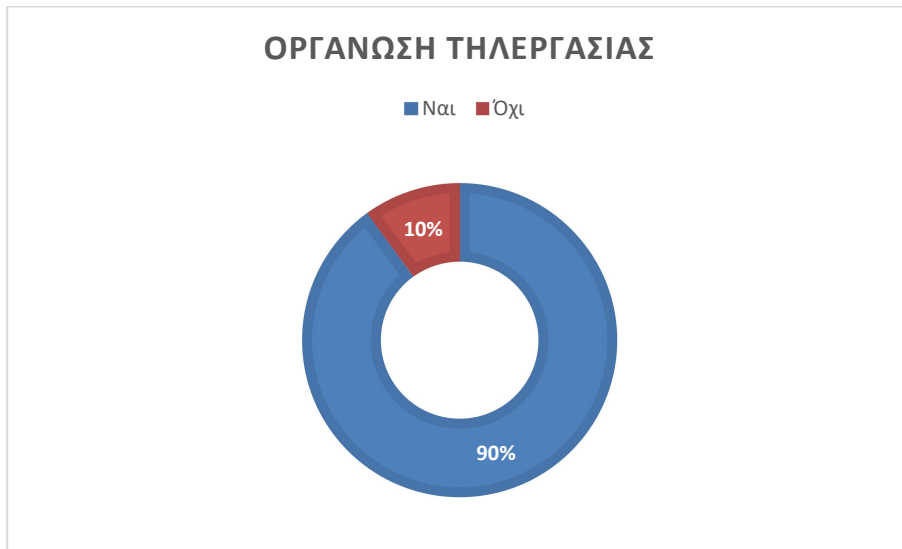


*Εικόνα 15: Κατανομή σύμφωνα με την αποδοτικότητα εργαζομένων*

Όσον αφορά τις απαιτήσεις της τηλεργασίας το 60% (n=24) θεωρεί ότι είναι αυξημένες. Επιπλέον το 90% (n=36) των συμμετεχόντων θεωρεί ότι η τηλεργασία απαιτεί περισσότερη οργάνωση σε μια επιχείρηση.

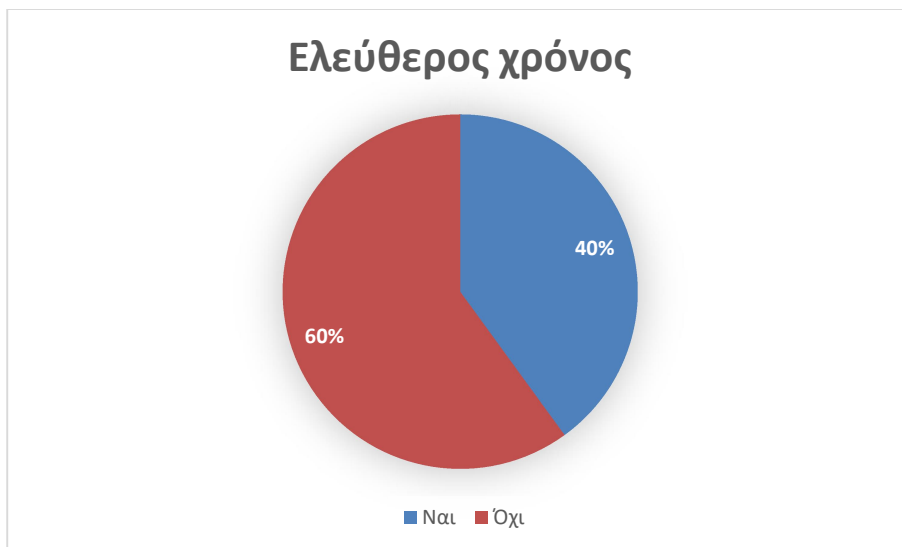


*Εικόνα 16: Κατανομή σύμφωνα με το αν θεωρούν ότι η τηλεργασία έχει αυξημένες απαιτήσεις*



*Εικόνα 17: Κατανομή σύμφωνα με το αν η τηλεργασία απαιτείται μεγαλύτερη οργάνωση*

Στο ερώτημα σχετικά με το αν η εργασία δια ζώσης δημιουργεί λιγότερο ελεύθερο χρόνο σε σχέση με την τηλεργασία, το 60% των συμμετεχόντων είναι σύμφωνοι (n=24). Ο ελεύθερος χρόνος που έχουν οι τηλεργαζόμενοι πιστεύετε ότι είναι περισσότερο ποιοτικός σε ποσοστό 65% (26).

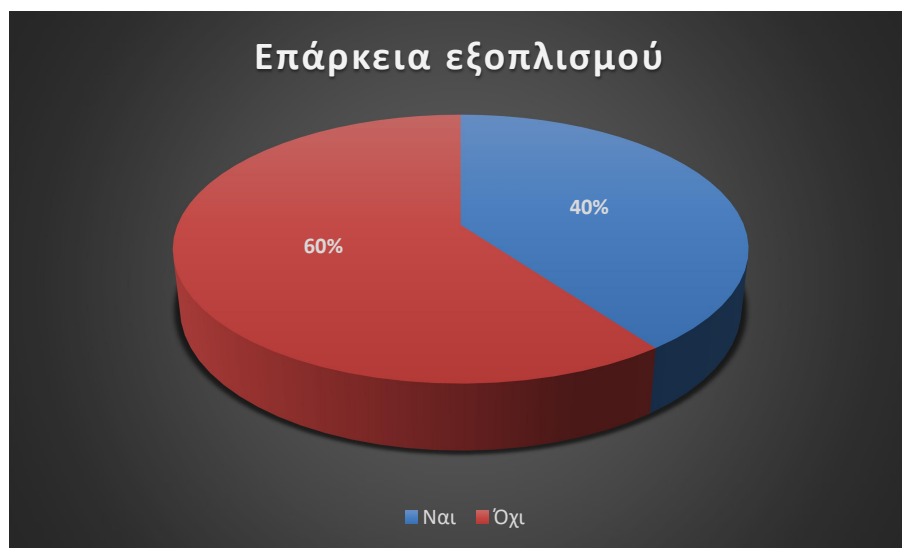


*Εικόνα 18: Κατανομή σύμφωνα με το αν η τηλεργασία προσφέρει ελεύθερο χρόνο*



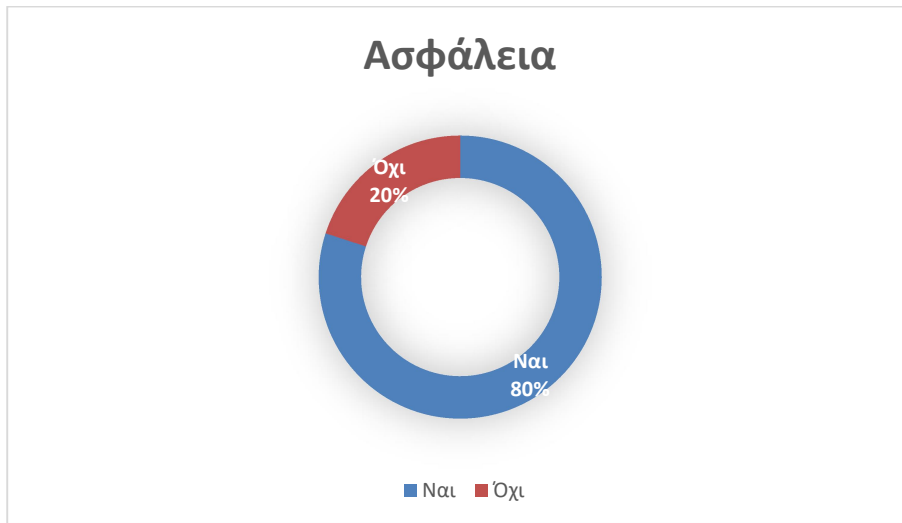
*Εικόνα 19: Κατανομή σύμφωνα με το αν η τηλεργασία δίνει ποιοτικό χρόνο*

Ο εξοπλισμός για την τηλεργασία που παρέχουν οι επιχειρήσεις στους εργαζομένους είναι επαρκής μόλις για το 40% των εργαζόμενων που συμμετέχουν στην έρευνα (n=16).



*Εικόνα 20: Κατανομή σύμφωνα με την επάρκεια του εξοπλισμού*

Οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία είναι υπεύθυνες για την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων του προσωπικού τους στο 80% των εργαζομένων που συμμετέχουν στην έρευνα.



*Εικόνα 21: Κατανομή σύμφωνα με την ασφάλεια των δεδομένων*

Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων αναφέρει ότι οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία αποτελούν πρότυπα εξέλιξης για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις (σε ποσοστό 90%, n=36).



*Εικόνα 22: Κατανομή σύμφωνα με το αν είναι πρότυπο εξέλιξης*

## 5.2 Επαγωγική Στατιστική

Για τη διερεύνηση των ερευνητικών ζητημάτων θα πραγματοποιηθούν οι κατάλληλοι έλεγχοι. Αρχικά μελετήθηκε η στάση των εργαζομένων έναντι της τηλεργασίας και διαπιστώθηκε από την περιγραφική ανάλυση ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η τηλεργασία έχει θετικές επιδράσεις (σε ποσοστό 80%) και η τηλεργασία αποτελεί κριτήριο για την επιλογή εργασίας τους (σε ποσοστό 75%). Επιπλέον οι περισσότεροι αναφέρουν ότι η αύξηση της τηλεργασίας οφείλεται στον συνδυασμό της πανδημίας και των οικονομικών κινήτρων των εταιρειών. Στην συνέχεια εξετάζεται αν οι απόψεις αυτές διαφοροποιούνται σε άτομα με διαφορετικό φύλο, ηλικία, προϋπηρεσία, τομέα εργασίας και είδος οικογένειας, πραγματοποιώντας έλεγχο  $X^2$ . Δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες στις παρακάτω απόψεις ( $p\text{-value}>0.05$ ).

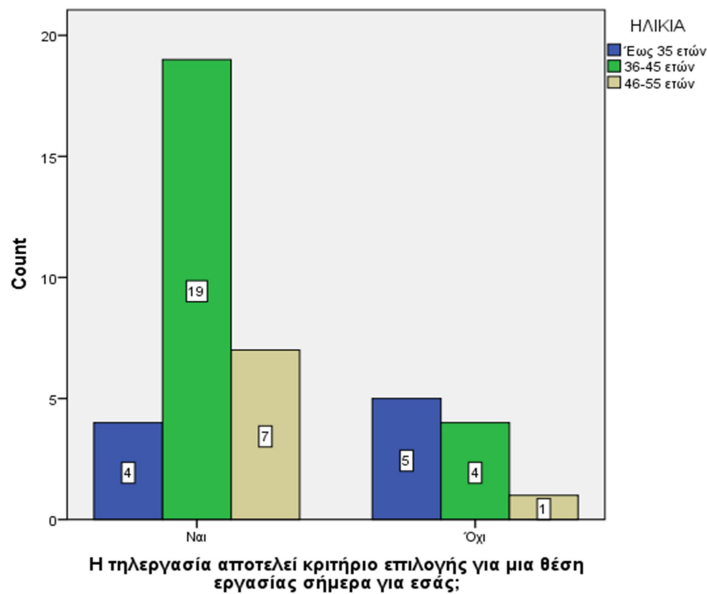
Πίνακας 2: Έλεγχος ανεξαρτησίας του φύλου με τις απόψεις για την τηλεργασία

Η σχέση του φύλου σε σχέση με το αν	$X^2$	p-value
<i>Η εφαρμογή της τηλεργασίας σήμερα έχει αρνητική ή θετική επίδραση στους εργαζομένους</i>	0.625	0.429
<i>Η τηλεργασία αποτελεί κριτήριο επιλογής για μια θέση εργασίας σήμερα για εσάς;</i>	2.133	0.149
<i>Πιστεύετε ότι οι μικρότερες ηλικίες έχουν μεγαλύτερη εξοικείωση με την τηλεργασία ακόμα και από εργαζομένους με μεγάλη εργασιακή εμπειρία;</i>	0.625	0.429
<i>Ποιος πιστεύετε ότι είναι ο λόγος που έχει αυξηθεί η τηλεργασία;</i>	1.049	0.791

Στην συνέχεια εξετάζεται αν οι απόψεις για την τηλεργασία διαφοροποιούνται σε άτομα με διαφορετική ηλικία, πραγματοποιώντας έλεγχο  $X^2$ . Υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα σε άτομα διαφορετικής ηλικίας ως προς την άποψη σχετικά με το αν η τηλεργασία αποτελεί κριτήριο επιλογής για μια θέση εργασίας ( $p\text{-value}=0.053<0.10$ ) σε επίπεδο σημαντικότητας 10%.

Πίνακας 3: Έλεγχος ανεξαρτησίας της ηλικίας με τις απόψεις για την τηλεργασία

Η ηλικία σε σχέση με το αν	$\chi^2$	p-value
Η εφαρμογή της τηλεργασίας σήμερα έχει αρνητική ή θετική επίδραση στους εργαζομένους	0.251	0.882
Η τηλεργασία αποτελεί κριτήριο επιλογής για μια θέση εργασίας σήμερα για εσάς;	5.858	0.053*
Πιστεύετε ότι οι μικρότερες ηλικίες έχουν μεγαλύτερη εξοικείωση με την τηλεργασία ακόμα και από εργαζομένους με μεγάλη εργασιακή εμπειρία;	1.258	0.533
Ποιος πιστεύετε ότι είναι ο λόγος που έχει αυξηθεί η τηλεργασία;	4.896	0.557



Εικόνα 23: Κατανομή σύμφωνα με το αν η τηλεργασία αποτελεί κριτήριο επιλογής για μια θέση εργασίας σύμφωνα με την ηλικία

Στην συνέχεια εξετάζεται αν οι απόψεις για την τηλεργασία διαφοροποιούνται σε άτομα που εργάζονται στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, πραγματοποιώντας έλεγχο  $\chi^2$ . Το αν απασχολούνται οι συμμετέχοντες στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα είναι ανεξάρτητη μεταβλητή με τις απόψεις σχετικά με την τηλεργασία ( $p\text{-value} > 0.10$ ) σε επίπεδο σημαντικότητας 10%.

Πίνακας 4: Έλεγχος ανεξαρτησίας του τύπου εργασίας με τις απόψεις για την τηλεργασία

Ο τύπος εργασίας σε σχέση με το αν	$\chi^2$	p-value
<i>Η εφαρμογή της τηλεργασίας σήμερα έχει αρνητική ή θετική επίδραση στους εργαζομένους</i>	1.458	0.227
<i>Η τηλεργασία αποτελεί κριτήριο επιλογής για μια θέση εργασίας σήμερα για εσάς;</i>	2.540	0.111
<i>Πιστεύετε ότι οι μικρότερες ηλικίες έχουν μεγαλύτερη εξοικείωση με την τηλεργασία ακόμα και από εργαζομένους με μεγάλη εργασιακή εμπειρία;</i>	1.458	0.227
<i>Ποιος πιστεύετε ότι είναι ο λόγος που έχει αυξηθεί η τηλεργασία;</i>	3.061	0.382

Εξετάζεται αν ο τύπος οικογένειας συσχετίζεται με τις απόψεις για την τηλεργασία, πραγματοποιώντας έλεγχο  $\chi^2$ . Ο τύπος οικογένειας είναι ανεξάρτητος από τις απόψεις σχετικά με την τηλεργασία (p-value>0.10) σε επίπεδο σημαντικότητας 10%.

Πίνακας 5: Έλεγχος ανεξαρτησίας του τύπου οικογένειας με τις απόψεις για την τηλεργασία

Ο τύπος οικογένειας σε σχέση με το αν	$\chi^2$	p-value
<i>Η εφαρμογή της τηλεργασίας σήμερα έχει αρνητική ή θετική επίδραση στους εργαζομένους</i>	1.708	0.636
<i>Η τηλεργασία αποτελεί κριτήριο επιλογής για μια θέση εργασίας σήμερα για εσάς;</i>	0.635	0.888
<i>Πιστεύετε ότι οι μικρότερες ηλικίες έχουν μεγαλύτερη εξοικείωση με την τηλεργασία ακόμα και από εργαζομένους με μεγάλη εργασιακή εμπειρία;</i>	0.665	0.881
<i>Ποιος πιστεύετε ότι είναι ο λόγος που έχει αυξηθεί η τηλεργασία;</i>	7.653	0.569

Τέλος εξετάζεται αν η προϋπηρεσία συσχετίζεται με τις απόψεις για την τηλεργασία, πραγματοποιώντας έλεγχο  $\chi^2$ . Η προϋπηρεσία δεν είναι ανεξάρτητη από

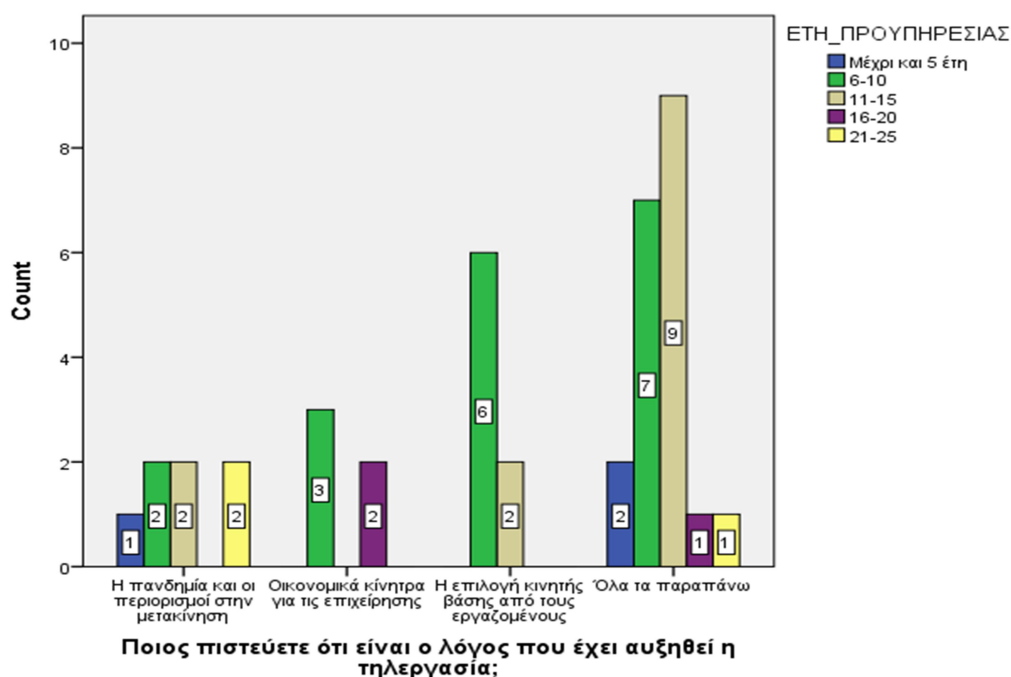


τις απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με τους λόγους που θεωρούν ότι έχει αυξηθεί η τηλεργασία (p-value=0.056<0.10) σε επίπεδο σημαντικότητας 10%.

Πίνακας 6: Έλεγχος ανεξαρτησίας της προϋπηρεσίας με τις απόψεις για την τηλεργασία

Η προϋπηρεσία σε σχέση με το αν	X <sup>2</sup>	p-value
<i>Η εφαρμογή της τηλεργασίας σήμερα έχει αρνητική ή θετική επίδραση στους εργαζομένους</i>	1.966	0.742
<i>Η τηλεργασία αποτελεί κριτήριο επιλογής για μια θέση εργασίας σήμερα για εσάς;</i>	6.632	0.157
<i>Πιστεύετε ότι οι μικρότερες ηλικίες έχουν μεγαλύτερη εξοικείωση με την τηλεργασία ακόμα και από εργαζομένους με μεγάλη εργασιακή εμπειρία;</i>	5.465	0.243
<i>Ποιος πιστεύετε ότι είναι ο λόγος που έχει αυξηθεί η τηλεργασία;</i>	20.663	0.056

Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι τα άτομα που έχουν προϋπηρεσία 6-10 έτη έχουν την τάση να θεωρούν πως ο βασικός λόγος για την τηλεργασία είναι κυρίως τα οικονομικά κίνητρα και η επιλογή κινητής βάσης από τους εργαζομένους. Τα άτομα που έχουν περισσότερα έτη προϋπηρεσίας θεωρούν ότι η τηλεργασία οφείλεται σε συνδυασμό αιτιών (Εικόνα 24).

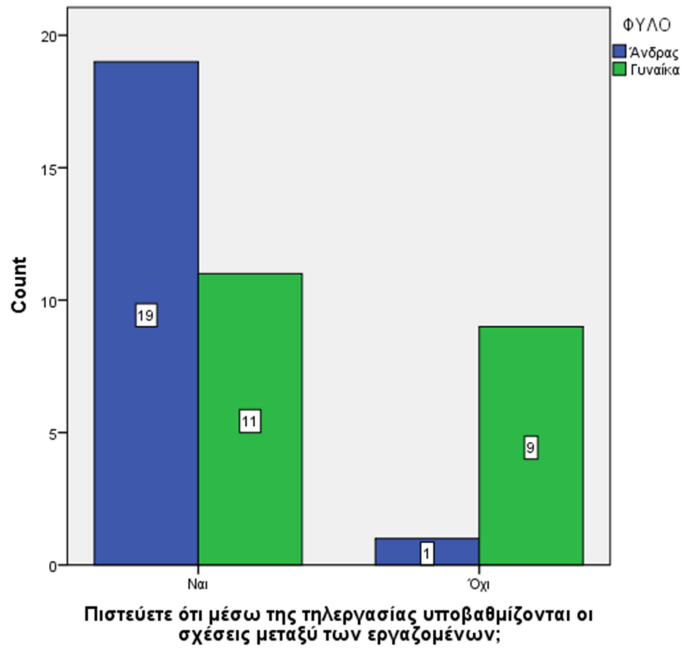


*Εικόνα 24: Κατανομή σύμφωνα με τους λόγους που αυξήθηκε η τηλεργασία με την προϋπηρεσία*

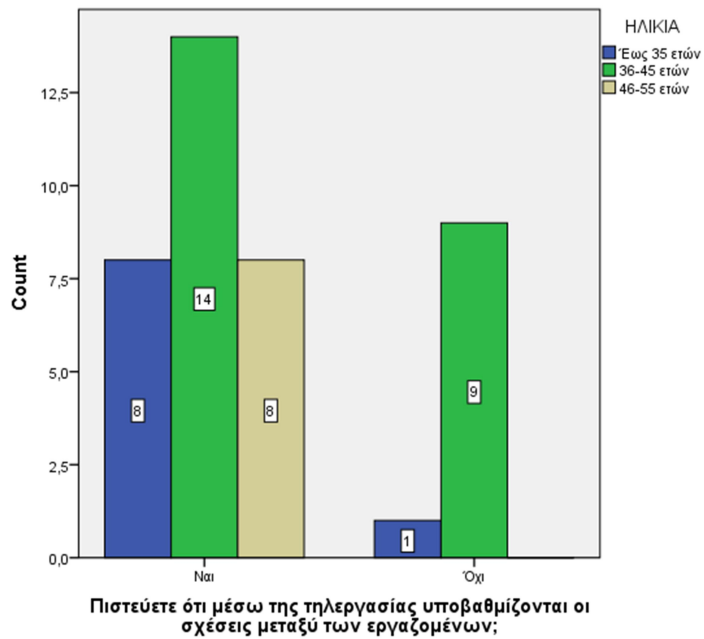
Η επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων είναι ένα σημαντικό ζήτημα για την τηλεργασία. Αρχικά εξετάζεται αν το φύλο διαφοροποιεί τις απόψεις των εργαζομένων σχετικά με την επικοινωνία και τα αποτελέσματα δείχνουν ότι έχουν διαφορετική άποψη σχετικά με το αν μέσω της τηλεργασίας υποβαθμίζονται οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων ( $p\text{-value}=0.003<0.05$ ). Οι άντρες θεωρούν σε υψηλότερο ποσοστό ότι υποβαθμίστηκε η επικοινωνία στα πλαίσια της τηλεργασίας. Αντίστοιχη διαφορά σημειώνεται σε άτομα με διαφορετική ηλικία ( $p\text{-value}=0.049<0.05$ ) με τα άτομα 36-45 ετών να είναι περισσότερο υποστηρικτές αυτής της άποψης.

*Πίνακας 7: Έλεγχος ανεξαρτησίας του φύλου και της ηλικίας με τις απόψεις για την επικοινωνία στην τηλεργασία*

Το φύλο σε σχέση με το αν	$X^2$	p-value
<i>Πιστεύετε ότι μέσω της τηλεργασίας υποβαθμίζονται οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων;</i>	8.533	0.003
<i>Κατά την γνώμη σας είναι αποτελεσματική η ενδοεταιρική επικοινωνία μέσω τηλεργασίας;</i>	5.931	0.117
Η ηλικία σε σχέση με το αν	$X^2$	p-value
<i>Πιστεύετε ότι μέσω της τηλεργασίας υποβαθμίζονται οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων;</i>	6.042	0.049
<i>Κατά την γνώμη σας είναι αποτελεσματική η ενδοεταιρική επικοινωνία μέσω τηλεργασίας;</i>	6.950	0.325



Εικόνα 25: Κατανομή της άποψης για την υποβάθμιση της επικοινωνίας σε σχέση με το φύλο



Εικόνα 26: Κατανομή της άποψης για την υποβάθμιση της επικοινωνίας σε σχέση με την ηλικία

Ανεξαρτησία παρατηρείται ανάμεσα στον τύπο της οικογένειας, στο αν απασχολούνται οι συμμετέχοντες στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα και στην προϋπηρεσία με τις απόψεις σχετικά με την επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων ( $p\text{-value}>0.05$ ).

*Πίνακας 8: Έλεγχος ανεξαρτησίας του τύπου οικογένειας, απασχόλησης και της προϋπηρεσίας με τις απόψεις για την επικοινωνία στην τηλεργασία*

Τύπος οικογένειας σε σχέση με το αν	$X^2$	p-value
<i>Πιστεύετε ότι μέσω της τηλεργασίας υποβαθμίζονται οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων;</i>	1.989	0.384
<i>Κατά την γνώμη σας είναι αποτελεσματική η ενδοεταιρική επικοινωνία μέσω τηλεργασίας;</i>	9.595	0.117
Τύπος απασχόλησης σε σχέση με το αν		
<i>Πιστεύετε ότι μέσω της τηλεργασίας υποβαθμίζονται οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων;</i>	0.635	0.426
<i>Κατά την γνώμη σας είναι αποτελεσματική η ενδοεταιρική επικοινωνία μέσω τηλεργασίας;</i>	4.059	0.255
Προϋπηρεσία σε σχέση με το αν		
<i>Πιστεύετε ότι μέσω της τηλεργασίας υποβαθμίζονται οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων;</i>	3.897	0.420
<i>Κατά την γνώμη σας είναι αποτελεσματική η ενδοεταιρική επικοινωνία μέσω τηλεργασίας;</i>	6.801	0.807

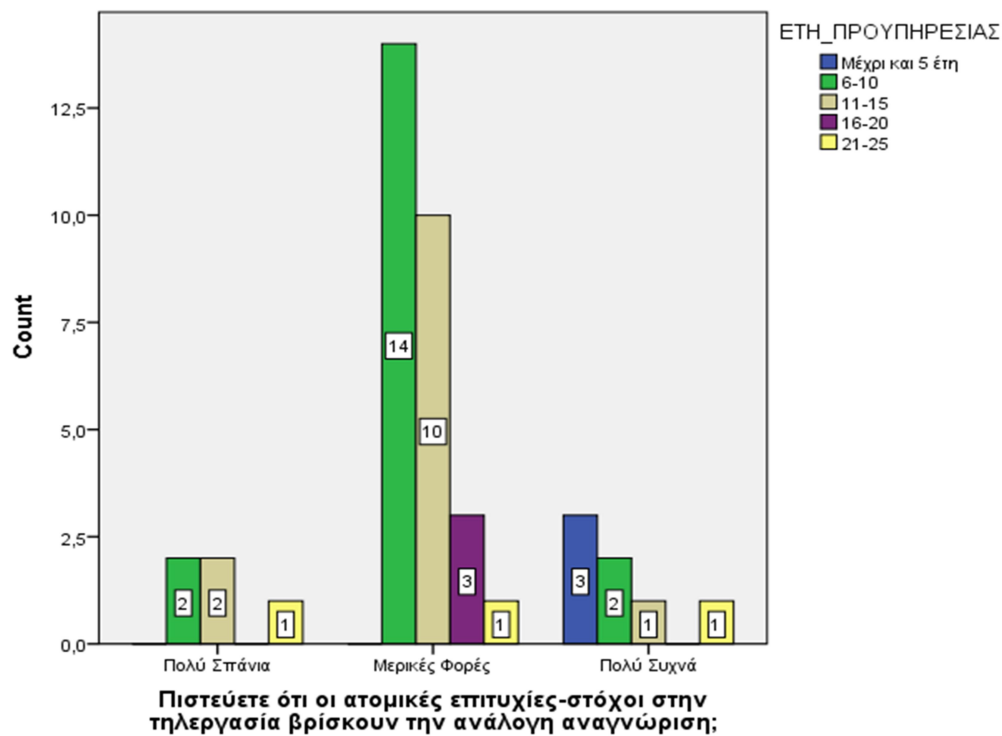
Στην συνέχεια ακολουθεί ο βαθμός διαφοροποίησης του τρόπου αντίληψης του τρόπου επίδρασης της τηλεργασίας στην αποδοτικότητα και στο άγχος των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα του ελέγχου ανεξαρτησίας  $X^2$  δείχνουν ότι υπάρχει ανεξαρτησία ανάμεσα στο φύλο, στην ηλικία, στο τύπο απασχόλησης και στον τύπο οικογένειας με τις παραπάνω αντιλήψεις. Στατιστικά σημαντική συσχέτιση υπάρχει ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και την άποψη σχετικά με το αν ότι οι ατομικές επιτυχίες-στόχοι στην τηλεργασία βρίσκουν την ανάλογη αναγνώριση ( $p$ -

value=0.015<0.05) και αν οι απαιτήσεις με την τηλεργασία είναι αυξημένες (p-value=0.047<0.05).

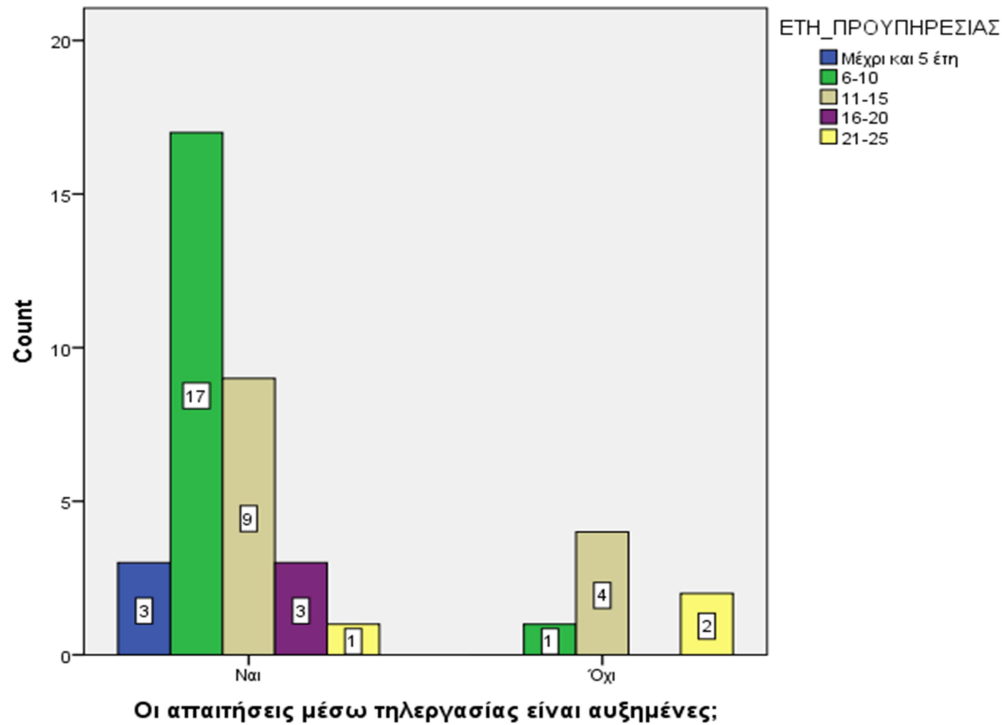
*Πίνακας 9: Έλεγχος ανεξαρτησίας του φύλου, της ηλικίας του τύπου απασχόλησης, του τύπου οικογένειας και της προϋπηρεσίας σε σχέση με τις αντιλήψεις για το άγχος και την αποδοτικότητα*

Το φύλο σε σχέση με το αν	X <sup>2</sup>	p-value
<i>Τα επίπεδα άγχους αυξάνονται όταν ένας εργαζόμενος ασκεί το επάγγελμα του μέσω τηλεργασίας</i>	0.400	0.819
<i>Πιστεύετε ότι οι ατομικές επιτυχίες-στόχοι στην τηλεργασία βρίσκουν την ανάλογη αναγνώριση;</i>	0.343	0.842
<i>Η τηλεργασία επηρεάζει την αποδοτικότητα των εργαζομένων;</i>	0.292	0.589
<i>Οι απαιτήσεις μέσω τηλεργασίας είναι αυξημένες;</i>	0.173	0.677
<b>Η ηλικία σε σχέση με το αν</b>		
<i>Τα επίπεδα άγχους αυξάνονται όταν ένας εργαζόμενος ασκεί το επάγγελμα του μέσω τηλεργασίας</i>	2.552	0.635
<i>Πιστεύετε ότι οι ατομικές επιτυχίες-στόχοι στην τηλεργασία βρίσκουν την ανάλογη αναγνώριση;</i>	3.738	0.443
<i>Η τηλεργασία επηρεάζει την αποδοτικότητα των εργαζομένων;</i>	1.075	0.584
<i>Οι απαιτήσεις μέσω τηλεργασίας είναι αυξημένες;</i>	0.566	0.753
<b>Ο τύπος οικογένειας σε σχέση με</b>		
<i>Τα επίπεδα άγχους αυξάνονται όταν ένας εργαζόμενος ασκεί το επάγγελμα του μέσω τηλεργασίας</i>	4.339	0.631
<i>Πιστεύετε ότι οι ατομικές επιτυχίες-στόχοι στην τηλεργασία βρίσκουν την ανάλογη αναγνώριση;</i>	2.286	0.892
<i>Η τηλεργασία επηρεάζει την αποδοτικότητα των εργαζομένων;</i>	3.015	0.389
<i>Οι απαιτήσεις μέσω τηλεργασίας είναι αυξημένες;</i>	1.850	0.604
<b>Ο τύπος απασχόλησης σε σχέση με</b>		
<i>Τα επίπεδα άγχους αυξάνονται όταν ένας εργαζόμενος ασκεί το επάγγελμα του μέσω τηλεργασίας</i>	0.635	0.728
<i>Πιστεύετε ότι οι ατομικές επιτυχίες-στόχοι στην τηλεργασία βρίσκουν την ανάλογη αναγνώριση;</i>	0.306	0.858
<i>Η τηλεργασία επηρεάζει την αποδοτικότητα των εργαζομένων;</i>	0.394	0.530

Οι απαιτήσεις μέσω τηλεργασίας είναι αυξημένες;	0.998	0.318
Τα έτη προϋπηρεσίας σε σχέση με		
Τα επίπεδα άγχους αυξάνονται όταν ένας εργαζόμενος ασκεί το επάγγελμα του μέσω τηλεργασίας	6.342	0.609
Πιστεύετε ότι οι ατομικές επιτυχίες-στόχοι στην τηλεργασία βρίσκουν την ανάλογη αναγνώριση;	18.969	0.015
Η τηλεργασία επηρεάζει την αποδοτικότητα των εργαζομένων;	2.963	0.564
Οι απαιτήσεις μέσω τηλεργασίας είναι αυξημένες;	9.660	0.047



Εικόνα 27: Κατανομή της άποψης για τις ατομικές επιτυχίες στην τηλεργασία σε σχέση με την προϋπηρεσία



Εικόνα 28: Κατανομή της άποψης για τις απαιτήσεις στην τηλεργασία σε σχέση με την προϋπηρεσία

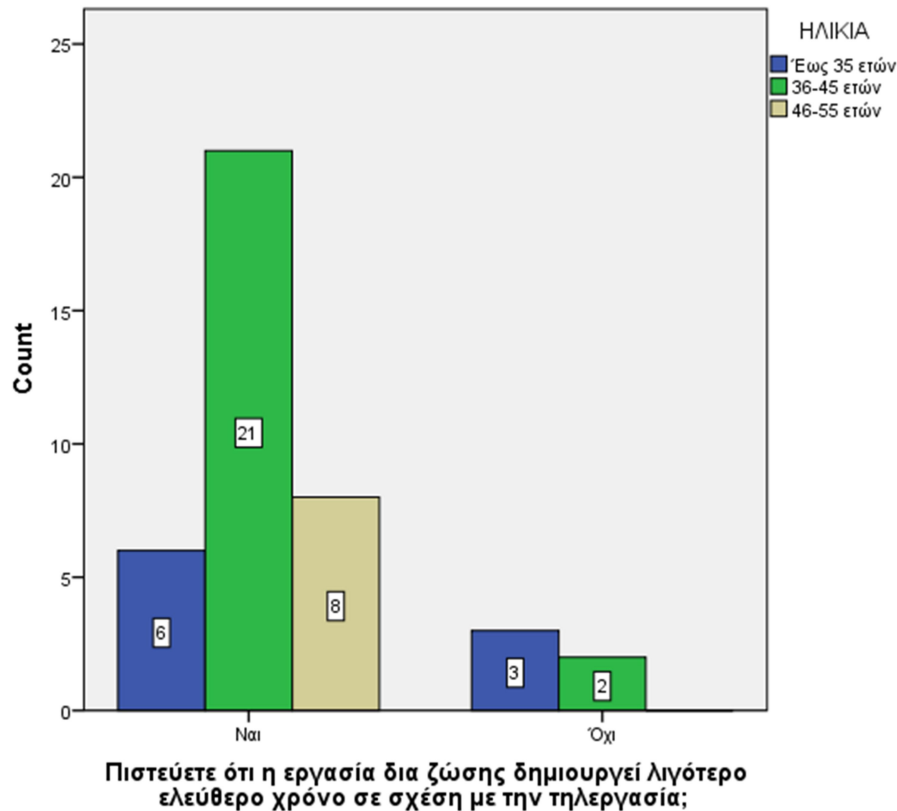
Υπάρχει η τάση από όσους έχουν προϋπηρεσία 6-10 έτη μερικές φορές να θεωρούν ότι οι ατομικές επιτυχίες-στόχοι στην τηλεργασία να βρίσκουν την ανάλογη αναγνώριση, ενώ την άποψη αυτή την ενστερνίζονται πολύ συχνά όσοι έχουν προϋπηρεσία μικρότερη από πέντε έτη. Οι απαιτήσεις μέσω τηλεργασίας είναι αυξημένες κυρίως για τα άτομα που έχουν προϋπηρεσία 6-10 έτη και τα άτομα που δεν έχουν κυρίως την άποψη αυτή έχουν προϋπηρεσία 11-15 έτη.

Επιπλέον, εξετάζεται η άποψη των εργαζομένων για το αν ο ελεύθερος χρόνος των εργαζομένων λόγω της τηλεργασίας σε άτομα με διαφορετικά δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά. Τα αποτελέσματα καταλήγουν ότι οι απόψεις για τον ελεύθερο χρόνο δεν διαφοροποιούνται σε άτομα με διαφορετικό φύλο, ηλικία, προϋπηρεσία, τύπο οικογένειας και απασχόλησης. Σε επίπεδο 10% σημειώνεται διαφορά ανάμεσα σε άτομα με διαφορετική ηλικία ως προς το αν η εργασία διαζώσης δημιουργεί λιγότερο ελεύθερο χρόνο σε σχέση με την τηλεργασία ( $p\text{-value}=0.081$ ), με τα άτομα 36-45 ετών να είναι μεγαλύτεροι υποστηρικτές αυτής της άποψης.

Πίνακας 10: Έλεγχος ανεξαρτησίας του φύλου, της ηλικίας του τύπου απασχόλησης, του τύπου οικογένειας και της προϋπηρεσίας σε σχέση με τις αντιλήψεις για τον ελεύθερο χρόνο

Το φύλο σε σχέση με το αν	$\chi^2$	p-value
<i>Πιστεύετε ότι η εργασία δια ζώσης δημιουργεί λιγότερο ελεύθερο χρόνο σε σχέση με την τηλεργασία;</i>	0.229	0.633
<i>Ο ελεύθερος χρόνος που έχουν οι τηλεργαζόμενοι πιστεύετε ότι είναι περισσότερο ποιοτικός;</i>	0.533	0.465
Η ηλικία σε σχέση με το αν		
<i>Πιστεύετε ότι η εργασία δια ζώσης δημιουργεί λιγότερο ελεύθερο χρόνο σε σχέση με την τηλεργασία;</i>	5.019	0.081
<i>Ο ελεύθερος χρόνος που έχουν οι τηλεργαζόμενοι πιστεύετε ότι είναι περισσότερο ποιοτικός;</i>	1.014	0.602
Ο τύπος οικογένειας σε σχέση με		
<i>Πιστεύετε ότι η εργασία δια ζώσης δημιουργεί λιγότερο ελεύθερο χρόνο σε σχέση με την τηλεργασία;</i>	1.832	0.608
<i>Ο ελεύθερος χρόνος που έχουν οι τηλεργαζόμενοι πιστεύετε ότι είναι περισσότερο ποιοτικός;</i>	3.767	0.288
Ο τύπος απασχόλησης σε σχέση με το αν		
<i>Πιστεύετε ότι η εργασία δια ζώσης δημιουργεί λιγότερο ελεύθερο χρόνο σε σχέση με την τηλεργασία;</i>	0.272	0.602
<i>Ο ελεύθερος χρόνος που έχουν οι τηλεργαζόμενοι πιστεύετε ότι είναι περισσότερο ποιοτικός;</i>	0.000	1.000
Η προϋπηρεσία σε σχέση με		
<i>Πιστεύετε ότι η εργασία δια ζώσης δημιουργεί λιγότερο ελεύθερο χρόνο σε σχέση με την τηλεργασία;</i>	2.608	0.625
<i>Ο ελεύθερος χρόνος που έχουν οι τηλεργαζόμενοι πιστεύετε ότι είναι περισσότερο ποιοτικός;</i>	3.442	0.487





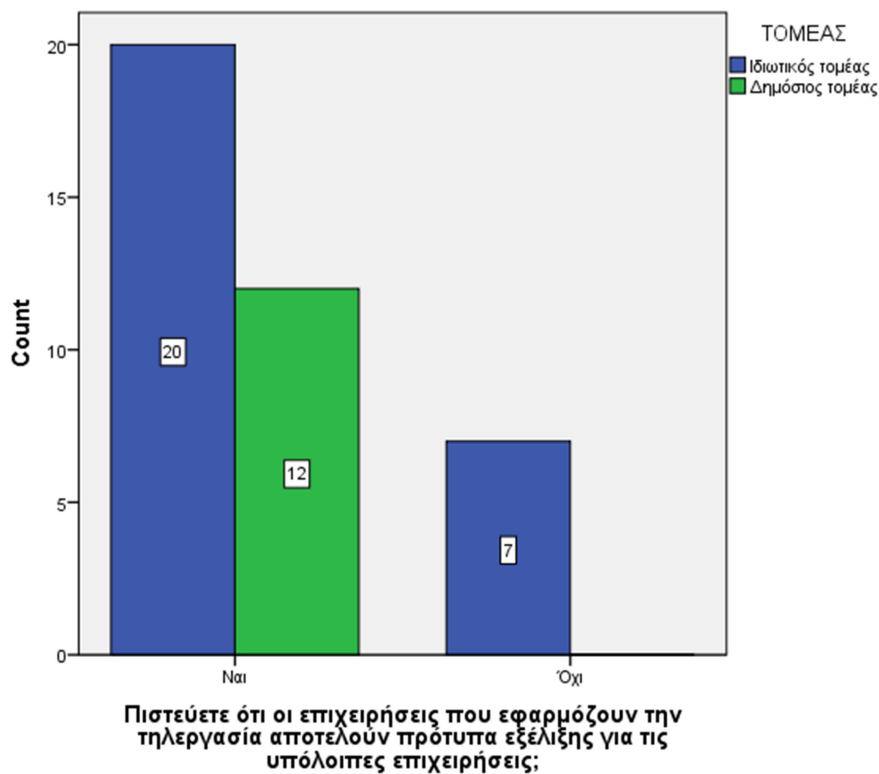
*Εικόνα 29: Κατανομή της άποψης για το αν η εργασία δια ζώσης δημιουργεί λιγότερο ελεύθερο χρόνο σε σχέση με την τηλεργασία*

Τέλος, εξετάζεται αν υπάρχουν διαφορές ανάμεσα σε άτομα με διαφορετικά χαρακτηριστικά ως προς τη στάση των επιχειρήσεων έναντι των υποχρεώσεων τους στα πλαίσια της τηλεργασίας. Τα αποτελέσματα καταλήγουν στο ότι το φύλο και η άποψη σχετικά με το αν οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία είναι υπεύθυνες για την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων του προσωπικού τους δεν είναι ανεξάρτητες μεταβλητές ( $p\text{-value}=0.091 < 0.10$ ) σε επίπεδο σημαντικότητας 10%. Επιπλέον, σημαντικές διαφορές σημειώνονται για την άποψη αν οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία αποτελούν πρότυπα εξέλιξης για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις σε άτομα που απασχολούνται σε ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις ( $p\text{-value}=0.052 < 0.10$ ).

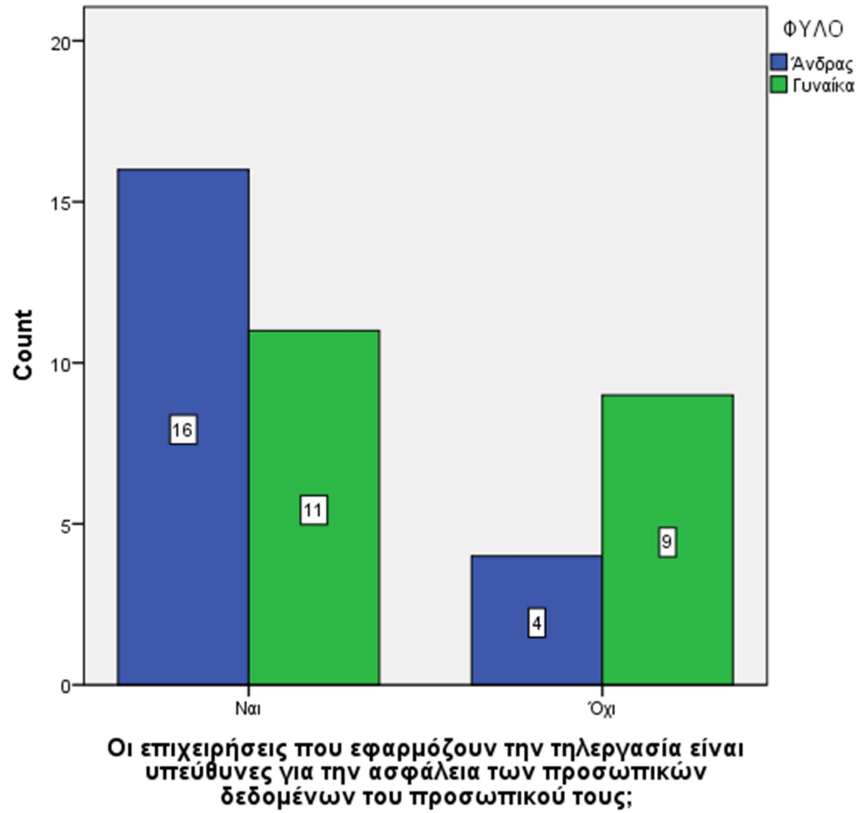
Πίνακας 11: Έλεγχος ανεξαρτησίας του φύλου, της ηλικίας του τύπου απασχόλησης, του τύπου οικογένειας και της προϋπηρεσίας σε σχέση με τη στάση των επιχειρήσεων έναντι των υποχρεώσεων τους στα πλαίσια της τηλεργασίας

Το φύλο σε σχέση με το αν	$\chi^2$	p-value
<i>Η τηλεργασία απαιτεί περισσότερη οργάνωση σε μια επιχείρηση;</i>	1.111	0.292
Ο εξοπλισμός για την τηλεργασία που παρέχουν οι επιχειρήσεις στους εργαζομένους είναι επαρκής;	2.266	0.132
Οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία είναι υπεύθυνες για την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων του προσωπικού τους;	2.849	0.091
Πιστεύετε ότι οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία αποτελούν πρότυπα εξέλιξης για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις;	0.242	0.622
Η ηλικία σε σχέση με το αν		
<i>Η τηλεργασία απαιτεί περισσότερη οργάνωση σε μια επιχείρηση;</i>	0.111	0.946
Ο εξοπλισμός για την τηλεργασία που παρέχουν οι επιχειρήσεις στους εργαζομένους είναι επαρκής;	2.070	0.365
Οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία είναι υπεύθυνες για την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων του προσωπικού τους;	1.099	0.577
Πιστεύετε ότι οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία αποτελούν πρότυπα εξέλιξης για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις;	0.659	0.719
Ο τύπος οικογένειας σε σχέση με το αν		
<i>Η τηλεργασία απαιτεί περισσότερη οργάνωση σε μια επιχείρηση;</i>	3.668	0.300
Ο εξοπλισμός για την τηλεργασία που παρέχουν οι επιχειρήσεις στους εργαζομένους είναι επαρκής;	0.704	0.872
Οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία είναι υπεύθυνες για την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων του προσωπικού τους;	2.447	0.485
Πιστεύετε ότι οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία αποτελούν πρότυπα εξέλιξης για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις;	3.796	0.285
Ο τύπος απασχόλησης σε σχέση με το αν		
<i>Η τηλεργασία απαιτεί περισσότερη οργάνωση σε μια επιχείρηση;</i>	0.847	0.358

Ο εξοπλισμός για την τηλεργασία που παρέχουν οι επιχειρήσεις στους εργαζομένους είναι επαρκής;	0.157	0.692
Οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία είναι υπεύθυνες για την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων του προσωπικού τους;	0.657	0.418
Πιστεύετε ότι οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία αποτελούν πρότυπα εξέλιξης για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις;	3.792	0.052
Τα έτη προϋπηρεσίας σε σχέση με το αν		
<i>Η τηλεργασία απαιτεί περισσότερη οργάνωση σε μια επιχείρηση;</i>	4.435	0.350
Ο εξοπλισμός για την τηλεργασία που παρέχουν οι επιχειρήσεις στους εργαζομένους είναι επαρκής;	3.016	0.555
Οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία είναι υπεύθυνες για την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων του προσωπικού τους;	3.435	0.488
Πιστεύετε ότι οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία αποτελούν πρότυπα εξέλιξης για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις;	7.169	0.127



Εικόνα 30: Κατανομή της άποψης για το αν οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία αποτελούν πρότυπα εξέλιξης σε σχέση με τον τύπο απασχόλησης



Εικόνα 31: Κατανομή της άποψης για το αν οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία είναι υπεύθυνες για την ασφάλεια σε σχέση με το φύλο

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η εξ αποστάσεως εργασία γίνεται ολοένα και πιο συνηθισμένος τρόπος εργασίας και προσφέρει αρκετά οφέλη όπως π.χ. ευελιξία για τους εργαζόμενους στην οργάνωση των εργάσιμων ημερών τους, καθώς και οι εργοδότες μπορούν να επωφεληθούν από τη διαθεσιμότητα μεγαλύτερης δεξαμενής ταλέντων, καθώς οι θέσεις εργασίας δεν συνδέονται με μια συγκεκριμένη τοποθεσία. Ωστόσο, η απομακρυσμένη εργασία έχει επίσης ορισμένες προκλήσεις, όπως η μειωμένη επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων και μειωμένη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής λόγω δυσκολιών διαχωρισμού χρόνου εργασίας και ελεύθερου χρόνου. Σύμφωνα με την ανασκόπηση των άρθρων διαπιστώνεται ότι σε κάποιες εταιρείες στην περίπτωση της τηλεργασίας υπάρχει δυσκολία δημιουργίας της αίσθησης δεσμού ανάμεσα στους εργαζόμενους, ενώ σε κάποια άλλα επαγγέλματα, όπως η συγγραφή, οι προγραμματιστές, οι διαχειριστές στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης που απαιτούν λιγότερη συνεργασία και δεν επηρεάζονται από την εξ αποστάσεως εργασία. Στην παρούσα έρευνα, οι συμμετέχοντες αναφέρουν ότι δυσκολεύονται στον τομέα της επικοινωνίας στην περίπτωση της τηλεργασίας.

Σε έρευνες που έχουν προηγηθεί θεωρείται ότι η οργάνωση από πλευράς του εργαζόμενου μπορεί να καταστήσει την τηλεργασία πλεονεκτική ως προς τον ελεύθερο χρόνο. Στα πλαίσια της παρούσας έρευνας διαπιστώθηκε ότι τα άτομα που απασχολούνται με τηλεργασία στην πλειοψηφία τους θεωρούν ότι μπορούν να εξοικονομήσουν περισσότερο χρόνο ελεύθερο και ποιότητα ζωής με τον τρόπο αυτό εργασίας και η άποψη αυτή είναι πιο ενισχυμένη στα άτομα 36-45 ετών.

Σε άλλες έρευνες έχει βρεθεί επίσης ότι η ποιότητα ζωής στην περίπτωση της τηλεργασίας επηρεάζεται αρνητικά, ειδικά αν οι εργαζόμενοι ζουν μόνοι τους, καθώς επίσης υποστηρίζεται ότι ο τρόπος αυτός εργασίας προκαλεί ψυχικές διαταραχές, οι οποίες μπορεί να είναι μακροπρόθεσμες. Στην παρούσα έρευνα έχει διαπιστωθεί ότι ο τύπος οικογένειας δεν έχει διαφοροποιήσει τις επιπτώσεις στον ελεύθερο χρόνο και στην ποιότητα ζωής της τηλεργασίας.

Σύμφωνα με την ανασκόπηση των ερευνών έχει διαπιστωθεί ότι οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την τηλεργασία σε σύγκριση με τη δια ζώσης εργασία (Nakrošienė et al., 2019, Moretti et al., 2020) και εξαίρεση

αποτελούν όσοι εμφανίζουν μυοσκελετικά προβλήματα. Στα πλαίσια της παρούσας έρευνας επιβεβαιώνεται η θετική άποψη των εργαζομένων για την τηλεργασία.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η τηλεργασία, η εργασία από το σπίτι, η επίσκεψη πελατών, ή η γραφειοκρατία στο σπίτι, μπορούν να εξοικονομήσουν χρήματα από τον εργοδότη αλλά και από τον εργαζόμενο (κόστος μεταφοράς από και προς την εργασία, κόστος κατάλληλης εργασιακής ενδυμασίας κ.ά). Μπορεί να δώσει την ελευθερία για ολοκλήρωση της δουλειάς με δημιουργικότητα, παραγωγικότητα και περαιτέρω ελευθερία. Επιτρέπει να φροντίζουμε προσωπικά θέματα ή τη φροντίδα των παιδιών με λιγότερη αναστάτωση στην εργασία μας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε ένα πιο σταθερό μοτίβο εργασίας και ενισχυμένη εστίαση, που με τη σειρά του οδηγεί σε καλύτερη ποιότητα εργασίας και βελτιωμένη παραγωγικότητα.

Αυτό επίσης με τη σειρά του μπορεί να εξοικονομήσει χρήματα από τον εργοδότη σε κόστος εκπαίδευσης και απώλεια καλού προσωπικού λόγω κακής ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής. Το να είσαι αυτοαπασχολούμενος απαιτεί άριστες δεξιότητες επικοινωνίας, θεωρώντας ότι είσαι διευθυντής και υπάλληλος του εαυτού σου. Η εργασία με παιδιά σε χώρους κατοικίας δίνει την εμπειρία στο να εργάζεται κανείς υπό πίεση για την επίτευξη στόχων και ταυτόχρονα να αναπτύξει τις οργανωτικές του δεξιότητες. Οι υπάλληλοι οι οποίοι εργάζονται πολλές ώρες και δεν μπορούν να κάνουν σωστά διαλείμματα εμφανίζουν συμπτώματα κόπωσης και πρόωρης γήρανσης, γεγονός που ενεργοποίησε πολλές εταιρίες να θεσπίσουν δραστηριότητες όπως την Business Yoga, για όλους όσους περνάνε αμέτρητες ώρες καθισμένοι σε μια καρέκλα γραφείου βλάπτοντας αργά και σταθερά την υγεία του αυχένα και όλης της σπονδυλικής τους στήλης. Αυτό οδηγεί σε εξάντληση και πολλά καλά μέλη του προσωπικού παρατηρούνται να εγκαταλείπουν την εταιρεία τελικά.

Στην Ελλάδα, η τηλεργασία έχει αναγνωριστεί από το 2010 ως μορφή εργατικής οργάνωσης από την εθνική νομοθεσία. (Μπακιρτζή, 2020) Η τηλεργασία δημιουργεί πολλαπλά οφέλη. Ωστόσο, η σωστή εφαρμογή του προϋποθέτει: (i) αλλαγή νοοτροπίας, τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζόμενους, καθώς και (ii) μια ομαλή μετάβαση «από το συνηθισμένο περιβάλλον ελέγχου σε ένα περιβάλλον αμοιβαίας εμπιστοσύνης». (Διεθνές Γραφείο Εργασίας, 2016) Η εργασία από το σπίτι μπορεί να αποφέρει σημαντικά οφέλη τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζόμενους, όπως αυτά που απορρυθμίστηκαν παραπάνω.

Όσον αφορά τις επιχειρήσεις, ένα από τα κύρια πλεονεκτήματα που αποκομίζουν μέσω της τηλεργασίας, είναι η αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων λόγω της επέκτασης του χρησιμοποιήσιμου χρόνου εργασίας και της μεγαλύτερης συγκέντρωσης που επιτυγχάνουν κατά την εργασία. (Gibson, et al., 2002) Η μείωση του λειτουργικού κόστους, η διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και η μείωση των απουσιών από την εργασία περιλαμβάνονται στα οφέλη για τις επιχειρήσεις. (Baruch, 2000; Bernardino, 1996; Clear and Dickson, 2005)

Σε μια ταραχώδη και ασταθή περίοδο, όπως αυτή της πανδημίας, η τηλεργασία μπορεί να επωφελήσει στην ομαλή συνέχεια της επιχείρησης. Ένα σχέδιο επιχειρηματικής συνέχειας δίνει τη δυνατότητα σε έναν οργανισμό να συνεχίσει να λειτουργεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο ή τουλάχιστον να υπολειτουργεί, γεγονός που εξασφαλίζει την συνέχεια της επιχείρησης απλώς με λιγότερο γρήγορους ρυθμούς (συγκριτικά με την ολοκληρωτική λήξη της λειτουργίας της). Κεντρικό μέρος αυτού του σχεδίου είναι η δυνατότητα των εργαζομένων να εργάζονται εξ αποστάσεως οπουδήποτε και όποτε είναι δυνατόν, εάν δεν μπορούν να μουν στη δουλειά ή η εργασία τους έχει διαταραχθεί από κάτι όπως η πανδημία του νέου κορονοϊού.

Η παρούσα εργασία πραγματοποιήθηκε με σκοπό να εξεταστεί η στάση των εργαζομένων έναντι της τηλεργασίας και πως αυτή επηρεάζει την παραγωγικότητα, τον ελεύθερο χρόνο, την οργάνωση των επιχειρήσεων και την επικοινωνία τους. Αξιολογώντας τη γενικότερη στάση των εργαζομένων έναντι της τηλεργασίας, διαπιστώνεται ότι είναι θετική και αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την επιλογή της εργασίας τους. Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα σε άτομα διαφορετικής ηλικίας ως προς την άποψη σχετικά με το αν η τηλεργασία αποτελεί κριτήριο επιλογής για μια θέση εργασίας. Τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας όμως δεν θεωρούν τον παραπάνω λόγο σημαντικό για να επιλέξουν εργασία.

Στο ζήτημα αν οι εργαζόμενοι εμφανίζουν υψηλά επίπεδα άγχους και αν είναι αποδοτικοί στην έρευνα αυτή καταλήξαμε ότι οι περισσότεροι εμφανίζουν υψηλά επίπεδα άγχους, αλλά ταυτόχρονα νιώθουν και αρκετά αποδοτικοί. Επιπλέον, από την έρευνα προέκυψε ότι μερικές φορές το άγχος κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας είναι υψηλό και ότι οι απαιτήσεις είναι υψηλές, με τα άτομα μικρότερης προϋπηρεσίας να



αντιλαμβάνονται ότι υπάρχουν υψηλές απαιτήσεις σε πιο υψηλό βαθμό. Στην παρούσα έρευνα προέκυψε ότι υπάρχει ελεύθερος χρόνος λόγω της τηλεργασίας και τα άτομα 36-45 ετών να είναι μεγαλύτεροι υποστηρικτές αυτής της άποψης. Τέλος, υποστηρίζεται ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να πραγματοποιούν σημαντική οργάνωση στην περίπτωση που εργαζόμενοι απασχολούνται εξ αποστάσεως.

Όσον αφορά την Ελλάδα, η μέχρι στιγμής πορεία της εργασιακής κι επιχειρηματικής εξέλιξης δείχνει ότι η εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα δεν άργησε για λόγους τεχνικούς αλλά άργησε από επιλογή. Βασικός παράγοντας σε αυτό αποτέλεσε η έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη – εργαζομένων. Στις ελάχιστες περιπτώσεις που για τις ανάγκες τις επιχείρησης κάποιος θα χρειαζόταν να δουλέψει εκτός του χώρου του γραφείου, συνηθιζόταν η επιλογή του ατόμου να γίνεται πολύ προσεκτικά και από στενή επίβλεψη του εργοδότη. Υπήρχε η τάση για ανάθεση τέτοιων καθηκόντων σε άτομα με τα οποία έτρεφαν εμπιστοσύνη, θέτοντας αυτό ως κριτήριο για ανάθεση περαιτέρω καθηκόντων, κι όχι τα προσόντα του κάθε εργοδότη.

Επιπρόσθετα είναι λεπτές οι γραμμές σε επιχειρήσεις οι οποίες επιβάλλουν την τηλεργασία ως μέσο μείωσης λειτουργικών εξόδων. Δεν είναι όλοι οι εργαζόμενοι το ίδιο διαθέσιμοι για εργασία από το σπίτι. Υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες η εργασία από το σπίτι καταλήγει εξουθενωτική δεδομένης της παρεμβολής που μπορεί να δέχονται από άλλα άτομα ή μέλη της οικογενείας εντός του σπιτιού.

Θα χρειαστεί να διανύσουμε αρκετό δρόμο ακόμα προκειμένου να βρούμε την χρυσή τομή στην εφαρμογή της τηλεργασίας. Είναι σημαντικό όταν μια νέα συνθήκη εκπροσωπείται πλέον και με κρατικούς νόμους, οι νόμοι αυτοί να προστατεύουν όλα τα μέλη της δίνοντας ίση αντιπροσώπευση για τις ανάγκες όλων.

Όσον αφορά στις περιπτώσεις επιχειρήσεων με τηλεργασία εκτός Ελλάδος, όπως για παράδειγμα μεγάλων πολυεθνικών του κλάδου Software Engineering, τα πράγματα κλιμακώνονται σε τελείως διαφορετική βαθμίδα. Η ανάγκη του εργοδότη για απόκτηση πλήρους εμπιστοσύνης πριν προβεί σε ανάθεση ιδιαίτερων καθηκόντων δεν είναι εφικτή, ούτε από άποψη χρονικού περιθωρίου, ούτε από άποψη πόρων και ορθής λειτουργίας της επιχείρησης. Μικρότερες ομάδες αναλαμβάνουν διαφορετικά project, με σκοπό την κατανομή του όγκου εργασίας σε ίσα μέρη για ταχύτερη και αποτελεσματικότερη εργασία. Το βιογραφικό, οι δεξιότητες και η εργασιακή πρόοδος

των εργαζομένων είναι ο μοναδικός παράγοντας πάνω στον οποίο στηρίζεται μια επιχείρηση για την ορθή κατανομή των λειτουργιών της. Αυτό φυσικά δημιουργεί ένα κλίμα περισσότερο ουδέτερο, ή διαφορετικά «απρόσωπο» χωρίς την ευελιξία που παρατηρείται στην επικοινωνία εντός των μελών μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Ο κίνδυνος που παρουσιάζουν τέτοιου είδους περιβάλλοντα βρίσκεται στην δημιουργία αισθήματος του εργαζομένου ως αποκομμένου από το περιβάλλον του, και την αναγνώριση της αξία του μόνο όσο αποδίδει στα καθήκοντα και απαιτήσεις του εκάστοτε project μέσα από ένα επικοινωνιακά στείο περιβάλλον. Μεγάλο ποσοστό ανθρώπων που εργάστηκαν σε τέτοιου είδους επιχειρήσεις παρατηρήθηκαν να αποχωρούν σε διάστημα δύο ή τριών ετών.

Ο χώρος εργασίας του 21ου αιώνα έχει πολλές συναρπαστικές προοπτικές για τις επιχειρήσεις και την τεχνολογία. Όλες οι πτυχές της εργασίας συμβάλουν στον μετασχηματισμό της εργασίας, σε ένα μοντέλο περισσότερο αποδοτικό και φιλικό προς τον άνθρωπο. Οι οργανισμοί χρειάζονται νέους τρόπους εργασίας για να επιτύχουν υψηλές επιδόσεις και να συμβαδίζουν με τις μεταβαλλόμενες αγορές και τεχνολογία. Ειδικότερα, η άνοδος του διαδικτύου και των τεχνολογιών κινητής τηλεφωνίας έχει δημιουργήσει νέες ευκαιρίες για τις επιχειρήσεις με δυνατότητα άμεσης σύνδεσης με πελάτες και εργαζόμενους. Επιπλέον, η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας έχει δημιουργήσει νέες αγορές για εξερεύνηση των επιχειρήσεων.

Πλέον, η επικοινωνία από μεγάλες αποστάσεις είναι τώρα πιο απλή από ποτέ. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την εμφάνιση μιας νέας κουλτούρας εργασίας που βασίζεται στο σπίτι, στον δρόμο, σε οποιονδήποτε εξωτερικό του γραφείου χώρο: στην κουλτούρα της τηλεργασίας. Αυτό οδήγησε σε μεγάλο αριθμό νέων θέσεων εργασίας και στο άνοιγμα μιας νέας αρένας ευκαιριών. Ωστόσο, με την πρόσθετη ευελιξία που προσφέρεται έρχονται νέες προκλήσεις. Ζητήματα όπως η επίτευξη ισορροπίας επαγγελματικής ζωής και η απόκτηση εργασιακής ασφάλειας πρέπει τώρα να αντιμετωπιστούν.

Σε όλη την ιστορία, ο άνθρωπος επιδιώκει συνεχώς να βελτιώνεται μέσω της χρήσης της τεχνολογίας και πιστεύω ότι η τηλεργασία θα έχει σημαντικό αντίκτυπο στην κοινωνία μας τα επόμενα χρόνια λόγω της ευελιξίας, της αποτελεσματικότητας και της οικονομικής αποδοτικότητάς της. Με την τεχνολογία που είναι τώρα διαθέσιμη, κάθε άτομο μπορεί να έχει τη δυνατότητα να διεξάγει την επιχείρησή του

σχεδόν από οπουδήποτε και αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει τους εργαζόμενους να έχουν πολύ περισσότερες επιλογές στον εργασιακό τους ρόλο. Ένας διαρκώς αυξανόμενος πληθυσμός, σε συνδυασμό με την αύξηση των τιμών των κατοικιών σε πολλά μέρη της χώρας σημαίνει ότι αυτή είναι σίγουρα μια περιοχή που πιστεύω ότι θα έχει ένα ισχυρό μέλλον.

Το μέλλον της τηλεργασίας φαίνεται πολλά υποσχόμενο. Η τεράστια ευελιξία που προσφέρει η τηλεργασία έχει φέρει επανάσταση στον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις βλέπουν την εργασία, κάνοντας την παραδοσιακή εργάσιμη ημέρα που βασίζεται στο γραφείο να φαίνεται περιττή. Όταν η τηλεργασία έφτασε για πρώτη φορά στη διεθνή σκηνή, προβλέφθηκε ότι μέχρι το 2008, το ένα τέταρτο του εργατικού δυναμικού του Ηνωμένου Βασιλείου θα λειτουργούσε κυρίως από το σπίτι. Ωστόσο, ο αριθμός αυτός έχει πλέον ξεπεραστεί άνετα, με την πλειοψηφία των επιχειρήσεων να αποδέχονται πλέον τα οφέλη των εργαζομένων τους να μπορούν να εργάζονται από το σπίτι. Παρόλα αυτά, οι επιχειρήσεις εξακολουθούν να διστάζουν να εξαλείψουν εντελώς την έννοια του γραφείου. Πολλοί πιστεύουν ότι το περιβάλλον γραφείου είναι απαραίτητο για παραγωγικότητα και δημιουργικότητα. Μερικοί άνθρωποι υποστηρίζουν ότι η εργασία πλήρους απασχόλησης από το σπίτι μπορεί να είναι απομονωτική, καθώς αποκόπτει τους εργαζόμενους από την πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους. Αυτό μπορεί να δυσκολεύει τη συνεργασία σε έργα και μερικοί άνθρωποι μπορεί να αισθάνονται ότι χάνουν τη συντροφικότητα στο γραφείο. Δεν τίθενται θέμα σωστού και λάθους σε αυτό το δίλημμα. Η τηλεργασία είναι ένα γεγονός, που όλο κι πλησίαζε πιο κοντά στις ζωές μας με την πάροδο του χρόνου και την μονίμως ταχεία τεχνολογική εξέλιξη. Η παγκόσμια κρίση που προήλθε με τον COVID-19, έδειξε εντονότατα την δυναμική της τηλεργασίας και τις προοπτικές της, φέρνοντάς την ένα βήμα απόσταση, από το κατώφλι της μονιμοποίησης.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η συμβολή της προαναφερθείσας μελέτης στο θέμα της τηλεργασίας και στον τρόπο που αντιμετωπίζεται από τα ενεπλακώμενα μέρη είναι ιδιαίτερα σημαντική. Μέσω της εξέτασης της εν λόγω έρευνας, ανακαλύπτονται βασικές ανάγκες που εμφανίζουν οι εργαζόμενοι. Οι επιχειρήσεις διαθέτουν τη δυνατότητα να εστιάσουν σε αυτές τις ανάγκες και να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις που επιβάλλει η τηλεργασία, διατηρώντας υψηλά επίπεδα αποτελεσματικότητας. Έτσι, και οι επιχειρήσεις που ήδη εφαρμόζουν την τηλεργασία και αυτές που σκοπεύουν να την εντάξουν μπορούν να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας και την παραγωγικότητά τους με πιο αποτελεσματικό, οργανωμένο, και επιτυχημένο τρόπο. Συγχρόνως, οι εργαζόμενοι διαμορφώνουν μια πιο ολοκληρωμένη αντίληψη για την τηλεργασία και τις απαιτήσεις της, επιλέγοντας συνειδητά επαγγέλματα που συμπεριλαμβάνουν την τηλεργασία.

Η μελέτη αυτή περιορίζεται εν μέρει από το γεγονός ότι ακόμα λίγες έρευνες έχουν προλάβει να αναπτυχθούν γύρω από ένα θέμα, του οποίου η έναρξη μετράται μόλις δύο χρόνια πριν. Ωστόσο υποδεικνύει την ανάγκη για περαιτέρω έρευνα και ανάλυση στον τομέα της τηλεργασίας, εντός της μετά COVID-19 εποχής και σε συνδυασμό με νέους κλάδους. Η επίδραση της τηλεργασίας σε εργασιακό, οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο, όπως επίσης και η συμβολή της σε διαχείριση κρίσεων σε εταιρείες γεωγραφικά απομακρυσμένες είναι θέματα που τώρα ξεκινάνε και θα συνεχίσουν να ερευνώνται στενά για τις επόμενες δεκαετίες.

Η πανδημία από μόνη της δημιούργησε κάποια εμπόδια επικοινωνίας με τους συμμετέχοντες στην αγορά εργασίας, κι η τηλεργασία εμφανίστηκε κι εφαρμόστηκε στην ελληνική πραγματικότητα με ραγδαία ταχύτητα για να ομαλοποιήσει συνθήκες πάσης φύσεως. Υπάρχει ανάγκη για παρατήρηση και μελέτη αυτής της αλλαγής που καθώς έγινε τόσο ραγδαία άφησε πίσω της πολλά ερωτηματικά αλλά και ανάγκες για ενίσχυση της προσπάθειας σε έναν δρόμο ψηφιοποίησης, διατηρώντας τα απολύτως απαραίτητα από τον αναλογικό κόσμο. Η μεταβολή αυτή επηρεάζει σαφέστατα πολλά επίπεδα, όπως και το ψυχολογικό. Σηματοδοτεί το ξεκίνημα μιας νέας εποχής, της μετά COVID-19 εποχής.

# ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

## Ελληνόγλωσση

Λαλιώτη Β., 2021, *Η Εργασία στα χρόνια του Κορωνοϊού, Μια απόπειρα Σκιαγράφησης των Σχετικών με τον κόσμο Εργασίας Μέτρων και της Συζήτησης για την επόμενη μέρα*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας κι Ανθρώπινου Δυναμικού.

Λιαράτσικα Κ., *Τηλεργασία και Προστασία Προσωπικών Δεδομένων Εργαζομένων*, 2021, ΑΠΘ.

Λεβέντης Γ. Α., Παπαδημητρίου Κ. Δ., *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2011, Εκδόσεις Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας.

Μήλιου Α., Πορμπότσης Α., *Υπηρεσίες Προστιθέμενης Αξίας στο Διαδίκτυο*, 2004, Εκδόσεις Τζιόλα.

Μουρίκης Π., *Η Τηλεργασία ως ευέλικτη μορφή απασχόλησης: Εμπειρίες Εργαζομένων και Εργοδοτών*, 2020, ResearchGate.

Πούλιακας, *Ψηφιακή Ένταξη και Ανθρώπινο Δυναμικό στην Ελλάδα*, 2020, Επιμέλεια: Παϊδούση Χ., Ευστράτιος Α., Εκδόσεις Friedrich Ebert Stiftung.

Τσιρακίδου Α., *Η τηλεργασία ως νέα μορφή απασχόλησης: Προκλήσεις και Πλεονεκτήματα*, 2021, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής.

## Ξενόγλωσση

Alegre, M. Mas-Machuca, J. Berbegal-Mirabent (2016) Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter? *Journal of Business Research*, 69 (4) (2016), pp. 1390-1395

Alvarez F., Argente D., Lippi F., *A simple Planning Problem for COVID-19 Lockdown*, 2020, National Bureau of Economic Research.

Anastasiou E., Duquenne M. N., *What about the "Social Aspect of COVID"? Exploring the Determinants of Social Isolation on the Greek Population during the*

Baruch Y., Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers, 2000, University of Southampton.

Bernardino, A., Telecommuting: Modeling the Employer's and the Employee's Decision-Making Process, 1996, New York.

Brownlee, D. (2020). Twitter, Square announce work from home forever option: Forbes Online. Retrieved from: <https://www.forbes.com/sites/danabrownlee/2020/05/18/twitter-square-announce-work-from-homeforever-optionwhat-are-the-risks/#19c53fe82565>

Clear et Dickson, Teleworking Practice in Small and Medium-Sized Firms: Management Style and Worker Autonomy, 2005, ResearchGate.

Cohen P., Hsu T., Pandemic Could Scar a Generation of Mothers, The New York Times, United States, 2020.

Delanoëje, Joni & Verbruggen, Marijke. (2020). Between-person and within-person effects of telework: A quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1-14.

Dutcher, Glenn. (2012). The Effects of Telecommuting on Productivity: An Experimental Examination. The Role of Dull and Creative Tasks. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 84. 355–363.

Fonner K. L., Roloff M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38, 336–361.

Gibson I., et al, *Software Solutions for Rapid Prototyping*, 2002, University of Twente, UK.

Giorgi G., Lecca L. I., Alessio F., Finstad G. L., Bondanini G., Lulli L. G., et al. (2020). COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: a Narrative Review. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 17:7857.

- 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, 1340–1350.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., & Layton, J. B. (2015). Social relationships and mortality risk: A meta-analytic review. *PLoS Medicine*, 7(7), e1000316. doi:10.1371/journal.pmed.1000316
- Khan, Sheeba & Said, Ms & Mashikhi, Al. (2017). Impact of Teamwork on Employees Performance.
- Kniffin, K. M., & Hanks, A. S. (2018). The trade-offs of teamwork among STEM doctoral graduates. *American Psychologist*, 73, 420–432. <http://dx.doi.org/10.1037/amp0000288>
- Jackson, P & van der Wielen, JMM 1998, *Teleworking: International perspectives. From telecommunity to the virtual organisation*. Routledge, London, UK.
- J. Scott Marcus, Petropoulos G., Aloisi A., *COVID-19 and the accelerated shift to technology-enabled Work from Home*, 2022, GMF.
- Lai J., Ma S., Wang Y., Cai Z., Hu J., Wei N., et al. Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA network open*. 2020;3
- McKee-Ryan, F. M., & Maitoza, R. (2018). Job Loss, unemployment, and families. In U. C. Klehe & E. A. J. van Hooft (Eds.), *The Oxford handbook of job loss and job search* (pp. 259–274). New York, NY: Oxford University Press.
- Mile Vasic, *The Challenges of Teleworking during COVID-19 Pandemic*, 2020, Faculty of Economics in Subotica.
- Nakrošienė A., Bučiūnienė I., Goštautaitė B. Working from home: Characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*. 2019;40(1):87–101.
- Oakman J, Stuckey R, Kinsman N. Using evidence to support the design of submarine control console workstations. *Appl Ergon*. 2019;79:54–65.

Pabilonia SW, Vernon V (2021) Telework, wages, and time use in the united states. GLO Discussion Paper No. 546.

Palumbo, R., Manna, R. and Cavallone, M. (2020), “Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services”, The TQM Journal.

Park, T. Y., & Shaw, J. D. (2013). Turnover rates and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 98, 268– 309. <http://dx.doi.org/10.1037/a0030723>

Restrepo BJ, Zeballos E. (2022) Work from home and daily time allocations: evidence from the coronavirus pandemic. *Rev Econ Househ.*;20(3):735-758.

Restrepo BJ, Zeballos E (2020) The effect of working from home on major time allocations with a focus on food-related activities. *Review of Economics of the Household* 18: 1165–1187.

Suh S, Park MK. Glucocorticoid-Induced Diabetes Mellitus: An Important but Overlooked Problem. *Endocrinol Metab (Seoul)*. 2017 Jun;32(2):180-189.

Toscano G, Palmerini F, Ravaglia S, Ruiz L, Invernizzi P, Cuzzoni MG, Franciotta D, Baldanti F, Daturi R, Postorino P, Cavallini A, Micieli G. Guillain-Barre syndrome associated with SARS-CoV-2. *N Engl J Med*. 2020;382(26):2574–2576.

Whillans, A., L. Perlow, A. Turek, (2021) Experimenting during the shift to virtual team work: Learnings from how teams adapted their activities during the COVID-19 pandemic. *Information and Organization*, 31 (1).

Wiesenfeld B. M., Raghuram S., Garud R. (2001). Organizational identification among virtual workers: The role of need for affiliation and perceived work-based social support. *Journal of Management*, 27, 213–229.

Zhang Y, Ma ZF. Impact of the COVID-19 Pandemic on Mental Health and Quality of Life among Local Residents in Liaoning Province, China: A Cross-Sectional Study. *Int J Environ Res Public Health*. 2020 Mar 31;17(7):2381.



## Ιστοσελίδες

Drew Desilver (2020), ‘Before the coronavirus, telework was an optional benefit, mostly for the affluent few’, <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2020/03/20/before-the-coronavirus-telework-was-an-optional-benefit-mostly-for-the-affluent-few/>, [10/6/2023]

Fereniki Vatavali, Zoi Gareiou, Fotini Kehagia and Efthimios Zervas (2020), ‘Impact of COVID-19 on Urban Everyday Life in Greece. Perceptions, Experiences and Practices of the Active Population’, <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/22/9410> , [15/03/2023]

Fernando E. Alvarez, David Argente & Francesco Lippi (2020), ‘A Simple Planning Problem for COVID-19 Lockdown’, <https://www.nber.org/papers/w26981>, [15/03/2023]

Kinza Yasar (2023), ‘Telecommuting’, <https://www.techtarget.com/searchmobilecomputing/definition/telecommuting>, [10/05/2023]

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων , ‘Τι είναι η τηλεργασία;’, <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2523#>, [01/04/2023]

Ρούλα Σαρουλού (2022), ‘Το νέο τοπίο εργασιακών σχέσεων για τηλεργασία, ψηφιακές πλατφόρμες’, <https://www.kathimerini.gr/economy/561887623/to-neo-topio-ergasiakon-scheseon-gia-tilergasia-psi-fiakes-platformes/> , [01/04/2023]

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### Ερωτηματολόγιο

Στο πλαίσιο εκπόνησης της Διπλωματικής εργασίας μου με θέμα «Η τηλεργασία στην καθημερινότητα πριν και μετά την υγειονομική κρίση» (επιβλέπων Γ. Ασπρίδης, Καθηγητής) πραγματοποιώ έρευνα σχετικά την ικανοποίηση και την αποδοτικότητα του ανθρώπινου δυναμικού στις ελληνικές επιχειρήσεις από την επικοινωνία. Σκοπός της έρευνας είναι η μέτρηση της ικανοποίησης και της αποδοτικότητας σε σχέση με την επικοινωνία. Το ερωτηματολόγιο αυτό είναι ανώνυμο και απευθύνεται σε στελέχη επιχειρήσεων. Η ειλικρίνειά σας θεωρείται απαραίτητη στο πλαίσιο ολοκλήρωσης της έρευνας. Τα στοιχεία του ερωτηματολογίου χρησιμοποιούνται για καθαρά ερευνητικούς-ακαδημαϊκούς και επιστημονικούς λόγους (και μόνο στο πλαίσιο εκπόνησης της Διπλωματικής εργασίας). Τα αποτελέσματα θα ανακοινωθούν μετά την ολοκλήρωση εκπόνησης της Διπλωματικής εργασίας από το Τμήμα μηχανικών οικονομίας και διοίκησης του Πανεπιστημίου Αιγαίου.

Δεδομένου του ότι μέσω του ερωτηματολογίου συλλέγονται και υπόκεινται σε επεξεργασία προσωπικά δεδομένα, ισχύει ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (GDPR). Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι προαιρετική και μέσω της συμμετοχής σας δηλώνεται υπεύθυνα ότι συναινείτε στην επεξεργασία των προσωπικών σας δεδομένων, γνωρίζεται τους σκοπούς της έρευνας και στην συμμετοχή σας στην παρούσα έρευνα. Το παρόν ερωτηματολόγιο καθώς και οι πληροφορίες που περιέχονται μέσα σε αυτό, προστατεύονται από τους Νόμους Περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου είναι περίπου 10 λεπτά.

Για οποιαδήποτε διευκρίνιση μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου στην ακόλουθη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου [giannhslardasxios@gmail.com](mailto:giannhslardasxios@gmail.com).

Ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συνεργασία.

## **Ενότητα 1 : Δημογραφικά στοιχεία**

### **1. Φύλο**

1. Άνδρας
2. Γυναίκα
3. Δεν απαντώ

### **2. Ηλικία**

1. Έως 35 ετών
2. 36-45 ετών
3. 46-55 ετών
4. Άνω των 55 ετών

### **3. Οικογενειακή Κατάσταση**

1. Μονογονεϊκή Οικογένεια
2. Πυρηνική Οικογένεια
3. Διευρυμένη Οικογένεια
4. Πολυμελής Οικογένεια
5. Άλλο

### **4. Περιφέρεια που έχει έδρα η επιχείρηση**

.....

### **5. Έτη προϋπηρεσίας**

1. Μέχρι 5 έτη
2. 6-10
3. 11-15
4. 16-20

5. 21-25
- 6 26-30
7. Άνω των 30 ετών

**6. Έτη προϋπηρεσίας στη συγκεκριμένη εταιρεία**

1. Μέχρι 5 έτη
2. 6-10
3. 11-15
4. 16-20
5. 21-25
6. 26-30
7. Άνω των 30 ετών

**7. Κλάδος στον οποίο εργάζεστε**

Παρακαλώ σημειώστε : .....

**8. Έχετε εργαστεί με τηλεργασία κατά την προηγούμενη περίοδο;**

1. Ναι
2. Όχι

## **Ενότητα 2: Η τηλεργασία στις επιχειρήσεις**

**Βασικός σκοπός των ερωτήσεων της ενότητας είναι να εξετάσουμε την εξοικείωση του γενικού συνόλου με την τηλεργασία.**

**9. Η εφαρμογή της τηλεργασίας σήμερα έχει αρνητική ή θετική επίδραση στους εργαζομένους;**

1. Θετική
2. Αρνητική

**10. Η τηλεργασία αποτελεί κριτήριο επιλογής για μια θέση εργασίας σήμερα για εσάς;**

1. Ναι
2. Όχι

**11. Πιστεύετε ότι οι μικρότερες ηλικίες έχουν μεγαλύτερη εξοικείωση με την τηλεργασία ακόμα και από εργαζομένους με μεγάλη εργασιακή εμπειρία;**

1. Ναι
2. Όχι

**12. Ποιος πιστεύετε ότι είναι ο λόγος που έχει αυξηθεί η τηλεργασία;**

1. Η πανδημία και οι περιορισμοί στην μετακίνηση
2. Οικονομικά κίνητρα για τις επιχειρήσεις
3. Η επιλογή κινητής βάσης από τους εργαζομένους
4. Όλα τα παραπάνω

### **Ενότητα 3: Επικοινωνία – αποδοτικότητα**

**Οι ερωτήσεις σε αυτήν τη ενότητα επικεντρώνονται στην ποιότητα της επικοινωνίας των εργαζομένων μέσω τηλεργασίας και στην αποδοτικότητα της εργασίας τους.**

**13. Κατά την γνώμη σας είναι αποτελεσματική η ενδοεταιρική επικοινωνία μέσω τηλεργασίας;**

1. Καθόλου
2. Πολύ σπάνια
3. Μερικές φορές
4. Συνήθως
5. Πάντα

**14. Πιστεύετε ότι μέσω της τηλεργασίας υποβαθμίζονται οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων;**

1. Ναι
2. Όχι

**15. Τα επίπεδα άγχους αυξάνονται όταν ένας εργαζόμενος ασκεί το επάγγελμα του μέσω τηλεργασίας;**

1. Καθόλου
2. Σπάνια
3. Μερικές φορές
4. Πολύ συχνά
5. Πάντα

**16. Πιστεύετε ότι οι ατομικές επιτυχίες-στόχοι στην τηλεργασία βρίσκουν την ανάλογη αναγνώριση;**

1. Καθόλου

2. Σπάνια
3. Μερικές φορές
4. Πολύ συχνά
5. Πάντα

**17. Η τηλεργασία επηρεάζει την αποδοτικότητα των εργαζομένων;**

1. Ναι
2. Όχι

**18. Οι απαιτήσεις μέσω τηλεργασίας είναι αυξημένες;**

1. Ναι
2. Όχι

**19. Η τηλεργασία απαιτεί περισσότερη οργάνωση σε μια επιχείρηση;**

1. Ναι
2. Όχι

#### **Ενότητα 4 Ελεύθερος χρόνος-υποχρεώσεις**

**Είναι σημαντικό να εξετάσουμε τον ελεύθερο χρόνο που οι εργαζόμενοι έχουν μέσω τηλεργασίας, όπως επίσης τα οφέλη και τις υποχρεώσεις που μπορεί να έχουν οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία.**

**20. Πιστεύετε ότι η εργασία δια ζώσης δημιουργεί λιγότερο ελεύθερο χρόνο σε σχέση με την τηλεργασία;**

1. Ναι
2. Όχι

**21. Ο ελεύθερος χρόνος που έχουν οι τηλεεργαζόμενοι πιστεύετε ότι είναι περισσότερο ποιοτικός;**

1. Ναι
2. Όχι

**22. Ποια κατά την γνώμη σας είναι τα οφέλη και ποιες οι υποχρεώσεις που μια επιχείρηση έχει όταν οι εργαζόμενοί της δουλεύουν μέσω τηλεργασίας;**

.....  
.....  
.....

**23. Ο εξοπλισμός για την τηλεργασία που παρέχουν οι επιχειρήσεις στους εργαζομένους είναι επαρκής;**

1. Ναι
2. Όχι

**24. Οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία είναι υπεύθυνες για την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων του προσωπικού τους;**

1. Ναι
2. Όχι



**25. Πιστεύετε ότι οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την τηλεργασία αποτελούν πρότυπα εξέλιξης για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις;**

1. Ναι

2. Όχι

**26. Συμπληρώστε δύο πλεονεκτήματα της εργασίας από απόσταση και δύο μειονεκτήματα ;**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**27. Παρακαλώ να συμπληρώσετε ότι άλλο θεωρείτε χρήσιμο.**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....