



Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο
Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα
Οργάνωση και Διοίκηση για Μηχανικούς

Διπλωματική Εργασία

«Νέες Μορφές Απασχόλησης: Τηλεργασία -Απόψεις των
Εργαζόμενων»

Σταματάκης Εμμανουήλ

A.M MO165

Επιβλέπων Καθηγήτρια: Παπαστεφανάκη Σοφία

Ηράκλειο 2021



Copyright © Σταματάκης Εμμανουήλ, 2021

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της πτυχιακής εργασίας από το πρόγραμμα δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος



ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας ήταν η διερεύνηση των στάσεων και πεποιθήσεων των εργαζομένων των ελληνικών εταιρειών για την τηλεργασία, η οποία εφαρμόστηκε καθολικά κατά τη διάρκεια της πανδημίας του κορονοϊού. Επίσης, σκοπός ήταν η καταγραφή των τρόπων με τους οποίους οι εταιρείες παρείχαν την βοήθεια τους προς τους τηλεεργαζόμενους, αλλά και των ωφελειών και αρνητικών συνεπειών της εξ αποστάσεως απασχόλησης. Πραγματοποιήθηκε πρωτογενής ποσοτική έρευνα, στην οποία ερευνητικό εργαλείο ήταν ένα πλήρως δομημένο ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε ηλεκτρονικά και απαντήθηκε από συνολικά 156 απασχολούμενους σε ελληνικές εταιρείες που προέρχονται από πολλούς διαφορετικούς κλάδους. Η στατιστική ανάλυση έγινε μέσω του SPSS. Τα αποτελέσματα έδειξαν ουδετερότητα των συμμετεχόντων απέναντι στην τηλεργασία, συγκριτικά με την διά ζώσης απασχόληση, τόσο κατά τη διάρκεια της πανδημίας όσο και γενικότερα. Αρνητικοί στη μελλοντική υιοθέτηση της τηλεργασίας, μετά την παρέλευση της πανδημίας, ήταν κυρίως οι εργαζόμενοι που προέρχονταν από τον ελληνικό ναυτιλιακό κλάδο. Πρόκειται για τον κλάδο που παρείχε την μικρότερη βοήθεια και τεχνολογική υποστήριξη προς τους τηλεεργαζόμενους. Σε γενικές γραμμές, οι εταιρείες παρείχαν επαρκή τεχνολογική υποστήριξη, μέσω φορητών ηλεκτρονικών υπολογιστών και ψηφιακών λογισμικών προγραμμάτων, προς τους τηλεεργαζόμενους. Οι τηλεεργαζόμενοι, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες της τηλεργασίας, κλήθηκαν να αναπτύξουν σε μεγαλύτερο βαθμό τις ψηφιακές τους δεξιότητες και τον τεχνολογικό τους γραμματισμό. Σε αυτό, έλαβαν βοήθεια από τις επιχειρήσεις μέσω εντύπου και ηλεκτρονικού ενημερωτικού υλικού. Τα βασικότερα οφέλη που προκύπτουν από την τηλεργασία είναι η εξοικονόμηση χρημάτων και χρόνου, καθώς επίσης και η ευελιξία προγράμματος. Η εξοικονόμηση χρόνου και η ευελιξία προγράμματος είναι βασικότερα οφέλη για την περίπτωση των εργαζομένων που αφιερώνουν περισσότερο χρόνο για να μεταβούν στον χώρο εργασίας τους. Οι βασικότερες αρνητικές συνέπειες της τηλεργασίας είναι η κοινωνική απομόνωση και η μειωμένη επικοινωνία με άλλους ανθρώπους. Ωστόσο, αυτές οι συνέπειες δείχνουν να είναι λιγότερο σημαντικές για τους ηλικιακά μεγαλύτερους απασχολούμενους. Μεγαλύτερη δυσλειτουργία στην ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής από την τηλεργασία αντιμετώπισαν οι ηλικιακά μεγαλύτεροι τηλεεργαζόμενοι, καθώς επίσης και αυτοί που έχουν περισσότερα παιδιά.

Λέξεις-κλειδιά: Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, Τηλεργασία, Εξ Αποστάσεως Απασχόληση, Τεχνολογική Υποστήριξη, Πανδημία.



ABSTRACT

The purpose of this dissertation was to investigate the attitudes and beliefs of employees of Greek companies about teleworking, which was universally applied during the coronavirus pandemic. The purpose was also to record the ways in which companies provided their assistance to teleworkers, but also the benefits and negative consequences of distance employment. A primary quantitative survey was conducted, in which the research tool was a fully structured questionnaire. The questionnaire was distributed electronically and was answered by a total of 156 employees in Greek companies from many different industries, including civil servants. Statistical analysis was performed using SPSS. The results showed participants' neutrality towards teleworking, compared to lifelong employment, both during the pandemic and in general. Negative in the future adoption of telework, after the pandemic, were mainly the workers who came from the Greek shipping industry. This is the industry that provided the least assistance and technological support to teleworkers. In general, the companies they received had adequate technological support, through laptops and digital software programs, to teleworkers. Teleworkers, in order to meet the needs of teleworking, were called upon to further develop their digital skills and technological literacy. In this, they received help from companies through printed and electronic information material. The main benefits of teleworking are money and time savings, as well as program flexibility. Saving time and scheduling flexibility are key benefits for employees who spend more time commuting to work. The main negative consequences of teleworking are social isolation and reduced communication with other people. However, these consequences appear to be less important for older employees. Older teleworkers, as well as those with more children, experienced greater dysfunction in the balance between personal and professional life than teleworking.

Keywords: Human Resources Management, Teleworking, Remote Employment, Technological Support, Pandemic.



ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Πριν την παρουσίαση της διπλωματικής μου εργασίας αισθάνομαι την υποχρέωση να ευχαριστήσω ορισμένους ανθρώπους που έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην πραγματοποίησή της.

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια της διπλωματικής μου εργασίας κα. Παπαστεφανάκη Σοφία για την πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγησή της σε όλο το διάστημα της εκπόνησής της.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους αυτούς που με στήριξαν τα τελευταία χρόνια στην επαγγελματική και προσωπική μου ζωή για όλη τη κατανόηση που έδειξαν και ειδικότερα, το στενό οικογενειακό και φιλικό μου περιβάλλον.

Αδιαμφισβήτητα, η παρουσία τους δίπλα μου και η εν γένει στήριξή τους ήταν και θα είναι καθοριστικής σημασίας τόσο για εμένα όσο και για την πρόοδό μου.

Ευχαριστώ.



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	iii
ABSTRACT	iv
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	v
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ	4
1.1 Εννοιολογική Αποσαφήνιση.....	4
1.2 Ιστορική Αναδρομή	8
1.3 Ο Σκοπός και η Σημασία της Τηλεργασίας.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	12
2.1 Τα Οφέλη των Εργαζόμενων από την Τηλεργασία	12
2.1.1. Εργασιακή ικανοποίηση και Ισορροπία Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής.....	12
2.1.2. Παραγωγικότητα	13
2.1.3. Ευελιξία και διαχείριση χρόνου	14
2.1.4. Μετακίνηση.....	15
2.2 Οι Ανησυχίες που Προκύπτουν από την Τηλεργασία	16
2.2.1. Απομόνωση.....	16
2.2.2. Ισορροπία Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής και Διαθεσιμότητα.....	17
2.2.3. Απόσπαση της προσοχής	17
2.2.4. Οικιακό κόστος.....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ.....	19
3.1 Τα Οφέλη των Εργοδοτών από την Τηλεργασία.....	19
3.1.1. Έλξη και διατήρηση ταλέντων.....	19
3.1.2. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Περιβαλλοντικές Επιπτώσεις και Φήμη.....	20
3.1.3. Παραγωγικότητα	22
3.1.4. Τοποθεσία γραφείου, μέγεθος και κόστος.....	23



3.1.5. Οργανωσιακή δέσμευση	24
3.2 Οι Ανησυχίες που Προκύπτουν από την Τηλεργασία	25
3.2.1. Οργανωσιακή Κουλτούρα	25
3.2.2. Διαχείριση Ελέγχου, Τεχνολογιών και Συντονισμού.....	26
3.2.3. Απόδοση των επενδύσεων	28
3.3 Ανασκόπηση συναφών ερευνών	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	31
4.1 Σκοπός Έρευνας.....	31
4.2 Ερευνητικά Ερωτήματα.....	31
4.3 Ερευνητική Μέθοδος.....	31
4.4 Ερευνητικό Εργαλείο.....	32
4.5 Ερευνητικό Δείγμα.....	34
4.6 Συλλογή και Επεξεργασία Ερευνητικών Δεδομένων.....	35
4.7 Ζητήματα Ερευνητικής Ηθικής	35
4.8 Περιορισμοί Έρευνας	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	37
5.1 Δημογραφικά αποτελέσματα.....	37
5.2 Βαθμός προτίμησης τηλεργασίας	41
5.3 Παροχή υποστήριξης από την εταιρεία κατά την τηλεργασία	46
5.4 Δεξιότητες που αναπτύχθηκαν κατά την τηλεργασία	51
5.5 Οφέλη τηλεργασίας	56
5.6 Αρνητικές συνέπειες τηλεργασίας.....	59
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ...64	
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	70
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	79



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Απώτερος σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η μελέτη και ανάλυση της τηλεργασίας, ως μίας νέας μορφής απασχόλησης. Πρόκειται για ένα ζήτημα που εξετάζεται αφενός θεωρητικά και αφετέρου μέσω πρωτογενούς έρευνας. Μάλιστα, στο πλαίσιο της πρωτογενούς έρευνας πρόκειται να γίνει εμβάθυνση στην καταγραφή των απόψεων των εργαζομένων, επί του ζητήματος της υιοθέτησης και εφαρμογής της τηλεργασίας.

Η έννοια της τηλεργασίας εξετάζεται διεξοδικά στην υφιστάμενη παλαιότερη και σύγχρονη βιβλιογραφία, στο πλαίσιο της οποίας συζητούνται κυρίως τα οφέλη που απορρέουν και οι ανησυχίες που προκαλούνται από την εν λόγω μορφή απασχόλησης, καθώς επίσης και τον τρόπο με τον οποίο αυτή επηρεάζει αφενός τους εργαζόμενους και αφετέρου τους οργανισμούς απασχόλησης (Kurland & Bailey, 1999; Daniels, et al, 2000).

Ωστόσο, διαφαίνεται ότι η προηγούμενη ήδη διεξαγόμενη έρευνα που συζητά την επιρροή που ασκεί η τηλεργασία στους εργοδότες και εργαζόμενους και τι οφέλη αποκομίζονται από αυτήν, δεν είναι επαρκής και πλούσια. Συγκεκριμένα, οι προβλέψεις των Nilles et al. (1974, p.34-36) και Toffler (1989, p.68) για αύξηση της τηλεργασίας παρουσιάζουν ενδιαφέρον, ειδικότερα όσον αφορά την εξήγηση των φαινομένων που παρείχαν οι Bailey & Kurland (2002) ότι η μέχρι πρότινος μειωμένη διάδοση αυτής της μορφής απασχόλησης μπορεί να οφείλεται στην τότε υφιστάμενη τεχνολογική ανεπάρκεια. Όμως, με την εμφάνιση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, κατά τον 21ο αιώνα, δεν τίθεται πλέον ζήτημα τεχνολογικής ανεπάρκειας και αναδύονται νέα σημεία που χρήζουν βελτιστοποίησης, όπως επισημαίνεται στην έρευνα των Kazekami (2020) και López-Igual & Rodríguez-Modroño (2020).

Κατόπιν μεγαλύτερης εμβάθυνσης στην υφιστάμενη βιβλιογραφία, διαπιστώθηκε ότι μεγάλοι οργανισμοί, όπως είναι επί παραδείγματι η IBM και η Yahoo εντόπισαν τις δυνατότητες που μπορεί να προσφέρει η τηλεργασία, τόσο στους εργαζόμενους όσο και στις ίδιες τις επιχειρήσεις και έτσι, προέβησαν στην υιοθέτησή της σε μεγάλο βαθμό (Bellido, 2006; Caldow, 2009). Ωστόσο, εν συνεχεία, αμφότερες οι εν λόγω εταιρείες άλλαξαν τη στάση τους απέναντι σε αυτήν τη μορφή απασχόλησης. Πιο αναλυτικά, η Yahoo διέκοψε την εφαρμογή τηλεργασίας το 2013, λόγω συντονιστικών δυσχερειών και η εταιρεία IBM προέβη σε αντίστοιχη κίνηση, το έτος 2017, για παρεμφερείς λόγους (Greene, 2014; Tenner, 2018).



Μπορεί η ανωτέρω περιγραφόμενη αλλαγή της πολιτικής των δύο αυτών οργανισμών να προκάλεσε το ερευνητικό και μελετητικό ενδιαφέρον μας για τη συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης, όμως βασική αφορμή για την επικέντρωση της παρούσας εργασίας στη διερεύνηση και μελέτη της τηλεργασίας αποτέλεσε η ραγδαία και αναγκαία αύξηση της υιοθέτησής της κατά τη διάρκεια της έξαρσης της πανδημίας του κορονοϊού. Η αύξηση αυτή δεν διαπιστώθηκε μόνο στην ελληνική πραγματικότητα (Anastasiou & Duquenne, 2021), αλλά και σε παγκόσμιο βεληνεκές (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020).

Το γεγονός αυτό και η τεραστίων διαστάσεων έκταση που έχει λάβει η τηλεργασία κατά τη διάρκεια των δύο τελευταίων ετών, καθιστά τη διερεύνηση του παρόντος θέματος σημαντική και ενδιαφέρουσα. Επιπροσθέτως, το γεγονός της υπόστασης αντίστοιχου μελετητικού κενού στην ελληνική βιβλιογραφία, αποτέλεσε έναν επιπλέον λόγο επικέντρωσης της εν λόγω διπλωματικής εργασίας στο θέμα της τηλεργασίας, καθώς το υφιστάμενο βιβλιογραφικό κενό αυξάνει τα επίπεδα πρωτοτυπίας της παρούσας έρευνας.

Ο τρόπος με τον οποίο είναι δομημένη η παρούσα εργασία είναι ο εξής:

Τα κεφάλαια 1 – 3 αποτελούν το γενικό – θεωρητικό μέρος. Αναλυτικότερα, το δεύτερο κεφάλαιο επικεντρώνεται στην τηλεργασία. Αρχικά, αποσαφηνίζεται εννοιολογικά η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης, στη συνέχεια ακολουθεί μία σύντομη ιστορική αναδρομή, καθώς επίσης και η υιοθέτησή της κατά τη διάρκεια της τρέχουσας πανδημίας. Τέλος, αναφέρεται ο σκοπός και η σημασία της τηλεργασίας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται εμβάθυνση στην τηλεργασία και στο πώς αυτή αντιμετωπίζεται από την πλευρά των εργαζόμενων. Επισημαίνονται και περιγράφονται τα οφέλη που αποκομίζουν οι εργαζόμενοι από την υιοθέτηση της τηλεργασίας, καθώς επίσης και οι προκύπτουσες ανησυχίες τους.

Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται εμβάθυνση στην τηλεργασία και στο πώς αυτή αντιμετωπίζεται από την πλευρά των εργοδοτών. Επισημαίνονται και περιγράφονται τα οφέλη που αποκομίζουν οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις τους από την υιοθέτηση της τηλεργασίας, καθώς επίσης και οι προκύπτουσες ανησυχίες τους.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα βασικά ζητήματα της μεθοδολογίας της πρωτογενούς έρευνας. Αναλυτικότερα, παρουσιάζεται ο ερευνητικός σκοπός, τα ερευνητικά ερωτήματα, περιγράφεται το ερευνητικό εργαλείο και το ερευνητικό δείγμα, καθώς επίσης και η μέθοδος δειγματοληψίας που ακολουθήθηκε, η διαδικασία της συλλογής και επεξεργασίας των ερευνητικών δεδομένων, ενώ στη συνέχεια επισημαίνεται ο τρόπος με τον οποίο καλύπτονται ζητήματα ερευνητικής ηθικής. Τέλος,



παρουσιάζονται οι ερευνητικοί περιορισμοί, δηλαδή οι αδυναμίες και δυσκολίες που συνοδεύουν την παρούσα έρευνα.

Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται και σχολιάζονται τα ερευνητικά αποτελέσματα. Τέλος, ακολουθεί το έβδομο, που είναι αυτό των συμπερασμάτων και της θέσης προτάσεων θεμάτων για μελλοντική έρευνα.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

1.1 Εννοιολογική Αποσαφήνιση

Η τηλεργασία εννοιολογικά περιγράφεται με πολλούς όρους, όπως είναι επί παραδείγματι η ηλεκτρονική εργασία, η διαδικτυακή εργασία ή η εξ αποστάσεως εργασία. Όλοι οι ανωτέρω αναφερόμενοι όροι αντικατοπτρίζουν εκείνη τη μορφή εργασίας η οποία είναι δυνατό να διεξαχθεί από οποιοδήποτε φυσικό μέρος, εξαιρουμένου του γραφείου της εκάστοτε επιχείρησης για την οποία εργάζεται ο εργαζόμενος (Gajendran & Harrison, 2007).

Ωστόσο, οι όροι τηλεργασία και εξ αποστάσεως εργασία συνήθως λαμβάνονται υπόψη ως συνώνυμοι. Από την πλευρά του Ellison (1999), ωστόσο, διεξήχθη προσπάθεια επεξήγησης για το ότι ο όρος «Τηλεργασία» δείχνει να χρησιμοποιείται σε μεγαλύτερη συχνότητα από τους Ευρωπαίους ενώ ο όρος «εξ αποστάσεως εργασία» δείχνει να χρησιμοποιείται σε μεγαλύτερη συχνότητα στις ΗΠΑ. Ωστόσο, στο πλαίσιο της παρούσας διπλωματικής εργασίας χρησιμοποιείται ο όρος «Τηλεργασία», για την απόδοση της έννοιας οποιασδήποτε μορφής εργασίας που διεξάγεται εκτός των κεντρικών γραφείων των επιχειρήσεων.

Ο Nilles (1976), ο οποίος από την υφιστάμενη βιβλιογραφία θεωρείται ως «ο πατέρας της τηλεργασίας» (Vega, 2003), δεν ήταν σε θέση να την ορίσει ως μία μορφή εργασίας η οποία υποκατέστησε την φυσική παρουσία των εργαζομένων στα γραφεία των επιχειρήσεων απασχόλησής τους μέσω της χρήσης και αξιοποίησης σύγχρονων και προηγμένων τεχνολογικών μέσων. Ο λόγος έγκειται στο ότι εκείνη την εποχή, οι τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνίας, καθώς επίσης και το διαδίκτυο, δεν είχαν ακόμα λάβει την εξέλιξη και πρόοδο που έχουν λάβει σήμερα. Ωστόσο, ο Nilles (1976) ήταν σε θέση να διατυπώσει μία σειρά επιπτώσεων της τηλεργασίας αφενός για τους οργανισμούς απασχόλησης και αφετέρου για τους ίδιους τους εργαζόμενους. Χαρακτηριστικά παραδείγματα των επιπτώσεων της τηλεργασίας που διατυπώθηκαν από τον ίδιο ήταν διαχειριστικές επιπτώσεις, επιπτώσεις στην παραγωγικότητα των επιχειρήσεων, στο κόστος λειτουργίας τους και στην αποκόμιση πολλών ωφελειών (Nilles, et al, 1974). Στη συνέχεια, ο ίδιος προέβη στην απόδοση ενός ορισμού της τηλεργασίας. Έτσι, την προσδιόρισε ως οποιαδήποτε μορφή υποκατάστασης των τεχνολογιών της πληροφορίας για ζητήματα που είναι άμεσα συνυφασμένα με την εργασία. Επιπροσθέτως, την προσδιόρισε ως ένα είδος «μετακίνησης» της εργασίας στους εργαζόμενους, αντί του αντίστροφου που διέπει την δια ζώσης εργασία. Όμως,



χαρακτήρισε την τηλεργασία ως μία μορφή εργασίας περιοδικού τύπου η οποία διεξάγεται σε χώρους εκτός των κεντρικών γραφείων των επιχειρήσεων και η οποία διαρκεί μία ή περισσότερες ημέρες την εβδομάδα. Ο ίδιος επεσήμανε ότι η τηλεργασία είναι δυνατό να πραγματοποιηθεί είτε στον χώρο της οικίας των εργαζομένων, είτε σε ειδικά διαμορφωμένα κέντρα τηλεργασίας, είτε ακόμα και μέσα από την χρήση ειδικά διαμορφωμένων διαδικτυακών πλατφορμών που έχουν κατασκευαστεί από τις ίδιες τις επιχειρήσεις αμιγώς για τον σκοπό της υποστήριξης της τηλεργασίας (Nilles, 1997; Ellison, 1999).

Συν τοις άλλοις, επισημαίνεται ότι μέσω της αξιοποίησης των τεχνολογιών, οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να εκτελούν ένα ή περισσότερα σκέλη της καθημερινής τους εργασίας, χωρίς να είναι απαραίτητη η φυσική τους παρουσία στα κεντρικά γραφεία. Έτσι, μπορούν να εργάζονται όχι μόνο από τους χώρους της οικίας τους, αλλά και από τοπικά ή δορυφορικά γραφεία ή ακόμα και κατά τη διάρκεια ταξιδιών. Πρακτικά, η εφαρμογή της τηλεργασίας μπορεί να γίνει αφενός σε πλήρες ωράριο, όπου ο εργαζόμενος βρίσκεται σε τηλεργασία καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής του σχέσης με την επιχείρηση, και αφετέρου μέσω καθεστώτος μερικής απασχόλησης, σε περιπτώσεις κατά τις οποίες ο εργαζόμενος βρίσκεται σε καθεστώς τηλεργασίας μόνο ορισμένες μέρες την εβδομάδα (Gajendran & Harrison, 2007).

Στο σημείο αυτό, διευκρινίζεται ότι η τηλεργασία επιμερίζεται σε τέσσερις διαφορετικές κατηγορίες, καθεμία από τις οποίες αντικατοπτρίζει διαφορετικούς τύπους απασχόλησης. Μάλιστα, επισημαίνεται ότι κάθε ένας από αυτούς τους τύπους απασχόλησης δύναται να υιοθετηθεί διακριτά ή ακόμα και συνδυαστικά με τους υπόλοιπους, στο περιβάλλον της ίδιας επιχείρησης. Η διατύπωση των τεσσάρων τύπων τηλεργασίας έγινε από τους Kurland & Baily (1999) ως κάτωθι:

(1) Το Εσωτερικό Γραφείο (Home Office):

Πρόκειται για την πρώτη μορφή τηλεργασίας, η οποία είναι διεθνώς γνωστή με τον όρο «Home Office». Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης μορφής τηλεργασίας δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να εργάζονται από τον χώρο της οικίας, στο περιβάλλον ενός οικείου Home Office, όπως επισημάνθηκε από τους Welz & Wolf (2010). Από την αξιοποίηση του του Home Office, απορρέουν πολλαπλά οφέλη, τα οποία διευκρινίστηκαν από τους Kurland & Bailey (1999). Χαρακτηριστικά παραδείγματα αυτών των ωφελειών είναι η εξοικονόμηση χρόνου μετακίνησης, ο περιορισμός του κόστους λειτουργίας των επιχειρήσεων, η μείωση των επιπέδων εργασιακού άγχους, η αύξηση του βαθμού ευελιξίας, η μείωση των περισπασμών για τους εργαζόμενους, η αύξηση της εργασιακής τους ικανοποίησης και η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Επιπροσθέτως, οι Kurland



& Bailey (1999) επεσήμαναν ορισμένα ανησυχητικά σημεία που χρήζουν αντιμετώπισης όταν η τηλεργασία γίνεται υπό τη μορφή Home Office. Πρόκειται για προκλήσεις που δημιουργούνται από την κοινωνική και επαγγελματική απομόνωση των εργαζομένων, από την προσπάθεια διατήρησης της οργανωσιακής κουλτούρας από την πλευρά των επιχειρήσεων, από την μειωμένη επιρροή που μπορεί να έχει η επιχείρηση στον εργαζόμενο, από το καθεστώς της άτυπης αλληλεπίδρασης μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, από την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, από την δυνατότητα πρόσβασης των εργαζομένων σε επαρκείς πόρους για την άσκηση των επαγγελματικών τους καθηκόντων, καθώς επίσης και από ζητήματα κατοχής τεχνικών γνώσεων από την πλευρά των εργαζομένων, προκειμένου να υποστηριχθεί η τηλεργασία. Στο σημείο αυτό, επισημαίνεται ότι στη βιβλιογραφία αναφέρονται ακόμα και περιπτώσεις που η τηλεργασία μπορεί να προβεί επικίνδυνη για την ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής για το εργαζόμενο, όπως είναι επί παραδείγματι η μελέτη του Akerley (2011).

Επιπροσθέτως, επισημαίνεται ότι όταν οι εργαζόμενοι εργάζονται υπό καθεστώς Home Office, είναι σημαντικό να πληρούνται οι απαραίτητες προϋποθέσεις αναφορικά με την πρόσβασή τους στις βάσεις δεδομένων του οργανισμού στον οποίο απασχολούνται, ενώ ταυτόχρονα πρέπει να πληρούνται όλες οι δικλείδες ασφαλείας που διέπουν τη χρήση των πληροφοριακών συστημάτων και των τεχνολογικών πόρων που υποστηρίζουν την τηλεργασία. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να εξασφαλίζεται η παρουσία εργονομικού εργασιακού περιβάλλοντος (Broughton, 2007).

Τα οφέλη που προκύπτουν από τη συγκεκριμένη μορφή τηλεργασίας για τον οργανισμό απασχόλησης και τα οποία αναφέρθηκαν από τους Kurland & Bailey (1999) περιλαμβάνουν και την αύξηση των επιπέδων παραγωγικότητας των εργαζομένων, τη μείωση του φαινομένου του απουσιασμού, την πιθανότητα διεύρυνσης των ταλέντων και την παρουσία συρρικνωμένου κύκλου εργασιών ανθρώπινου δυναμικού. Οι προκλήσεις της συγκεκριμένης μορφής τηλεργασίας, σε επίπεδο οργανισμού, περιλαμβάνουν την παρακολούθηση και μέτρηση της απόδοσης του εργατικού δυναμικού, τον διαχειριστικό έλεγχο, την αποτελεσματική οργάνωση της εργασίας, τη διατήρηση της κουλτούρας του οργανισμού, τη συμβολή του οργανισμού στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων, τη διαθεσιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς επίσης και ζητήματα συντονισμού, επικοινωνίας, συνεργατικότητας και πιστότητας των εργαζομένων στον οργανισμό. Η άτυπη αλληλεπίδραση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών αποτελεί μία ακόμα πρόκληση (Kurland & Bailey, 1999; Dimitrova, 2003).

(2) Το δορυφορικό γραφείο (Satellite Office):



Το δορυφορικό γραφείο, το οποίο αντικατοπτρίζει τον δεύτερο τύπο τηλεργασίας, αναφέρεται σε ένα μικρότερο γραφείο σε σύγκριση με το υποκατάστημα ή την έδρα της επιχείρησης που απασχολεί το ανθρώπινο δυναμικό. Το συγκεκριμένο γραφείο, μάλιστα, δεν είναι εξοπλισμένο στο ίδιο επίπεδο με τα κεντρικά γραφεία των επιχειρήσεων. Ωστόσο, η λύση της τηλεργασίας μέσω δορυφορικών γραφείων ενδείκνυται περισσότερο για επιχειρήσεις που χαρακτηρίζονται από μεγάλο μέγεθος και δραστηριοποιούνται ταυτόχρονα σε πολλές χώρες ή σε διαφορετικές περιοχές που είναι γεωγραφικά απομακρυσμένες. Για την περίπτωση των μικρότερων επιχειρήσεων, η λύση της τηλεργασίας μέσω Home Office ενδείκνυται σε μεγαλύτερο βαθμό καθώς κρίνεται αποτελεσματικότερη (Verbeke, et al., 2008).

Συγκριτικά με την περίπτωση του Home Office, το δορυφορικό γραφείο συνοδεύεται από μικρότερα οφέλη, καθώς επίσης και από λιγότερες προκλήσεις. Ορισμένα χαρακτηριστικά οφέλη που συνοδεύουν την περίπτωση της τηλεργασίας μέσω δορυφορικών γραφείων είναι η εξοικονόμηση χρόνου μετακινήσεων, η εξοικονόμηση κόστους, η μείωση των επιπέδων εργασιακού άγχους και η αύξηση των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης, καθώς επίσης και η ευκολότερη επίτευξη ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής για την περίπτωση των εργαζομένων. Ορισμένες τουριστικές προκλήσεις που συνοδεύουν τη λύση των δορυφορικών γραφείων, ως μορφής τηλεργασίας είναι η επαγγελματική απομόνωση, η μειωμένη επιρροή στο γραφείο και η μειωμένη πρόσβαση σε επαρκείς πόρους (Kurland & Bailey, 1999; Verbeke, et al., 2008).

Οι Kent & Williams (1990) επεσήμαναν ότι η λύση των δορυφορικών γραφείων παρέχει ένα ικανοποιητικό επίπεδο κοινωνικής αλληλεπίδρασης για το απασχολούμενο ανθρώπινο δυναμικό, ενώ παράλληλα παρέχει ικανοποιητικά επίπεδα ευελιξίας και δυνατότητας των διευθυντικών στελεχών να εποπτεύουν τους υφισταμένους τους. Τα οργανωσιακά οφέλη που πηγάζουν από τη συγκεκριμένη μορφή τηλεργασίας είναι η αυξημένη παραγωγικότητα, η αύξηση της πιθανότητας διεύρυνσης των απασχολούμενων ταλέντων, η μείωση του κύκλου εργασιών του ανθρώπινου δυναμικού, η εγγύτητα του οργανισμού στο πελατειακό του κοινό ανεξάρτητα με τη γεωγραφική περιοχή στην οποία βρίσκεται, καθώς επίσης και η διασφάλιση της διατήρησης της οργανωσιακής κουλτούρας. Ορισμένες χαρακτηριστικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι οργανισμοί που επιλέγουν τη χρήση των δορυφορικών γραφείων ως μορφή τηλεργασίας είναι η αδυναμία επαρκούς παρακολούθησης και μέτρησης της εργασιακής απόδοσης, ο λιγότερο ποιοτικός διαχειριστικός έλεγχος και η διαμόρφωση μίας εικονικής οργανωσιακής κουλτούρας (Kurland & Bailey, 1999).

(3) Το Γειτονικό Κέντρο Εργασίας (Neighborhood Work Center):



Η συγκεκριμένη μορφή τηλεργασίας προσομοιάζει με την περίπτωση των δορυφορικών γραφείων που προαναφέρθηκε. Πρόκειται για γραφεία που μπορούν να στεγάσουν εργασιακά πολλούς εργαζόμενους. Αυτό συνεπάγεται την ταύτιση των ωφελειών των γειτονικών κέντρων εργασίας με τα αντίστοιχα οφέλη που προαναφέρθηκαν στην περίπτωση των δορυφορικών γραφείων, τα οποία επισημάνθηκαν από τους Kurland & Bailey (1999). Ομοίως, ταυτίζονται και οι προκλήσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι οργανισμοί που υιοθετούν το συγκεκριμένο τύπο τηλεργασίας. Τα γειτονικά κέντρα εργασίας δημιουργούνται συνήθως σε κατοικημένες περιοχές, με απώτερο σκοπό την επιλογή εκείνου του κέντρου εργασίας που βολεύει τον κάθε εργαζόμενο με βάση τον τόπο κατοικίας του και με βάση τους χώρους στους οποίους πρέπει να έχει πρόσβαση έτσι ώστε να εκτελέσει αποτελεσματικά τα εργασιακά του καθήκοντα (Kent & Williams, 1990).

(4) Κινητή Εργασία (Mobile Working):

Οι εργαζόμενοι που βρίσκονται στο συγκεκριμένο καθεστώς τηλεργασίας, συνήθως κατονομάζονται ως «εργαζόμενοι εν κινήσει». Πρόκειται για εργαζόμενους που έχουν τη δυνατότητα να ασκούν τα εργασιακά τους καθήκοντα οπουδήποτε και αν βρίσκονται, όπως επί παραδείγματι σε καφετέρια, στο αεροδρόμιο, στο αυτοκίνητο, στα γραφεία των πελατών και σε διάφορους επιπρόσθετους κοινούς χώρους. Ο συγκεκριμένος τύπος τηλεργασίας, συνήθως χρησιμοποιείται σε περιπτώσεις θέσεων εργασίας που απαιτούν τη διεξαγωγή πολλών ταξιδιών. Έτσι, ένα μεγάλο όφελος που προσφέρει ο συγκεκριμένος τύπος τηλεργασίας είναι τα υψηλά επίπεδα αυτονομίας, καθώς επίσης και η ευελιξία στο πρόγραμμα του εργαζόμενου. Από την άλλη πλευρά, Ο συγκεκριμένος τύπος τηλεργασίας συνοδεύεται από ορισμένες ατομικές προκλήσεις, όπως είναι επί παραδείγματι η επαγγελματική και κοινωνική απομόνωση των εργαζομένων, η έλλειψη ακριβούς οργανωσιακής κουλτούρας, η μειωμένη επιρροή στο γραφείο, τα απροσδιόριστα ωράρια εργασίας και η απαραίτητη ανάγκη κατοχής τεχνικών γνώσεων από την πλευρά των εργαζομένων (Kurland & Bailey, 1999).

1.2 Ιστορική Αναδρομή



Η τηλεργασία εισήχθη ως όρος, για πρώτη φορά από τον Jack Nilles, το 1973. Το πρωταρχικό κίνητρο της εισαγωγής του συγκεκριμένου όρου ήταν η εξοικονόμηση χρόνου και κόστους μετακίνησης για τους εργαζόμενους (Nilles et al., 1974; Nilles, 1997). Λίγα χρόνια μετά την πρώτη εμφάνιση του όρου της τηλεργασίας από τον Nilles (1973), ο Schiff (1979) επεσήμανε τα πολλαπλά οφέλη που απορρέουν από αυτή, ενώ παράλληλα επεσήμανε και ορισμένες συνήθειες προκλήσεις που μπορεί να προκύψουν και πρέπει να αντιμετωπιστούν.

Συν τοις άλλοις, επισημαίνεται ότι η τηλεργασία, ως μορφή εργασίας, έκανε την εμφάνισή της κατά τη διάρκεια της πετρελαϊκής κρίσης, δηλαδή τη δεκαετία του 1970, τη στιγμή κατά την οποία οι εργαζόμενοι είχαν την δυνατότητα να εργάζονται από τον χώρο της οικίας στους ή σε τοπικά γραφεία, εκτός των κεντρικών γραφείων των επιχειρήσεων, με απώτερο σκοπό τη μείωση του κόστους μετακινήσεων, λόγω του ότι οι τιμές του πετρελαίου είχαν σημειώσει αξιοπρόσεκτη άνοδο. Η πετρελαϊκή κρίση μπορεί να ξεπεράστηκε, αλλά το ενδιαφέρον για την καθιέρωση της τηλεργασίας παρέμεινε. Το 1983, ο Nilles (1988) προέβλεψε την εφαρμογή της Τηλεργασίας στην Αμερική, τονίζοντας ότι η υιοθέτηση του συγκεκριμένου τύπου εργασίας πρέπει να γίνει με ορθολογικό τρόπο.

Ο Nilles (1997) επεσήμανε τα πολλαπλά οφέλη που μπορεί να έχει σε οργανωσιακό επίπεδο η συγκεκριμένη μορφή εργασίας. Έκτοτε, η τηλεργασία ξεκίνησε να λαμβάνει αξιοσημείωτη προσοχή στη βιβλιογραφία, αφενός από τον επιστημονικό και αφετέρου από τον ακαδημαϊκό κόσμο, όχι μόνο όσον αφορά την εξοικονόμηση κόστους για τους οργανισμούς και τη μείωση των μετακινήσεων για το απασχολούμενο ανθρώπινο δυναμικό, αλλά και αναφορικά με τον θετικό αντίκτυπο που αυτή έχει στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (De Lay, 1995; Pratt, 1999), στην αύξηση της παραγωγικότητας (Hill, et al., 1998; Beauregard & Henry, 2009) και στην επίτευξη υψηλών επιπέδων ευελιξίας (Romer, 2011).

1.3 Ο Σκοπός και η Σημασία της Τηλεργασίας



Με την τηλεργασία να αντιμετωπίζεται από την Ευρωπαϊκή Ένωση ως μια μέθοδος εργασίας, από τους Welz & Wolf (2010) συλλέχθηκαν δεδομένα μέσω σχετικής έρευνας που διεξήγαγαν και η οποία απευθυνόταν σε προσεγγιστικά 30.000 υπαλλήλους, επί ζητημάτων που είναι συνυφασμένα με την εργασιακή τους ρουτίνα και την υιοθέτηση της τηλεργασίας εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Νορβηγίας, κατά το έτος 2005. Εκ των ερευνητικών αποτελεσμάτων αποδεικνύεται ότι η εν λόγω μορφή εργασίας έχει υιοθετηθεί σχεδόν στο σύνολο των κρατών που ερευνήθηκαν και θεωρείται ως ένα εύλογο εργασιακό καθεστώς. Ωστόσο, τα ερευνητικά δεδομένα λαμβάνουν υπόψιν ως τηλεργασία, μόνο την εργασία που διεξάγεται από τους χώρους της οικίας των εργαζόμενων.

Όπως υποστήριξε ο Madsen (2003), ένα βασικό διοικητικό ζήτημα που απορρέει είναι ο εντοπισμός και ο καθορισμός παραγόντων που ασκούν σημαντική επιρροή στην απόδοση των εργαζομένων, καθώς επίσης και στην αντίστοιχη οργανωσιακή αποδοτικότητα. Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις των εργοδοτών που εφαρμόζουν προγράμματα τηλεργασίας, χωρίς πρώτα να αφιερώσουν επαρκή χρόνο για την αποτελεσματική και απαιτούμενη πρόσβαση, τον σχεδιασμό, την ανάπτυξη και την αξιολόγηση αυτών των προγραμμάτων. Έτσι, είναι επιτρεπτή η τηλεργασία χωρίς πρωτίστως ο εργοδότης να έχει αντισταθμίσει τα απορρέοντα οφέλη, τις προκλήσεις και τις επιπτώσεις που είναι εγγενείς με τον εν λόγω τύπο εργασίας. Ως απότοκος αυτού προκύπτει η αποτυχία της εφαρμογής της τηλεργασίας (Mokhtarian, et al, 1998; Madsen, 2003).

Εάν ο σχεδιασμός και ο προγραμματισμός της τηλεργασίας γίνει με τρόπο αποδοτικό και αποτελεσματικό, τότε τα οφέλη της υιοθέτησής της υπερτερούν των προκλήσεων και των προβλημάτων που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες (Illegems & Verbeke, 2003). Επιπλέον, προκειμένου οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων να κατανοήσουν επαρκώς τη δυναμική από την οποία συνοδεύεται ο συγκεκριμένος τύπος εργασίας, ως παρεμβατικός στην αύξηση των επιπέδων βελτίωσης της οργανωσιακής απόδοσης, είναι απαραίτητο να κατανοήσουν πλήρως τον τρόπο με τον οποίο δύναται να λειτουργήσει και εφαρμοστεί αποδοτικά τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τον οργανισμό, αλλά ακόμα και για την ευρύτερη κοινωνία. Η τηλεργασία, όπως επισημαίνουν οι Madsen (2003) και Illegems & Verbeke (2003) πρέπει να υιοθετείται μόνο σε περίπτωση κατά την οποία τα οφέλη υπερτερούν των προκλήσεων, τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωσιακό επίπεδο. Μόνο υπό την προϋπόθεση αυτήν καταλήγει να είναι ένας βιώσιμος τύπος εργασιακής απασχόλησης για αμφότερα τα εμπλεκόμενα μέρη (Illegems & Verbeke, 2003).





ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

2.1 Τα Οφέλη των Εργαζόμενων από την Τηλεργασία

Τα βασικότερα οφέλη που απορρέουν από την τηλεργασία για τους εργαζόμενους είναι τα εξής:

2.1.1. Εργασιακή ικανοποίηση και Ισορροπία Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί έναν βασικό παράγοντα, ο οποίος θεωρείται από τους De Lay (1995), Pratt (1999) και Fonner & Roloff (2010), ως ένα εκ των ευεργετικότερων χαρακτηριστικών που πηγάζει με την τηλεργασία. Οι Fonner & Roloff (2010), ωστόσο, επισημαίνουν ότι οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις που διαδραματίζονται στον εργασιακό χώρο δύνανται να ενισχύσουν τα κίνητρα των εργαζομένων για αύξηση της παραγωγικότητάς τους, υποδεικνύοντας ότι οι απόψεις που διατυπώνονται στη βιβλιογραφία είναι διφορούμενες. Ωστόσο, η έρευνα των Gajendran & Harrison (2007) επιβεβαίωσε τη θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση της τηλεργασίας και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων.

Οι Golden & Veiga (2005), από τη δική τους πλευρά, ισχυρίστηκαν ότι η θετική σχέση της τηλεργασίας και της εργασιακής ικανοποίησης σχετίζεται με τον βαθμό και τη συχνότητα υιοθέτησης της τηλεργασίας, υπονοώντας την υπόσταση ενός βέλτιστου επιπέδου υιοθέτησης της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης. Το ίδιο επιβεβαιώθηκε από τους Virick, et al. (2010), οι οποίοι, ωστόσο, θεώρησαν ότι η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από τον τύπο του εκάστοτε εργαζομένου. Υποστηρίχθηκε ότι οι εργαζόμενοι μπορεί να έχουν διαφορετικές προτιμήσεις για το πώς μπορούν να επιτύχουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής τους ζωής και ορισμένες μέθοδοι εργασίας μπορεί να είναι επωφελείς για κάποιους από αυτούς, ενώ οι ίδιες μπορεί να μην εξυπηρετούν τον σκοπό άλλων εργαζόμενων (Virick, et al., 2010).

Η έρευνα των Hylmö & Buzzanell (2002) εντόπισε θετική συσχέτιση μεταξύ της παραγωγικότητας των εργαζομένων και της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής τους ζωής. Οι Kossek & Ozeki (1998) υποστήριξαν ότι η εργασιακή



ικανοποίηση μειώνεται όταν οι εργασιακές και προσωπικές υποχρεώσεις εμπλέκονται, ενισχύοντας το επιχείρημα της θετικής συμβολής της υιοθέτησης της τηλεργασίας και τη θετική της επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση, καθώς η εν λόγω μορφή εργασίας επιτρέπει μία πιο υγιή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής (Kossek & Ozeki, 1998; Kurland & Bailey, 1999; Raghuram & Wiesenfeld, 2004).

Οι Fonner & Roloff (2010) πραγματοποίησαν έρευνα με ερευνητικό δείγμα 89 εργαζόμενων που βρίσκονταν σε καθεστώς τηλεργασίας για τουλάχιστον τρεις ημέρες την εβδομάδα και 103 εργαζόμενων που βρίσκονταν σε καθεστώς δια ζώσης εργασίας. Τα ερευνητικά αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι που βρίσκονταν σε καθεστώς τηλεργασίας είχαν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Fonner & Roloff, 2010).

2.1.2. Παραγωγικότητα

Ένας άλλος παράγοντας που έχει συζητηθεί διεξοδικά στην υφιστάμενη βιβλιογραφία είναι η περίπτωση του αντίκτυπου της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα. Σε γενικές γραμμές, η τηλεργασία θεωρείται ότι αυξάνει την εργασιακή παραγωγικότητα, κάτι που υποστηρίχθηκε έντονα από τους Hill, et al. (1998). Αυτό βασίζεται κυρίως στο ότι οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε καθεστώς τηλεργασίας αντιμετωπίζουν λιγότερους περισπασμούς κατά τη διάρκεια της άσκησης των εργασιακών τους καθηκόντων (Mann, et al., 2000). Οι περισπασμοί θεωρείται ότι προκαλούν άγχος στους εργαζόμενους και με τη σειρά τους, μειώνουν τη συνολική εργασιακή τους ικανοποίηση. Χαρακτηριστικά παραδείγματα περισπασμών κατά τη διάρκεια της εργασίας είναι οι περιττές συναντήσεις των εργαζόμενων με συναδέλφους τους (Luong & Rogelberg, 2005), περιττές συζητήσεις, τηλεφωνήματα ή μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, που μπορεί να αποπροσανατολίζουν τον εργαζόμενο από την συγκέντρωσή του στην εργασία του (Jett & George, 2003; Leonardi, et al., 2010). Οι Fonner & Roloff (2010) υποστηρίζουν ότι οι περισπασμοί στο χώρο εργασίας θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε απώλεια ψυχολογικού ελέγχου και με τη σειρά τους να μειώσουν τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση (Miller, 2011).



2.1.3. Ευελιξία και διαχείριση χρόνου

Στο πλαίσιο της σημερινής εποχής, η εργασιακή απασχόληση αμφοτέρων των γονέων είναι σύνηθες φαινόμενο. Αυτό σημαίνει ότι αμφότεροι οι γονείς επιβαρύνονται από περισσότερες υποχρεώσεις που απορρέουν αφενός από την προσωπική και αφετέρου από την επαγγελματική τους ζωή (Romer, 2011). Σύμφωνα με σχετική έκθεση της Ernst & Young (EY, 2015), μετά από τις ανταγωνιστικές αμοιβές και τις εργασιακές παροχές, οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης κατέταξαν την ευελιξία στο τρίτο υψηλότερο επίπεδο όσον αφορά τη σημαντικότητά της στο χώρο εργασίας τους. Η ευελιξία αναφέρεται σε ζητήματα που είναι συνυφασμένα με τον χρόνο και την τοποθεσία, όπου ένας εργαζόμενος έχει ελευθερία στο ωράριο εργασίας, στο πόσο, πού και πότε επέλεξε να εργαστεί. Αυτό συνεπάγεται ότι ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να ασκεί τα εργασιακά του καθήκοντα σε ώρες που ο ίδιος θεωρεί περισσότερο κατάλληλες για τον εαυτό του και οι οποίες δεν ευθυγραμμίζονται απαραίτητα με τις ώρες λειτουργίας της επιχείρησης στην οποία απασχολείται ή με το σύνηθες ωράριο εργασίας των συναδέλφων του (Romer, 2011).

Η παροχή και η διαχείριση της ευελιξίας μέσα σε έναν οργανισμό έχει αποδειχθεί ότι οδηγεί στον περιορισμό του αρνητικού φαινομένου του εργασιακού απουσιασμού, στη μείωση του κύκλου εργασιών του ανθρώπινου δυναμικού, στη βελτίωση της κατάστασης της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων και στην αύξηση της εργασιακής τους παραγωγικότητας. Επιπλέον, η τηλεργασία σημειώνεται ως μία μέθοδος εργασίας που μπορεί να επιφέρει την ευελιξία, επιτρέποντας στον εργαζόμενο να διαμορφώσει ανάλογα τα εργασιακά του ωράρια, να εργαστεί σε μέρη και χώρους που ο ίδιος θεωρεί κατάλληλους, να βελτιώσει τη διαχείριση του χρόνου του και ως εκ τούτου να αποκτήσει μία βιώσιμη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Romer, 2011).

Ο Baxter (2011) διεξήγαγε σχετική έρευνα, το ερευνητικό δείγμα της οποίας απαρτιζόταν από γονείς με ευέλικτο εργασιακό ωράριο, με απώτερο ερευνητικό σκοπό τη διαπίστωση του αν οι γονείς αυτοί είχαν τη δυνατότητα να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στα παιδιά τους. Τα ερευνητικά αποτελέσματα έδειξαν ότι η χρήση ευέλικτου εργασιακού ωραρίου δεν συνεπάγεται άμεσα την αφιέρωση περισσότερου χρόνου στα παιδιά. Ωστόσο, η χρήση ευέλικτων ωρών εργασίας συμβάλλει στην κατάλληλη διαχείριση του χρόνου του εργαζόμενου, ώστε αυτός να είναι σε θέση να μετακυλήσει κατά την κρίση του ώρες υπέρ της προσωπικής του ζωής, γεγονός που οδηγεί στην αύξηση της ποιότητας του χρόνου αλληλεπίδρασης γονέων και παιδιών.



2.1.4. Μετακίνηση

Η μετακίνηση, η οποία κατά ορισμό σημαίνει τη μεταφορά του εργαζόμενου από και προς τον χώρο εργασίας του, είτε είναι μετρήσιμη σε απόσταση -μήκος- είτε σε χρόνο -αριθμός λεπτών ή ωρών διάρκειας- και αποτελεί ένα φαινόμενο που έχει αντίκτυπο σε κάθε εργαζόμενο που εργάζεται υπό καθεστώς δια ζώσης εργασίας που συνοδεύεται από την τήρηση συγκεκριμένου και αυστηρού εργασιακού ωραρίου (Roy, 2004).

Πολλοί εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της κυκλοφοριακής συμφόρησης όταν μετακινούνται από και προς την εργασία τους σε καθημερινή βάση. Η έρευνα των Novaco & Gonzalez (2009) διαπίστωσε ότι οι συνθήκες κυκλοφοριακής συμφόρησης και συνωστισμού ασκούν άμεση και αρνητική επιρροή στην ευημερία των εργαζόμενων, γεγονός που τους προκαλεί άγχος. Τα ευρήματα της εν λόγω έρευνας έδειξαν επίσης ότι η μετακίνηση -ειδικά μέσω αυτοκινήτου- μπορεί να προκαλέσει αρνητικές σωματικές και ψυχολογικές επιπτώσεις στους εργαζόμενους, με το οποίο συμφωνούν και οι Koslowsky, et al. (1995). Οι Mokhtarian & Salomon (1996), επιπροσθέτως, διαπίστωσαν ότι οι χρονοβόρες και μακρινές μετακινήσεις είναι πιθανό να αποτελούν βασικό λόγο υιοθέτησης της τηλεργασίας. Σύμφωνα με τους Nomoto et al. (2015), οι εργαζόμενοι που αναγκάζονται να προβαίνουν σε μεγαλύτερες μετακινήσεις διαθέτουν λιγότερες ώρες εργασίας σε ημερήσια βάση και μειωμένες ώρες ύπνου. Αυτό καταλήγει να έχει αντίκτυπο στη σωματική και ψυχική τους υγεία (Nomoto, et al., 2015).

Η κυκλοφοριακή συμφόρηση, σύμφωνα με τους Novaco & Gonzalez (2009), κατά τη μετακίνηση του εργαζόμενου από και προς τη δουλειά του, οδηγεί σε συναισθηματική δυσφορία και προκαλεί απογοήτευση. Αυτό δεν επηρεάζει μόνο την προσωπική ευημερία του ανθρώπου αλλά και την επαγγελματική, γεγονός που καταλήγει στη μείωση της παραγωγικότητας και της εργασιακής ικανοποίησης, καθώς επίσης και στην αύξηση του απουσιασμού (Novaco & Gonzalez, 2009). Επιπλέον, οι εργαζόμενοι που αναγκάζονται να αφιερώνουν πολύ χρόνο στις εν λόγω μετακινήσεις είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους, σε σύγκριση με τους εργαζόμενους που δεν διαθέτουν το πρόβλημα των χρονοβόρων και μακρινών μετακινήσεων (Saxton, 2011). Η εφαρμογή στρατηγικών τηλεργασίας μπορεί να οδηγήσει σε μείωση των επιπέδων άγχους που προκαλούνται από τις μετακινήσεις των εργαζόμενων (Long, et al., 2013).

Η εφαρμογή της τηλεργασίας έχει αποδειχθεί ότι μειώνει τον χρόνο μετακίνησης των εργαζόμενων (Safirova, 2002). Επιπλέον, σύμφωνα με τους Long et al. (2013), η τηλεργασία επιφέρει ως απότοκο οι εργαζόμενοι να δύνανται να επικεντρωθούν ποιοτικότερα στην εργασία τους και να διευθετήσουν περισσότερες εργασιακές τους υποχρεώσεις σε μικρότερο χρόνο (Long, et al., 2013).



2.2 Οι Ανησυχίες που Προκύπτουν από την Τηλεργασία

Οι βασικότερες ανησυχίες που απορρέουν από την υιοθέτηση της τηλεργασίας για τους εργαζόμενους είναι οι εξής:

2.2.1. Απομόνωση

Η απομόνωση που συνάδει με την τηλεργασία επιμερίζεται σε δύο τύπους, ήτοι την κοινωνική και την επαγγελματική. Από την πλευρά των Kurland & Cooper (2002) υποστηρίζεται ότι αυτοί αμφότερες οι μορφές απομόνωσης είναι δύσκολο να διακριθούν (Cooper & Kurland, 2002). Όσον αφορά την επαγγελματική απομόνωση, η σημασία της αλληλεπίδρασης των εργαζομένων με τους συναδέλφους και τους διευθυντές τους θεωρείται ότι είναι άμεσα συνυφασμένη με την επαγγελματική τους πρόοδο και εξέλιξη και την ανάπτυξη δεξιοτήτων τους. Τέτοιου είδους αλληλεπιδράσεις θα μπορούσαν να είναι η διαπροσωπική δικτύωση, η μεταφορά γνώσης, οι άτυπες συνομιλίες και η καθοδήγηση από συναδέλφους και προϊστάμενους που διαθέτουν μεγαλύτερη εμπειρία (Teo, et al., 1998; Cooper & Kurland, 2002).

Επίσης, η επαγγελματική εξέλιξη και ανέλιξη των εργαζομένων που βρίσκονται σε καθεστώς τηλεργασίας θα μπορούσε να επηρεαστεί αρνητικά, καθώς οι ίδιοι είναι πιθανόν να θεωρούν τον εαυτό τους ως «ανεπαρκή υποψήφιο» ως αποτέλεσμα της μη φυσικής παρουσίας τους στο χώρο εργασίας (Teo et al., 1998). Επιπλέον, στην έρευνα των Cooper & Kurland (2002), οι εργαζόμενοι που βρίσκονταν σε καθεστώς τηλεργασίας ανέφεραν ότι τείνουν να περιορίζουν την τηλεργασία τους λόγω του φόβου της επαγγελματικής τους απομόνωσης.

Όσον αφορά την κοινωνική απομόνωση, η τηλεργασία μπορεί να οδηγήσει σε έλλειψη κοινωνικών αλληλεπιδράσεων και στη συρρίκνωση του αισθήματος του «ανήκειν». Οι υπάλληλοι που βρίσκονται σε καθεστώς τηλεργασίας ενδέχεται, συν τοις άλλοις, να έχουν δυσκολίες συμμετοχής τους στα πρότυπα και τις αξίες της εργασιακής τους ομάδας, λόγω του ότι δεν μοιράζονται τις ίδιες εμπειρίες με τους συναδέλφους τους που εργάζονται δια ζώσης (Vega, 2003).

Ωστόσο, σύμφωνα με τους Fonner & Roloff (2010), η αντίληψη της απομόνωσης μπορεί να προληφθεί με την ύπαρξη συχνών και ποιοτικών ενδοεταιρικών συστημάτων ανταλλαγής πληροφοριών (Fonner & Roloff, 2010). Ο Vega (2003) διαπίστωσε ότι η



κοινωνική απομόνωση μπορεί να μειωθεί περιορίζοντας την έκταση της τηλεργασίας. Ωστόσο, οι Kurland & Bailey (1999) θεωρούν ότι η απομόνωση μειώνεται με τη χρήση των δορυφορικών γραφείων, όπου υπάρχει το αίσθημα του «ανήκειν», η συναδελφική συνεργασία και δεν χάνεται η οργανωσιακή κουλτούρα. Οι Cooper & Kurland (2002) δεν εντόπισαν κάποια συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής απομόνωσης και της συχνότητας εφαρμογής της τηλεργασίας. Ωστόσο, υποστηρίζουν ότι ο φόβος της επαγγελματικής απομόνωσης μπορεί να περιορίσει τη συχνότητα της τηλεργασίας.

2.2.2. Ισορροπία Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής και Διαθεσιμότητα

Παρά τα ευρήματα που υποστηρίζουν τα ευεργετικά αποτελέσματα που προκύπτουν από την τηλεργασία όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, υπάρχουν έρευνες που διαπιστώνουν την υπόσταση ορισμένων πτυχών που επηρεάζουν αρνητικά τον εργαζόμενο. Επί παραδείγματι, οι Glass & Noonan (2016) απέδειξαν ότι όσοι βρίσκονται σε καθεστώς τηλεργασίας καταλήγουν να εργάζονται περισσότερες ημέρες την εβδομάδα και αναλυτικότερα, καταλήγουν να εργάζονται κατά μέσο όρο τρεις ώρες την εβδομάδα περισσότερο σε σύγκριση με τους υπαλλήλους που εργάζονταν δια ζώσης στην ίδια εταιρεία. Διαπιστώθηκε επίσης ότι οι τηλεεργαζόμενοι, οι οποίοι που διεξήγαγαν υπερωρίες, σπάνια αποζημιώνονταν για τις επιπλέον ώρες εργασίας τους (Glass & Noonan, 2016).

Όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, οι McDowall & Kinman (2017) επεσήμαναν τις απειλές που ελλοχεύει η τηλεργασία και η αναδυόμενη τεχνολογία, υποστηρίζοντας ότι υπάρχει ο κίνδυνος για τους εργαζόμενους να είναι «πάντα ενεργοί». Τα ευρήματα της εν λόγω έρευνας δείχνουν ότι πολλές εταιρείες δεν διαθέτουν σαφείς πολιτικές, καθοδήγηση ή κατάρτιση για την επίτευξη υγιούς ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας. Οι εργοδότες και οι πελάτες περιμένουν από τους εργαζόμενους που βρίσκονται σε καθεστώς τηλεργασίας να είναι πάντα διαθέσιμοι στα επαγγελματικά τους καθήκοντα και να απαντούν άμεσα στα αιτήματα που τους γίνονται (McDowall & Kinman, 2017).

2.2.3. Απόσπαση της προσοχής

Ένα επιχείρημα που προωθεί τη χρήση της τηλεργασίας είναι η μείωση των περισπασμών που είναι συνυφασμένοι με τη δια ζώσης εργασία. Ωστόσο, οι Van der Meulen et al. (2012) αναφέρουν ότι αυτό το επιχείρημα μπορεί να καταστεί βιώσιμο μόνο σε περίπτωση κατά την οποία ο νέος χώρος εργασίας (π.χ. η οικεία του



εργαζόμενου) είναι απαλλαγμένος από παράγοντες απόσπασης της προσοχής του. Οι ίδιοι θεωρούν ότι το επίπεδο παραγωγικότητας ενός υπαλλήλου που βρίσκεται σε καθεστώς τηλεργασίας αυξάνεται ελαφρώς, εάν τα επίπεδα απόσπασης της προσοχής είναι τα ίδια με αυτά που εντοπίζονται στους χώρους των γραφείων της εταιρείας (Kurland & Bailey, 1999).

2.2.4. Οικιακό κόστος

Κατά τη διάρκεια των πρώτων ημερών της τηλεργασίας, στην έρευνα του Pratt (1984) επισημάνθηκε ότι οι εργαζόμενοι του ερευνητικού δείγματος δεν παρατήρησαν καμία σημαντική αύξηση του κόστους που σχετίζεται με την ηλεκτρική ενέργεια και τη θέρμανση ή την ψύξη του χώρου της οικίας τους. Ορισμένοι πιστεύουν ότι το κόστος ηλεκτρικής ενέργειας μεταφέρεται απλώς από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, ήτοι από τον χώρο του γραφείου στον χώρο της οικίας του εργαζόμενου, γεγονός που οδηγεί στο ότι ο εργαζόμενος επιβαρύνεται με μεγαλύτερο κόστος από την τηλεργασία (McQuarrie, 1994).



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

3.1 Τα Οφέλη των Εργοδοτών από την Τηλεργασία

Τα βασικότερα οφέλη που απορρέουν από την τηλεργασία για τους εργοδότες είναι τα εξής:

3.1.1. Έλξη και διατήρηση ταλέντων

Ορισμένοι ερευνητές υποστήριξαν ότι η δυνατότητα ελέγχου της ισορροπίας εργασιακής και προσωπικής ζωής, σε συνδυασμό με την εξοικονόμηση χρόνου από τις μετακινήσεις από και προς τους χώρους των εταιρειών, προσελκύει εργαζόμενους-ταλέντα από τα οποία η εταιρεία αντλεί αξία. Επιπλέον, το εν λόγω όφελος μπορεί να προωθήσει τη διατήρηση των ταλαντούχων υπαλλήλων παρέχοντας την ευελιξία που επιθυμούν (Deery, 2008).

Η αλλαγή γενιάς θεωρείται ότι επηρεάζει τις προσλήψεις και τη διατήρηση των απασχολούμενων σε έναν οργανισμό απασχόλησης, όπου ένας εργαζόμενος, στο πλαίσιο της σημερινής εποχής, θεωρείται ότι είναι πιθανό να παραμείνει, κατά μέσο όρο, για δύο χρόνια στην ίδια εταιρεία. Συγκριτικά, πριν από δύο γενιές ήταν συνήθης η παραμονή ενός εργαζόμενου στην ίδια εταιρεία για σχεδόν όλη της επαγγελματική του ζωή. Οι εργοδότες διαθέτουν δύο τρόπους χειρισμού της εν λόγω νέας συμπεριφορά των εργαζομένων, είτε με (1) τη δημιουργία του κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος προκειμένου να κάνουν τους εργαζόμενους να παραμείνουν περισσότερο ή (2) να αποδεχτούν ότι οι εργαζόμενοι θα αλλάξουν δουλειά μέσα σε δύο χρόνια και να τους αξιοποιήσουν όσο το δυνατόν περισσότερο για όσο χρονικό διάστημα βρίσκονται στην εταιρεία (Morgan, 2014).

Η νέα συμπεριφορά των εργαζομένων θεωρείται ότι αποτελεί ένα σοβαρό ζήτημα που χρήζει επίλυσης. Υποστηρίζεται ότι η εφαρμογή πολιτικών στο χώρο εργασίας, οι οποίες ωφελούν τους εργαζόμενους και ενισχύουν τη διατήρησή τους, δεν πρέπει να θεωρείται μόνο ως μία «ωραία χειρονομία» του εργοδότη, αλλά και ως μία οικονομικά συμφέρουσα στρατηγική για την ίδια την επιχείρηση. Ως εκ τούτου, η διατήρηση ενός σταθερού εργατικού δυναμικού, με τη μείωση του κύκλου εργασιών των εργαζομένων, μέσω ελκυστικότερων παροχών και ευέλικτων πολιτικών στο χώρο εργασίας- όπως



είναι η τηλεργασία- μπορεί επίσης να οδηγήσει την επιχείρηση σε σημαντική εξοικονόμηση κόστους.

Η μελέτη των Boushey & Glynn (2012) συγκέντρωσε δεδομένα από 30 ανεξάρτητες μελέτες περιπτώσεων. Εκ του αποτελέσματος εντοπίστηκε ένα γενικό κόστος κύκλου εργασιών σε ένα ποσοστό της τάξεως του 21% του ετήσιου μισθού των εργαζομένων. Διαπιστώθηκε ότι οι διευθυντικές θέσεις έχουν υψηλότερο κόστος κύκλου εργασιών από τις υπαλληλικές θέσεις απασχόλησης, ενώ εντοπίστηκαν ακόμα και αποτελέσματα που δείχνουν ότι οι πολύ υψηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας και τα ανώτερα και ανώτατα στελέχη των επιχειρήσεων είχαν δυσανάλογα υψηλό κόστος κύκλου εργασιών έως και 213% του ετήσιου μισθού τους (Boushey & Glynn, 2012).

3.1.2. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Περιβαλλοντικές Επιπτώσεις και Φήμη

Η τηλεργασία είναι δυνατόν να συμβάλει στην προώθηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης ενός οργανισμού, η οποία ωφελεί τόσο τον εργοδότη όσο και τον εργαζόμενο, όπως επισημάνθηκε από τους Brammer et al. (2007). Η εταιρική κοινωνική ευθύνη αποσκοπεί στην ώθηση των επιχειρήσεων να αναλάβουν την ευθύνη για τον αντίκτυπό τους στην κοινωνία, όσον αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων και τον τρόπο με τον οποίο οι ενέργειές τους επηρεάζουν το περιβάλλον. Η εταιρική κοινωνική ευθύνη δεν αφορά μόνο τις επιχειρήσεις αλλά και την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς παράγοντες, όπως υποστήριξαν οι Visser, et al. (2011).

Σύμφωνα με τον Pérez (2004), υπάρχουν δύο τύποι περιβαλλοντικών επιπτώσεων που πηγάζουν από την υιοθέτηση της τηλεργασίας, ήτοι οι άμεσες και έμμεσες επιπτώσεις. Ο άμεσος αντίκτυπος είναι συνυφασμένος με την αποτελεσματική χρήση του χώρου του γραφείου των επιχειρήσεων και το περιορισμένο μέγεθος αυτού, συνδυαστικά με τις μετακινήσεις των εργαζομένων, όπου η τηλεργασία μπορεί να συμβάλει στη μείωση του αριθμού αυτών των μετακινήσεων που σχετίζονται με την εργασία, και συνεπώς στη μείωση του αριθμού των διανυμένων χιλιομετρικών αποστάσεων. Οι έμμεσες επιπτώσεις είναι επιπτώσεις που προκύπτουν από άτομα που μετακινούνται εκτός των αστικών περιοχών διαμονής τους, προκειμένου να διαμείνουν σε επαρχιακές πόλεις ως αποτέλεσμα της ευελιξίας που τους δίνει η τηλεργασία (Pérez, et al., 2004). Ωστόσο, ο βαθμός των ανθρώπων που τείνουν να απομακρύνονται από τα αστικά κέντρα ως αποτέλεσμα της τηλεργασίας έχει αποδειχθεί ότι είναι ελάχιστος (Gaspar & Glaeser, 1998; Moss, 1998). Ο λόγος έγκειται στο ότι οι εργαζόμενοι, συχνά, υιοθετούν την τηλεργασία μόνο για μικρό χρονικό διάστημα κάθε φορά που εφαρμόζεται, γεγονός που μειώνει το κίνητρό τους να απομακρυνθούν από τον τόπο που βρίσκονται τα γραφεία των επιχειρήσεων



απασχόλησής τους. Λαμβάνοντας αυτό υπόψιν, ο έμμεσος περιβαλλοντικός αντίκτυπος της τηλεργασίας, σε πρώιμο στάδιο, θα μπορούσε να θεωρηθεί αμελητέος και να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στις άμεσες περιβαλλοντικές επιπτώσεις της (Pérez, et al., 2004).

Ωστόσο, οι Larson & Zhao (2017) μελέτησαν ένα σενάριο όπου η τηλεργασία θα μπορούσε να εφαρμοστεί σε μεγάλο βαθμό, αυξάνοντας τον έμμεσο αντίκτυπό της. Τα ευρήματα δείχνουν ότι η συνολική κατανάλωση ενέργειας, λόγω της υιοθέτησης της τηλεργασίας, θα αυξανόταν, αλλά αν χρησιμοποιούνταν μία ανάμειξη καθαρής και ανανεώσιμης ενέργειας αντί των ορυκτών καυσίμων, οι συνολικές εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα θα μειώνονταν (Larson & Zhao, 2017).

Με τη μείωση των μετακινήσεων των εργαζόμενων, το μειωμένο επίπεδο ατμοσφαιρικής ρύπανσης και κατανάλωσης ενέργειας έχει αποδειχθεί ότι υπάγεται στις φιλικές προς το περιβάλλον επιπτώσεις της τηλεργασίας, όπως επισημαίνεται από τους Pérez, et al. (2004). Σε πρώιμη έρευνα, σύμφωνα με μία μελέτη που πραγματοποιήθηκε στη Siemens Nixdorf, όπου 85 εργαζόμενοι τηλεργάζονταν μία ημέρα την εβδομάδα, οι τηλεεργαζόμενοι κατέληξαν να μειώσουν τις χιλιομετρικές τους αποστάσεις κατά 19 χιλιόμετρα έκαστος σε ημερήσια βάση. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα η εταιρεία να μειώσει τη χρήση 80.000 λίτρων καυσίμου μέσα σε ένα μόνο έτος (Scheele & Ohlsson, 1998).

Επιπλέον, αντίστοιχο πρόγραμμα τηλεργασίας που εφαρμόστηκε σε έναν οργανισμό στην Καλιφόρνια, κατόπιν μελέτης που διεξήχθη με επίκεντρο αυτόν τον οργανισμό, διαπιστώθηκε ότι η απόσταση που διανύθηκε από τους εργαζόμενους για τη μετακίνησή τους από και προς τους χώρους εργασίας τους μειώθηκε κατά 77% και ο αριθμός των συνολικών μετακινήσεών τους μειώθηκε κατά 39%. Αυτό οδήγησε σε μείωση των εκπομπών μονοξειδίου του άνθρακα κατά 64% και στη μείωση των εκπομπών οξειδίου του αζώτου κατά 69% (Koenig, et al., 1996). Συγκρίνοντας την περίπτωση των τηλεεργαζόμενων με τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε καθεστώς δια ζώσης εργασίας, έχει επαληθευτεί ότι οι εκπομπές οξειδίου του αζώτου είναι κατά 35% χαμηλότερες για τους εργαζόμενους που απασχολούνται μέσω τηλεργασίας (Mokhtarian & Varma, 1998).

Περαιτέρω, σε σχετική μελέτη που διεξήχθη από τους Harbor, et al (2015) στην Αμερική, αποδείχτηκε ότι η εξοικονόμηση της κατανάλωσης ενέργειας, που προκύπτει από την υιοθέτηση της τηλεργασίας, αντιστοιχεί σε περίπου 0,07%-0,12% επί της συνολικής κατανάλωσης πρωτογενούς ενέργειας στην Αμερική, το 2013 (Harbor, et al., 2015).



Μάλιστα, η υιοθέτηση της τηλεργασίας μπορεί να βελτιώσει τη φήμη ενός οργανισμού, όπως επισημαίνουν οι Illegems & Verbeke (2003) όσον αφορά την εταιρική κοινωνική ευθύνη και την περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση, με το οποίο συμφωνεί και ο Harraz (2002). Με την εφαρμογή τηλεργασίας και τη μείωση των μετακινήσεων των εργαζομένων, μειώνεται το αποτύπωμα κατανάλωσης διοξειδίου του άνθρακα από την πλευρά του οργανισμού και αυτό, μπορεί να επηρεάσει την αντίληψη του κοινού υπέρ του οργανισμού αυτού (Verbeke et. Al 2008), καθώς επίσης και την αντίληψη των εξωτερικών ενδιαφερόμενων μερών για την εικόνα της επιχείρησης, γεγονός το οποίο δύναται να ευνοήσει τις επιχειρηματικές ευκαιρίες (Martin & MacDonnell, 2012).

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη θεωρείται, συν τοις άλλοις, ότι με τη σειρά της προάγει την έλξη, τη διατήρηση και τα κίνητρα των εργαζομένων, όπως τονίζει ο Peterson (2004). Οι υποψήφιοι εργαζόμενοι θεωρείται ότι αναζητούν οργανισμούς που είναι κοινωνικά υπεύθυνοι και έχουν καλή φήμη, η οποία με τη σειρά της οδηγεί σε μεγαλύτερες ομάδες αιτούντων και στην προσέλκυση περισσότερων ταλέντων (Greening & Turban, 2000). Υποστηρίζεται, επίσης, ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη συμβάλλει στην απασχόληση υπαλλήλων που διακατέχονται από υψηλότερα επίπεδα πιστότητας προς τους οργανισμούς απασχόλησής τους, με τη λογική ότι οι εργαζόμενοι είναι ηθικά ικανοποιημένοι όταν ταυτίζονται με οργανισμούς που έχουν καλή φήμη (Peterson, 2004).

3.1.3. Παραγωγικότητα

Η παραγωγικότητα, ως όρος, σχετίζεται στενά αφενός με την απόδοση και αφετέρου με την αποτελεσματικότητα ενός οργανισμού. Ενώ η απόδοση και η αποτελεσματικότητα σχετίζονται με την ικανότητα των εργαζομένων να αποδίδουν σύμφωνα με αυτό που η εταιρεία αναμένει από αυτούς και μετρά την απόδοση των εργαζομένων ως προς την ποιότητα της εργασίας τους, η παραγωγικότητα λαμβάνει υπόψιν το κόστος επίτευξης της απόδοσης ή της εργασιακής αποτελεσματικότητας (Jex & Britt, 2014). Ενώ η αύξηση της παραγωγικότητας αποτελεί ένα αδιαμφισβήτητο όφελος για έκαστο εργαζόμενο, έχει επίσης αποδειχτεί ότι οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας, ήτοι της οργανωσιακής απόδοσης. Έτσι, καταλήγει να δημιουργεί μία ευεργετική αύξηση παραγωγικότητας για τον οργανισμό, όπου ο Nilles (1997) θεωρεί ότι η τηλεργασία την αυξάνει κατά μέσο όρο κατά 5-20% επιπλέον.

Οι Bloom et al. (2013), στη μελέτη που διεξήγαγαν, μελέτησαν την κινεζική πολυεθνική εταιρεία CTrip. Στο ερευνητικό δείγμα συμμετείχαν τυχαία υπάλληλοι που απασχολούνταν στο τηλεφωνικό κέντρο της εταιρείας. Ζητήθηκε από τους υπαλλήλους να εργαστούν υπό καθεστώς τηλεργασίας, από τους χώρους των σπιτιών τους. Εν



συνεχεία, τα ερευνητικά αποτελέσματα τέθηκαν σε σύγκριση με τα αντίστοιχα που προέκυψαν για την περίπτωση των υπαλλήλων που συνέχιζαν να εργάζονται δια ζώσης. Τα αποτελέσματα της τηλεργασίας έδειξαν συνολική αύξηση της παραγωγικότητας των υπαλλήλων κατά ένα ποσοστό της τάξεως του 13%, επιμερισμένη σε αύξηση της τάξεως του 8,6% λόγω περισσότερων ωρών εργασίας ανά βάρδια και σε αύξηση 4% λόγω περισσότερων κλήσεων που πραγματοποιήθηκαν ανά λεπτό. Οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι η εν λόγω αύξηση οφείλεται στην υπόσταση λιγότερων περισπασμών και στην παρουσία ενός πιο ήσυχου εργασιακού περιβάλλοντος (Bloom, et al., 2013)

3.1.4. Τοποθεσία γραφείου, μέγεθος και κόστος

Κατά τη λήψη της απόφασης του τόπου εγκατάστασης των γραφείων τους, οι επιχειρήσεις συνήθως αποφασίζουν η στέγαση των γραφείων να γίνει κοντά σε αστικά κέντρα για λόγους πρακτικών και επικοινωνιακών διευκολύνσεων (De Meirleir, 2008; Fujita & Thisse, 2013). Η σημασία της τοποθεσίας, ωστόσο, δεν έγκειται μόνο στην εύκολη πρόσβαση των εργαζόμενων σε αυτή. Αναλυτικότερα, η τοποθεσία του γραφείου ενός οργανισμού μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία θετικής εμπειρίας ακόμα και σε λοιπά εξωτερικά μέρη, όπως είναι για παράδειγμα η προβολή του γραφείου στο πλαίσιο της στρατηγικής μάρκετινγκ που χρησιμοποιείται από μία εταιρεία (Skewin, 2011). Λόγω της μεγάλης ζήτησης της εγκατάστασης των γραφείων των οργανισμών σε αστικά και πολυσύχναστα κέντρα, οι τιμές των εμπορικών ακινήτων έχουν σημειώσει αύξηση προσηγορικά κατά 76% μέσα σε επτά μόλις χρόνια (Goldman Sachs, 2017). Στην Ευρώπη, τα ενοίκια των εν λόγω χώρων αναμένεται να σημειώσουν περαιτέρω αύξηση στο εγγύς μέλλον ως αποτέλεσμα της αυξημένης ζήτησης των επαγγελματικών χώρων στα αστικά κέντρα (Savills, 2017). Εξετάζοντας τα δεδομένα των χωρών του ΟΟΣΑ, κατά μέσο όρο, το μικτό χωροταξικό μέγεθος που απαιτείται ανά εργαζόμενο είναι 32 τετραγωνικά μέτρα (Nozeman & Van der Vlist, 2014).

Το σταθερό κόστος του χώρου ενός γραφείου είναι αναπόφευκτο και επιβαρύνει όλες τις επιχειρήσεις ανεξαιρέτως. Μάλιστα, ποικίλλει ανάλογα με τη θέση του γραφείου, τον αριθμό των εργαζομένων της επιχείρησης και το εσωτερικό περιβάλλον των εγκαταστάσεων αυτής. Η IBM είναι ένα παράδειγμα επιχείρησης που συνειδητοποίησε ότι μεγάλο μέρος των λειτουργικών εξόδων μπορεί να εξοικονομηθεί μέσω της μείωσης των χώρων των γραφείων. Η εν λόγω εξοικονόμηση κόστους επέφερε ως απότοκο την απελευθέρωση παγίου κεφαλαίου, ήτοι κεφαλαίου που θα μπορούσε να επενδυθεί για την περαιτέρω ανάπτυξη της επιχείρησης (IBM, 2009).



Η τηλεργασία, με τη σειρά της, δύναται να οδηγήσει σε μείωση του αριθμού των απαιτούμενων θέσεων εργασίας που πρέπει να υποστηριχθούν στα φυσικά γραφεία των οργανισμών. Όπως επισημάνθηκε από τους Herzog & Grant (2002), η τηλεργασία μπορεί να μειώσει το άμεσο κόστος, ήτοι επί παραδείγματι το κόστος που αντιστοιχεί στους φυσικούς χώρους των γραφείων των επιχειρήσεων. Αυτό θα ωφελούσε οικονομικά τον οργανισμό, τόσο σε μεσοπρόθεσμη όσο και σε μακροπρόθεσμη βάση (Herzog & Grant, 2002). Η Deloitte, όπως αναφέρουν οι Lister & Harnish (2013) συνειδητοποίησε το σημαντικό κόστος των χώρων του γραφείου της και ως εκ τούτου, επέτρεψε σε περισσότερους από 45.000 υπαλλήλους της, σε εθνικό επίπεδο, να εργάζονται υπό καθεστώς τηλεργασίας, οδηγώντας με τον τρόπο αυτόν, σε μεγαλύτερη από 30% εξοικονόμηση χώρων γραφείων και ενέργειας συγκριτικά με το προηγούμενο καθεστώς της δια ζώσης απασχόλησης.

3.1.5. Οργανωσιακή δέσμευση

Η οργανωσιακή δέσμευση θεωρείται ότι διαδραματίζει κομβικό ρόλο στη στάση, την ικανοποίηση, τον κύκλο εργασιών, τη συμμετοχή, την ευημερία και την απόδοση των εργαζομένων, όπως επισημαίνεται από τους Meyer et al. (2002) και τον Wasti (2003). Συν τοις άλλοις, η οργανωσιακή δέσμευση ορίζεται ως το επίπεδο συμμετοχής και ταύτισης του απασχολούμενου ανθρώπινου δυναμικού με τον οργανισμό (O'Reilly III & Chatman, 1986) και καθοδηγείται από την αντιληπτή εργασιακή εμπειρία των απασχολούμενων (Meyer et al., 2002).

Η υιοθέτηση της τηλεργασίας, υποστηρίζεται από τους Zamani et al. (2010) ότι είναι σε θέση να προσφέρει στο ανθρώπινο δυναμικό περισσότερη ευθύνη, ενώ απαιτεί εμπιστοσύνη από τον εργοδότη για το ότι ο εργαζόμενος εκτελεί τα εργασιακά του καθήκοντα στον βαθμό που είναι αναμενόμενο από τον οργανισμό. Η έρευνα των Zamani et al. (2010) απέδειξε ότι η εμπιστοσύνη και η αυξημένη ευθύνη συσχετίζονται με την οργανωτική δέσμευση των εργαζομένων. Μια μελέτη στη Φινλανδία έδειξε ότι το 34 % των Φινλανδών εργαζομένων προτιμούσαν την τηλεργασία και περισσότεροι από τους μισούς Φινλανδούς εργοδότες ενδιαφέρονταν για την ιδέα, λόγω της αύξησης της συγκέντρωσης στην εργασία τους και της αύξησης της δέσμευσής τους (Madsen, 2003).

Οι Sanchuli et al. (2014) υποστήριξαν ότι προκειμένου να αυξηθεί η οργανωσιακή δέσμευση των εργαζομένων, όσον αφορά την τηλεργασία, οι απασχολούμενοι πρέπει να αισθάνονται ασφαλείς για τον εργοδότη και τις συνθήκες εργασίας τους. Επιπλέον, η μελέτη των Brammer et al. (2007) διαπίστωσε ότι η αντίληψη των εργαζομένων για την εταιρική κοινωνική ευθύνη έχει σημαντικό αντίκτυπο στην οργανωσιακή τους δέσμευση.



3.2 Οι Ανησυχίες που Προκύπτουν από την Τηλεργασία

Οι βασικότερες ανησυχίες που απορρέουν από την υιοθέτηση της τηλεργασίας για τους εργοδότες είναι οι εξής:

3.2.1. Οργανωσιακή Κουλτούρα

Η οργανωσιακή κουλτούρα, που συχνά εντοπίζεται στη διαθέσιμη βιβλιογραφία ως εταιρική κουλτούρα, παρέχει στους εργαζόμενους συγκεκριμένους κανόνες και αξίες και δημιουργείται από τα μέλη του ίδιου του οργανισμού (Kurland & Egan, 1999). Όπως υποστηρίζει ο Standen (2000), οι οργανισμοί αποτελούν κοινωνικές ομάδες και η συμπεριφορά τους είναι επηρεασμένη από κοινωνικές σχέσεις και γεγονότα. Μάλιστα, επισημαίνει ότι είναι δύσκολο να διατηρηθεί μία τέτοιου είδους επιρροή εάν οι εργαζόμενοι δεν βρίσκονται δια ζώσης στους χώρους της ίδιας της επιχείρησης.

Η τηλεργασία μπορεί να επηρεάσει την οργανωσιακή κουλτούρα είτε θετικά, είτε αρνητικά ή ακόμα και καθόλου. Το αποτέλεσμα εξαρτάται από το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνται από την πλευρά ενός οργανισμού και οι οποίοι βρίσκονται σε καθεστώς τηλεργασίας, σύμφωνα με τους Verbeke et al. (2008) και τον Standen (2000). Η έρευνα επί αυτού του θέματος είναι διφορούμενη, καθώς ο Standen (2000) υποστηρίζει ότι η τηλεργασία θα μπορούσε να σχετίζεται θετικά με την οργανωσιακή κουλτούρα οδηγώντας στην απελευθέρωσή της, ενώ οι Kurland & Egan (1999) υποστηρίζουν ότι η τηλεργασία είναι δυνατόν να σχετίζεται αρνητικά με την οργανωσιακή κουλτούρα, λόγω του ότι μέσω αυτής προάγεται ο ατομικισμός, ο οποίος με τη σειρά του μπορεί να οδηγήσει τους τηλεεργαζόμενους να συμμετέχουν λιγότερο στην εταιρική κουλτούρα. Οι McDavid (1985) και Kurland & Egan (1999) υποστηρίζουν ότι οι οργανωσιακές νόρμες και στάσεις είναι σημαντικές εάν μπορεί να εφαρμοστεί η τηλεργασία, σκεπτόμενοι ότι, αν η τηλεργασία αντίκειται στους κανόνες της εταιρείας, τότε αυτό οδηγεί σε μία αδιαμφισβήτητη αποτυχία. Οι στάσεις, δεν καθορίζουν μόνο αν θα εφαρμοστεί ή όχι μια οργανωσιακή μεταρρύθμιση, όπως η εφαρμογή της τηλεργασίας, αλλά καθορίζει και σε ποιο βαθμό θα υιοθετηθεί αυτή από τον ίδιο τον οργανισμό και τους υπαλλήλους του και σε ποιο βαθμό θα στεφτεί από την επιδιωκόμενη επιτυχία (Peters, et al., 2001).

Ωστόσο, ένας οργανισμός δεν αποκλείεται να διαθέτει υπο-κουλτούρες με αντικρουόμενες αξίες, κάτι που επισημαίνεται από τους Kurland & Egan (1999). Για να



στεφτεί με επιτυχία η υιοθέτηση της τηλεργασίας, οι οργανισμοί πρέπει όχι μόνο να παρέχουν επαρκείς τεχνολογικές υποδομές που απαιτούνται για την επιτυχή άσκηση των εργασιακών καθηκόντων των εργαζόμενων, αλλά συν τοις άλλοις, είναι απαραίτητο να υποστηρίζουν την εργασία που πραγματοποιείται εξ αποστάσεως και να την συμπεριλαμβάνουν στις αξίες του οργανισμού. Η εμπιστοσύνη, η σαφής επικοινωνία, η τεχνική και η εταιρική υποστήριξη είναι παράγοντες που απαιτούνται για την ουσιαστική ολοκλήρωση επιτυχημένων εγχειρημάτων εφαρμογής της τηλεργασίας. Πρόκειται για μία σειρά παραγόντων, που έχουν αποδειχθεί ζωτικής σημασίας για την εφαρμογή της τηλεργασίας (Verburg et al., 2013).

3.2.2. Διαχείριση Ελέγχου, Τεχνολογιών και Συντονισμού

Σύμφωνα με τη θεωρία ελέγχου, όταν ένας οργανισμός έχει θέσει έναν στόχο, είναι απαραίτητο να ακολουθήσει ο σχεδιασμός μηχανισμών ελέγχου για να διασφαλιστεί ότι οι στόχοι αυτοί επιτυγχάνονται (Anthony & Govindarajan, 2004). Η έρευνα σχετικά με τη διαχείριση των τηλεργαζομένων είναι διφορούμενη. Επί παραδείγματι, ο Burch (1991) θεωρεί ότι δεν απαιτείται μεγάλη αλλαγή για την υιοθέτηση της τηλεργασίας, συγκριτικά με τη δια ζώσης εργασία, ενώ ο Reid (1993) διαφωνεί και υποστηρίζει ότι είναι απαραίτητο να αναπτυχθούν νέες τεχνικές. Σε γενικές γραμμές, η διαχείριση των τηλεργαζομένων θεωρείται δύσκολη και μπορεί να αποτρέψει την εφαρμογή της τηλεργασίας (Huws, et al., 1999). Ομοίως, ο Nilles (1998) εξηγεί ότι το μεγαλύτερο εμπόδιο της τηλεργασίας εξακολουθεί να είναι ο φόβος των εργοδοτών για την ασυνέπεια των εργαζόμενων.

Οι μηχανισμοί διαχείρισης που πρέπει να υιοθετηθούν για την εφαρμογή της τηλεργασίας δύνανται να είναι είτε τυπικοί, δηλαδή σύμφωνοι με καθορισμένες διαδικασίες και κανονισμούς, είτε άτυποι, που θα αντικατοπτρίζουν το πώς οι εργαζόμενοι μπορούν να ευθυγραμμίζονται με τους οργανωσιακούς στόχους και πώς μπορούν να επικοινωνούν και μοιράζονται πληροφορίες. Ο τυπικός έλεγχος επιμερίζεται στον έλεγχο συμπεριφοράς και στον έλεγχο εξόδου, ήτοι τον έλεγχο των αποτελεσμάτων. Ο άτυπος έλεγχος ανήκει στην οργανωσιακή κουλτούρα και τους στόχους του οργανισμού (Snell, 1992). Αμφότεροι οι τύποι τυπικού ελέγχου είναι πιο «επίσημοι» καθώς απαιτούν προγραμματισμό, παρακολούθηση και μέτρηση (Felstead et al., 2003).

Οι Cooper & Kurland (2002) επεσήμαναν ότι ορισμένοι διευθυντές έχουν αναφέρει ότι ο φόβος τους για την ασυνέπεια των υφισταμένων τους τους οδηγεί στην απώλεια ελέγχου, υποδεικνύοντας την ανάγκη μιας διαφορετικής προσέγγισης για τον έλεγχο των εργαζομένων που βρίσκονται σε καθεστώς τηλεργασίας. Επιπλέον, ο Caillier



(2013) υποστήριξε ότι οι περισσότεροι διευθυντές δεν προτιμούν την τηλεργασία, επειδή η διαχείριση των τηλεργαζομένων επέφερε επιπλοκές στον έλεγχο των αποτελεσμάτων τους (Caillier, 2013). Σε ένα παραδοσιακό περιβάλλον εργασίας, χρησιμοποιείται ο έλεγχος συμπεριφοράς, όπου η απόδοση μετρείται με παρατηρήσιμες δραστηριότητες, ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα. Ωστόσο, ο έλεγχος εξόδου, που προαναφέρθηκε, μετρά την εργασιακή απόδοση με βάση το αποτέλεσμα και όχι με βάση υποκείμενες συμπεριφορές. Έτσι, προωθείται η χρήση της συγκεκριμένης μορφής ελέγχου στους εργαζόμενους που απασχολούνται σε καθεστώς τηλεργασίας (Gajendran & Harrison, 2007).

Η Dimitrova (2003) διατυπώνει την άποψη ότι η άμεση παρατήρηση των εργαζομένων που βρίσκονται σε καθεστώς τηλεργασίας είναι αδύνατη και ότι η διαχείρισή τους θα πρέπει να βασίζεται σε αποτελέσματα σε συνδυασμό με εμπιστοσύνη, δέσμευση και αυτοέλεγχο. Ο Eisenhardt (1985) εντόπισε δύο χαρακτηριστικά που μπορούν να καθορίσουν τη σκοπιμότητα των τυπικών μηχανισμών ελέγχου, ήτοι (1) ο βαθμός στον οποίο μπορεί να μετρηθεί η απόδοση και (2) ο βαθμός στον οποίο κατανοείται ποιος τύπος συμπεριφοράς οδηγεί σε τι είδους αποτέλεσμα, όπου ο έλεγχος εξόδου απαιτεί το πρώτο χαρακτηριστικό να είναι έγκυρο και ο έλεγχος συμπεριφοράς απαιτεί το δεύτερο. Για εφικτό έλεγχο εξόδου, που να είναι ευθυγραμμισμένος με το πρώτο χαρακτηριστικό, η χρήση τεχνολογίας παρακολούθησης και επικοινωνίας είναι απαραίτητη προϋπόθεση και μάλιστα, η εν λόγω χρησιμοποιούμενη τεχνολογία είναι απαραίτητο να μπορεί να μετρά και να αναφέρει την εργασιακή απόδοση. Για τον έλεγχο της συμπεριφοράς, η τεχνολογία παρακολούθησης και επικοινωνίας είναι εξίσου απαραίτητη, ενώ πρέπει να είναι σε θέση να μετρά και να αναφέρει την επιθυμητή εργασιακή συμπεριφορά (Eisenhardt, 1988). Η πιο πρόσφατη έρευνα των Bloom et al. (2013), υποστηρίζει, ότι η παρακολούθηση της συμπεριφοράς των εργαζομένων αποτελεί πρόκληση της διαχείρισης των τηλεργαζόμενων. Επιπλέον, οι Sewell & Taskin (2015) δηλώνουν ότι η επιλεξιμότητα της τηλεργασίας μπορεί να καθοριστεί από το αν η παραγωγή μπορεί να μετρηθεί ή όχι.

Οι Daniels et al. (2000) υποστηρίζουν ότι εάν παρακολουθείται ο εργασιακός χρόνος, τότε οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να ασχοληθούν με άλλες δραστηριότητες, εκτός των εργασιακών, και μπορούν να είναι πιο παραγωγικοί. Επιπλέον, εάν η παρακολούθηση χρόνου δεν είναι εφικτή, οι οργανισμοί μπορούν να εφαρμόσουν την παρακολούθηση συμπεριφοράς (Daniels, et al., 2000). Συνεπώς, ο συνδυασμός παρακολούθησης συμπεριφοράς και αποτελέσματος είναι δυνατόν να πραγματοποιηθεί με τη χρήση ειδικά διαμορφωμένου λογισμικού, όπως υποστηρίχθηκε από τον Gerber (2017) και τον Halaychik (2016). Επιπλέον, τα ηλεκτρονικά πρωτόκολλα είναι σημαντικά, σε περιπτώσεις όπου εφαρμόζονται κανόνες για τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι



μπορούν και πρέπει να χρησιμοποιούν τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών στην εργασία τους, όπως για παράδειγμα απαιτώντας από τους εργαζόμενους να ελέγχουν τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου τους τουλάχιστον μία φορά σε ημερήσια βάση (Kale, 2017).

3.2.3. Απόδοση των επενδύσεων

Οι στάσεις των ιδιοκτητών, των διευθυντών και των λοιπών απασχολούμενων ενός οργανισμού θεωρούνται παράγοντες αλλαγής του εσωτερικού περιβάλλοντος ενός οργανισμού, σύμφωνα με τους Levy & Powell (2004), ενώ οι Allen-Meyer & Katz (2000) υποστηρίζουν ότι η οργανωσιακή αλλαγή, ανεξάρτητα από τον τύπο και τη φύση της, θεωρείται επένδυση. Κατά την αξιολόγηση μίας επένδυσης, οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων είναι πιθανό να λάβουν υπόψιν την απόδοση της επένδυσης (ROI) πριν προχωρήσουν σε αυτήν. Για να εκτιμηθεί η απόδοση της επένδυσης, είναι απαραίτητη η επενδυτική εκτίμηση σε νομισματικούς όρους. Εάν η επενδυτική απόδοση είναι αρνητική, η πραγματοποίηση της εν λόγω επένδυσης δεν είναι εφικτή (Gropelli & Nikbakht, 2006).

Κατά την αξιολόγηση της υιοθέτησης ή μη της τηλεργασίας, είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψιν τα απορρέοντα οφέλη, οι αδυναμίες, οι ευκαιρίες και οι απειλές που συνοδεύουν το εν λόγω εργασιακό καθεστώς. Ιδανικά, η τηλεργασία πρέπει να οδηγήσει σε μειωμένο κόστος για τον οργανισμό, όπου η τεχνολογία θα πρέπει είτε να προσφέρει προστιθέμενη αξία είτε να οδηγήσει σε μείωση των επιπέδων του λειτουργικού κόστους ή ακόμα και να οδηγήσει σε αμφότερα τα ανωτέρω αναφερόμενα αποτελέσματα (Offstein, 2011).

Προκειμένου να εφαρμοστεί ένα επιτυχημένο πρόγραμμα τηλεργασίας από την πλευρά ενός οργανισμού, το οποίο να διαθέτει σωστό συντονισμό, που η Dimitrova (2003) τον θεωρεί απαραίτητο, αποτελεσματική επικοινωνία, που οι Messenger & Gschwind (2016) τη θεωρούν απαραίτητη και επαρκή έλεγχο, που οι Gajendran & Harrison (2007) τον θεωρούν απαραίτητο, πραγματοποιείται μία οικονομική επένδυση (Offstein, 2011). Τέτοιου είδους επενδύσεις περιλαμβάνουν επενδύσεις στον τομέα της πληροφορικής και των τεχνολογικών υποδομών του οργανισμού, όπως επί παραδείγματι επενδύσεις λογισμικού, ασφάλειας και τεχνολογικού υλικού. Ωστόσο, οι Lister & Harnish (2013) υποστηρίζουν ότι ορισμένες από τις επενδύσεις που είναι συνυφασμένες με την τεχνολογία θα πραγματοποιηθούν, ανεξάρτητα από το αν ένας οργανισμός αποσκοπεί να υιοθετήσει τηλεργασία ή όχι, τη στιγμή κατά την οποία οι εργαζόμενοι χρειάζονται απομακρυσμένη πρόσβαση σε αρχεία, πρωτόκολλα ασφαλείας και τεχνολογίες συνεργασίας (Lister & Harnish, 2013).



3.3 Ανασκόπηση συναφών ερευνών

Οι Lister & Harnish (2013) διενήργησαν έρευνα για τον εντοπισμό των ωφελειών και των εμποδίων που προκύπτουν από την υιοθέτηση της τηλεργασίας στους τηλεργαζόμενους επιχειρήσεων της Αγγλίας. Η έρευνά τους κατέληξε στο ότι η παροχή του απαιτούμενου τεχνολογικού και ψηφιακού εξοπλισμού στους τηλεργαζόμενους κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική για την αύξηση της αποτελεσματικότητας της τηλεργασίας. Αιτιολόγησαν το εν λόγω ερευνητικό τους αποτέλεσμα εξηγώντας ότι η επιτυχής πρόσβαση των τηλεργαζομένων στα εργασιακά πρωτόκολλα και τα απαιτούμενα αρχεία, μέσω της αξιοποίησης του απαιτούμενου εξοπλισμού, βοηθά την εργασιακή τους αποδοτικότητα. Αντίστροφα κινήθηκε η έρευνα των Sanchuli et al. (2014), η οποία εκ των ερευνητικών της αποτελεσμάτων υποστήριξε ότι η ελλιπής υλικοτεχνική υποστήριξη των τηλεργαζόμενων από τις επιχειρήσεις τους δύναται να επιφέρει μειωμένα επίπεδα οργανωσιακής τους δέσμευσης και πιστότητας.

Έρευνες που επικέντρωσαν το ενδιαφέρον τους στην ανάδειξη των ωφελειών της υιοθέτησης της τηλεργασίας, είναι αυτές των Pérez et al. (2004) και Larson & Zhao (2017). Αμφότερες οι εν λόγω έρευνες υποστήριξαν την άποψη ότι η τηλεργασία μπορεί να υιοθετηθεί ως ένα μέτρο εταιρικής κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων, προτάσσοντας έναν βιώσιμο τρόπο δραστηριοποίησής τους. Άλλωστε, επιχείρημα υπέρ της υποστήριξης αυτής ήταν ο περιορισμός των άσκοπων μετακινήσεων των εργαζόμενων από και προς τα γραφεία των επιχειρήσεων, γεγονός που ευνοεί τη μείωση των επιπέδων περιβαλλοντικής ρύπανσης.

Ο Baxter (2011), μέσα από την έρευνα του, υποστήριξε ότι η εργασία προσφέρει ένα σημαντικό όφελος στο ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων, το οποίο αφορά την ευελιξία του προγράμματος. Απότοκος της ευελιξίας αυτής είναι η επίτευξη καλύτερες ισορροπίες μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, από την πλευρά των τηλεργαζομένων. Στο ίδιο ερευνητικό αποτέλεσμα καταλήγουν επιπρόσθετες μελέτες, όπως είναι αυτές των Novaco & Gonzalez (2009) και Nomoto et al. (2015), οι οποίες αιτιολόγησαν το όφελος της ευελιξίας του προγράμματος που προσφέρεται στους τηλεργαζομένους, από τον περιορισμό του χρόνου που αναλώνεται στις μετακινήσεις τους, από και προς τα γραφεία των επιχειρήσεών τους. Παλαιότερη έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Hylmö & Buzzanell (2002), και η οποία επικεντρώθηκε στα οφέλη που προκύπτουν από την τηλεργασία, διαφωνεί με την άποψη του Baxter (2011) περί και επίτευξη υψηλότερων επιπέδων ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στην περίπτωση των τηλεργαζομένων. Αντίθετα, οι Hylmö & Buzzanell (2002) υποστήριξαν ότι η τηλεργασία δεν επηρεάζει ούτε θετικά ούτε



αρνητικά την ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στο ανθρώπινο δυναμικό.

Ως προς την επίτευξη καλύτερη ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής από την υιοθέτηση της τηλεργασίας, οι Glass & Noonan (2016) και McDowall & Kinnman (2017), των οποίων οι μελέτες είναι ακόμα πιο πρόσφατες από τις ανωτέρω αναφερόμενες, κατέληξαν στο ότι αυτή δεν υπονομεύεται από το συγκεκριμένο εργασιακό καθεστώς. Έτσι, η τηλεργασία είτε ευνοεί την ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στο ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων, λόγω της ευελιξίας προγράμματος που προσφέρει, είτε την αφήνει ανεπηρέαστη.

Οι μελέτες των Vega (2003), Cooper & Kurland (2002) και Fonner & Roloff (2010), ευθυγραμμίζονται με την άποψη ότι μέσω της επιβολής της τηλεργασίας το σημαντικότερο μειονέκτημα των εργαζομένων είναι η κοινωνική τους απομόνωση. Η κοινωνική απομόνωση των τηλεεργαζομένων αυξάνεται τη στιγμή κατά την οποία μειώνονται τα επίπεδα της δια ζώσης αλληλεπίδρασής τους με τους συναδέλφους τους. Ωστόσο, οι Illegems & Verbeke (2003) υποστηρίζουν ότι παρά το συγκεκριμένο μειονέκτημα της τηλεργασίας, οι εργαζόμενοι υποστηρίζουν το συγκεκριμένο εργασιακό καθεστώς όταν λαμβάνουν την αντίστοιχη υποστήριξη από την πλευρά των επιχειρήσεών τους.

Τέλος, οι μελέτες των Caillier (2013), Bloom et al. (2013) και Gerber (2017) ανέλυσαν τις απαιτούμενες δεξιότητες που πρέπει να αναπτύξουν οι εργαζόμενοι, προκειμένου να είναι σε θέση να υποστηρίξουν επιτυχώς το επιβαλλόμενο εκ των επιχειρήσεών τους καθεστώς τηλεργασίας. Οι έρευνες αυτές ευθυγραμμίζονται στην υιοθέτηση της άποψης ότι οι τηλεεργαζόμενοι πρέπει να διαθέτουν υψηλή ψηφιακή παιδεία και τεχνολογικό γραμματισμό, επομένως, σημαντικότερες κρίνονται οι γνώσεις και δεξιότητές τους στον χειρισμό του υλικοτεχνικού εξοπλισμού. Αντιθέτως, σε περίπτωση κατά την οποία οι εργαζόμενοι δεν διαθέτουν υψηλά επίπεδα ψηφιακής παιδείας και μεγάλη εξοικείωση με την τεχνολογία και την χρήση αυτής, οι επιχειρήσεις, πριν επιβάλλουν καθεστώς τηλεργασίας, οφείλουν να καλύψουν το συγκεκριμένο γνωστικό κενό του ανθρώπινου δυναμικού τους, μέσω ειδικών εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών προγραμμάτων.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Σκοπός Έρευνας

Σκοπός της έρευνας είναι η καταγραφή των απόψεων και πεποιθήσεων των εργαζομένων για την τηλεργασία, τόσο κατά τη διάρκεια της πανδημίας όσο και μετά την παρέλευση αυτής. Επίσης, αποσκοπείται η διερεύνηση του βαθμού και του τρόπου με τον οποίο οι εταιρείες υποστήριξαν τους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, καθώς επίσης και η διερεύνηση των πεποιθήσεων των εργαζομένων αναφορικά με τα οφέλη και τις αρνητικές συνέπειες της τηλεργασίας.

4.2 Ερευνητικά Ερωτήματα

Προκειμένου να καλυφθεί ο παραπάνω σκοπός της έρευνας επιδιώκεται να δοθεί απάντηση στα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

1. Ποια η στάση των συμμετεχόντων απέναντι στην τηλεργασία;
2. Τι είδους υποστήριξη παρέχουν οι εταιρείες προς τους τηλεεργαζόμενους;
3. Ποιες δεξιότητες ήταν αναγκαίο να αναπτύξουν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας;
4. Ποια είναι τα οφέλη που προκύπτουν από την τηλεργασία για τους εργαζόμενους;
5. Ποιες είναι οι αρνητικές συνέπειες που προκύπτουν από την τηλεργασία για τους εργαζόμενους;

4.3 Ερευνητική Μέθοδος

Διευκρινίζεται ότι για την κάλυψη του παραπάνω ερευνητικού στόχου και για την απάντηση των ανωτέρω ερευνητικών ερωτημάτων επιλέχθηκε η διεξαγωγή πρωτογενούς ποσοτικής έρευνας. Στο πλαίσιο της ποσοτικής έρευνας δεδομένα μέσω ερευνητικών εργαλείων που αποτελούνται από ερωτήσεις κλειστού ή ανοιχτού τύπου τύπου, οι οποίες πριν την στατιστική ανάλυση κωδικοποιούνται, καθώς επίσης και μέσω ερωτήσεων κλίμακας Likert (Σταθακόπουλος, 2005). Η ανάλυση των ερευνητικών αποτελεσμάτων όταν επιλέγεται η ποσοτική έρευνα γίνεται μέσω της χρήσης στατιστικών ελέγχων. Αντίθετα, στην περίπτωση των ποιοτικών ερευνών, συγκεντρώνονται ποιοτικά ερευνητικά δεδομένα, η ανάλυση των οποίων γίνεται



κατόπιν της αξιοποίησης της κριτικής και αφαιρετική ικανότητα του ερευνητή. Στην συνηθέστερες περιπτώσεις, τα ποιοτικά ερευνητικά δεδομένα συγκεντρώνονται μέσω συνεντεύξεων. Οι ποσοτικές, έναντι των ποιοτικών ερευνών, καταλήγουν σε αντικειμενικά αποτελέσματα, την στιγμή κατά την οποία τα ερευνητικά ευρήματα βασίζονται στα αποτελέσματα των στατιστικών ελέγχων, γεγονός το οποίο δεν ισχύει στην περίπτωση των ποιοτικών ερευνών (Bell, 2007).

Ο τύπος της έρευνας που επιλέγεται κάθε φορά, βρίσκεται στην διακριτική ευχέρεια του ίδιου του ερευνητή, λαμβάνοντας υπόψιν αφενός τους ερευνητικούς στόχους και τον τρόπο με τον οποίο αυτοί διατυπώνονται και αφετέρου την εκτίμηση για το ποιο είδος έρευνας πρόκειται να καλύψει με μεγαλύτερη ευστοχία τα ερευνητικά ερωτήματα. Επίσης, κριτήριο για την επιλογή του είδους της έρευνας που θα πραγματοποιηθεί είναι η δυνατότητα πρόσβασης του ερευνητή στον ερευνητικό πληθυσμό για την συγκέντρωση επαρκούς ερευνητικού δείγματος (Bell, 2007).

Στην παρούσα έρευνα, κρίθηκε ότι μέσω ποσοτικής έρευνας, από την οποία συλλέγονται ποσοτικά ερευνητικά δεδομένα με τη χρήση ερωτηματολογίου, καλύπτεται με μεγαλύτερη ευστοχία ο ερευνητικός στόχος και απαντώνται τα ερευνητικά ερωτήματα. Επίσης, αξιολογήθηκε εφικτή η πρόσβαση του ερευνητή σε επαρκές ερευνητικό δείγμα προκειμένου να εξαχθούν αξιόπιστα στατιστικά αποτελέσματα και συμπεράσματα.

4.4 Ερευνητικό Εργαλείο

Στην παρούσα πρωτογενή ποσοτική έρευνα, ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιείται ένα δομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο αποτελείται αφενός από ερωτήσεις κλειστού και αφετέρου από ερωτήσεις ανοικτού τύπου. Από την βιβλιογραφία αποδεικνύεται ότι η χρήση ερωτηματολογίου οδηγεί σε αξιόπιστα ερευνητικά αποτελέσματα, ξεπερνώντας τον κίνδυνο της σοβαρής απόκλισης από τον ερευνητικό στόχο και της αδυναμίας απάντησης στα τιθέμενα ερευνητικά ερωτήματα (Σταθακόπουλος, 2005). Ο λόγος έγκειται στο ότι οι συμμετέχοντες, δηλαδή το ερευνητικό δείγμα, καλείται να απαντήσει σε συγκεκριμένα ερωτήματα, των οποίων οι απαντήσεις είναι είτε ανοιχτές είτε εκ των προτέρων καθορισμένες από τον ερευνητή. Έτσι, δεν υπάρχει ο κίνδυνος αποπροσανατολισμού από την κάλυψη του σκοπού της έρευνας, κάτι που ισχύει στην περίπτωση των ποιοτικών ερευνών, στις οποίες τα ερευνητικά δεδομένα συγκεντρώνονται μέσω συνεντεύξεων (Bell, 2007).



Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από δύο βασικά μέρη. Το πρώτο μέρος του περιλαμβάνει ερωτήσεις που αποσκοπούν στην συγκέντρωση δημογραφικών χαρακτηριστικών για τους συμμετέχοντες και το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει ερωτήσεις που αποσκοπούν στην απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων.

Αναλυτικότερα, στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται συνολικά οκτώ ερωτήσεις. Πρόκειται για ερωτήματα που αφορούν το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, το εργασιακό καθεστώς των συμμετεχόντων, τον χρόνο που κάνουν για να μεταβούν στον χώρο εργασίας τους, τον κλάδο στον οποίο εργάζονται, την οικογενειακή τους κατάσταση και τον αριθμό των παιδιών τους. Οι ερωτήσεις που αφορούν την ηλικία και τον αριθμό των παιδιών είναι ερωτήσεις ανοικτού τύπου, ενώ υπόλοιπες είναι ερωτήσεις κλειστού τύπου. Στις ανοικτού τύπου ερωτήσεις οι συμμετέχοντες έχουν τη δυνατότητα να προσθέσουν την δική τους απάντηση, ενώ στις κλειστού τύπου ερωτήσεις δεν έχουν τη δυνατότητα να απαντήσουν ελεύθερα, αλλά να επιλέξουν μέσα από ένα σύνολο επιλογών απαντήσεων που τους δίνονται από τον εμάς τους ίδιους.

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από συνολικά εννέα ερωτήσεις κλειστού τύπου. Στην πρώτη ερώτηση, οι συμμετέχοντες καλούνται να αξιολογήσουν δύο προτάσεις σε μία πενταβάθμια κλίμακα, αναφορικά με το πόσο προτιμούν την τηλεργασία τόσο κατά τη διάρκεια της πανδημίας, όσο και γενικότερα. Στο δεύτερο ερώτημα καλούνται να επιλέξουν μία σειρά επιμέρους εξοπλισμών, όπως είναι για παράδειγμα λογισμικά, laptop, tablet, ειδικά διαμορφωμένους χώρους, εργαλεία πρόσβασης και επικοινωνίας, τα οποία τους χορηγήθηκαν από την εταιρεία τους κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας. Το τρίτο και το τέταρτο ερώτημα αποσκοπούν στην διερεύνηση του βαθμού στον οποίο οι εταιρείες παρείχαν τεχνική και πρακτική βοήθεια και υποστήριξη στους εργαζόμενους, κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, όταν αυτοί αντιμετώπισαν τεχνικά προβλήματα ή προβλήματα σύνδεσης. Η πέμπτη ερώτηση συγκεντρώνει στοιχεία αναφορικά με τις δεξιότητες που κλήθηκαν να αναπτύξουν σε μεγαλύτερο βαθμό, οι εργαζόμενοι, κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας. Η έκτη ερώτηση αποσκοπεί στην διερεύνηση του βαθμού στον οποίο η εταιρεία βοήθησε τους εργαζόμενους να αναπτύξουν τις ψηφιακές τους δεξιότητες ώστε να είναι σε θέση να εργάζονται υπό καθεστώς τηλεργασίας. Στην έβδομη ερώτηση οι συμμετέχοντες καλούνται να επιλέξουν από μία σειρά πέντε διαφορετικών απαντήσεων, αναφορικά με τον βαθμό στον οποίο θα ήθελαν να παραμείνουν σε συνθήκες τηλεργασίας μετά την παρέλευση της πανδημίας. Στην όγδοη ερώτηση οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν αναφορικά με τα οφέλη που θεωρούν ότι προκύπτουν από την τηλεργασία και στην ένατη ερώτηση καλούνται να απαντήσουν σχετικά με τις αρνητικές συνέπειες που επέφερε η τηλεργασία, έναντι της διά ζώσης απασχόλησης.



Ολοκληρώνοντας το ερωτηματολόγιο, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να παραθέσουν στο πλαίσιο μίας ανοικτής ερωτήσεως, την δική τους άποψη και τα σχόλια σχετικά με την καλύτερη εφαρμογή της τηλεργασίας. Η απάντηση στην τελευταία ανοιχτή η ερώτηση ήταν προαιρετική. Το πλήρες ερωτηματολόγιο, όπως εστάλη στους συμμετέχοντες, παρουσιάζεται στο παράρτημα Ι.

4.5 Ερευνητικό Δείγμα

Το ερευνητικό δείγμα αποτελείται από συνολικά 156 απασχολούμενους σε επιχειρήσεις της Ελλάδας, οι οποίες δραστηριοποιούνται σε πολλούς διαφορετικούς κλάδους. Τα μοναδικά κριτήρια που έπρεπε να πληρούν οι συμμετέχοντες ώστε να αποτελέσουν μέρος του ερευνητικού δείγματος της παρούσας πρωτογενούς έρευνας είναι αφενός να έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας τους και αφετέρου να εργάζονται σε κάποια ελληνική εταιρεία, τόσο κατά τη στιγμή συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου όσο και κατά τη διάρκεια του ξεσπάσματος της πανδημίας του κορονοϊού.

Για την συγκέντρωση του ερευνητικού δείγματος ακολουθήθηκε από τη μία πλευρά, η δειγματοληψία ευκολίας και από την άλλη πλευρά, η μέθοδος της χιονοστιβάδας. Κατά την δειγματοληψία ευκολίας στο ερευνητικό δείγμα μπορούν να συμμετέχουν όσα άτομα λαμβάνουν το ερωτηματολόγιο και είναι διαθέσιμα να απαντήσουν στις ερωτήσεις τους, την στιγμή κατά την οποία πληρούν τα κριτήρια που έχουν τεθεί από τον ερευνητή για την συμμετοχή τους στην έρευνα (Δημητριάδη, 2000). Χρησιμοποιώντας τη μέθοδο της χιονοστιβάδας είχαμε τη δυνατότητα να παροτρύνουμε άτομα που ήδη συμμετείχαν στο ερευνητικό δείγμα της παρούσας έρευνας, να προωθήσουν και να αποστείλουν το ερωτηματολόγιο σε συναδέλφους τους ή σε γνωστούς τους. Η συνδυαστική χρήση της μεθόδου δειγματοληψίας ευκολίας και χιονοστιβάδας είχε ως αποτέλεσμα την δυνατότητα μας να συγκεντρώσουμε περισσότερους συμμετέχοντες εντός των στενών χρονικών περιθωρίων που απαιτούνταν για την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας (Δημητριάδη, 2000).



4.6 Συλλογή και Επεξεργασία Ερευνητικών Δεδομένων

Τα ερευνητικά δεδομένα είναι οι απαντήσεις που έδωσαν οι συμμετέχοντες στο ερωτηματολόγιο του παραρτήματος Ι. Πρόκειται για ποσοτικά ερευνητικά δεδομένα. Η συλλογή τους έγινε ηλεκτρονικά. Αναλυτικότερα, αφού λήφθηκε η έγκριση του επιβλέποντος καθηγητή για το ερευνητικό εργαλείο, στη συνέχεια αυτό καταχωρήθηκε στην διαδικτυακή πλατφόρμα Google forms. Από την πλατφόρμα αυτή δημιουργήθηκε αντίστοιχος διαδικτυακός σύνδεσμος που μπορούσαμε να αποστείλουμε μέσω μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στους παραλήπτες του ερωτηματολογίου. Οι παραλήπτες του ερωτηματολογίου μπαίνοντας στον διαδικτυακό αυτόν σύνδεσμο μπορούσαν να οδηγηθούν απευθείας στο ερωτηματολόγιο και να προχωρήσουν στην ηλεκτρονική του συμπλήρωση. Με την καταχώριση κάθε απαντημένου ερωτηματολογίου είχαμε ενημέρωση σε πραγματικό χρόνο από την εν λόγω διαδικτυακή πλατφόρμα. Τα ερευνητικά δεδομένα καταχωρούνται απευθείας σε αρχείο excel που διαμορφώνεται αυτόματα από την πλατφόρμα αυτήν. Διευκρινίζεται ότι πριν την μεταφορά των ερευνητικών δεδομένων στο στατιστικό λογισμικό SPSS, μετατράπηκαν οι λέξεις σε αριθμούς, δηλαδή τα ποιοτικά δεδομένα σε ποσοτικά. Πρόκειται για την διαδικασία της κωδικοποίησης των ερευνητικών δεδομένων. Στη συνέχεια ακολούθησε η στατιστική τους ανάλυση, μέσω περιγραφικής στατιστικής.

4.7 Ζητήματα Ερευνητικής Ηθικής

Για την κάλυψη της ερευνητικής ηθικής και των ζητημάτων που απορρέουν από αυτήν, οι παραλήπτες του ερωτηματολογίου ενημερώθηκαν μέσω των μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που τους εστάλησαν, για τον τίτλο της παρούσας διπλωματικής εργασίας και για τον σκοπό της έρευνας. Ενημερώθηκαν, επίσης, για τα κριτήρια που θα έπρεπε να πληρούνται από την πλευρά τους ώστε να μπορούν να συμμετέχουν στην έρευνα αυτή και να προχωρήσουν στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Επιπροσθέτως, ενημερώθηκαν για το εθελοντικό χαρακτήρα της συμμετοχής τους στην έρευνά μας, αλλά και για το ότι θα τηρηθεί η απόλυτη ανωνυμία τους.



4.8 Περιορισμοί Έρευνας

Σημαντικός περιορισμός της παρούσας έρευνας είναι το μέγεθος του ερευνητικού δείγματος, δηλαδή των συμμετεχόντων. Όπως προαναφέρθηκε, η έρευνα αυτή αποτελείται από συνολικά 156 συμμετέχοντες. Όμως, απευθύνεται στο σύνολο των εργαζομένων στις επιχειρήσεις όλης της Ελλάδας, κατά τη διάρκεια της πανδημίας αλλά και μετά την παρέλευση αυτής. Επομένως, ο ερευνητικός πληθυσμός στον οποίο απευθύνεται η παρούσα έρευνα είναι εξαιρετικά μεγάλος και το ερευνητικό δείγμα των 156 ατόμων δεν μπορεί να είναι αντιπροσωπευτικό αυτού. Συνέπεια του συγκεκριμένου ερευνητικού περιορισμού είναι η αδυναμία γενίκευσης των συμπερασμάτων που εξάγονται από την παρούσα έρευνα.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

5.1 Δημογραφικά αποτελέσματα

Τα δημογραφικά αποτελέσματα παρουσιάζονται μέσω πινάκων περιγραφικής στατιστικής και διαγραμμάτων όπου κρίνεται απαραίτητο.

Πίνακας 1. Φύλο

	N	%
Άνδρας	74	47,4
Γυναίκα	82	52,6
Σύνολο	156	100,0

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι από τους συνολικά 156 συμμετέχοντες, οι 82 είναι γυναίκες και οι υπόλοιποι 74 είναι άνδρες. Επομένως, το 52,6% του ερευνητικού δείγματος απαρτίζεται από γυναίκες και το 47,4% από άνδρες.

Πίνακας 2. Ηλικία

	N	%
18-30	32	20,5
31-40	70	44,9
41-50	40	25,6
51-60	14	9,0
Σύνολο	156	100,0

Όσον αφορά την ηλικία, 70 άτομα από το ερευνητικό δείγμα (44,9%) είναι 31 – 41 ετών, 40 άτομα (25,6%) είναι 41 – 50 ετών, 32 άτομα (20,5%) είναι 18 – 30 ετών και 14 άτομα (9%) είναι 51 – 60 ετών. Κανένας από τους συμμετέχοντες δεν είναι άνω των 60 ετών.



Πίνακας 3. Εκπαίδευση

		N	%
Απόφοιτος Γυμνασίου /Λυκείου	Ναι	32	20,5
	Όχι	124	79,5
Απόφοιτος ΤΕΙ	Ναι	96	61,5
	Όχι	60	38,5
Απόφοιτος ΑΕΙ	Ναι	68	43,6
	Όχι	88	56,4
Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	Ναι	82	52,6
	Όχι	74	47,4

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να επιλέξουν μεταξύ «Ναι» και «Όχι» καθένα από τα παραπάνω παρουσιαζόμενα εκπαιδευτικά επίπεδα, ανάλογα με το αν ισχύει στην περίπτωση τους ή όχι. Οι 32 συμμετέχοντες (20,5%) είναι απόφοιτοι γυμνασίου/λυκείου, 96 συμμετέχοντες (61,5%) είναι απόφοιτοι ΤΕΙ, 68 συμμετέχοντες (43,6%) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ και τέλος, 82 συμμετέχοντες (52,6%) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού.

Πίνακας 4. Καθεστώς εργασίας

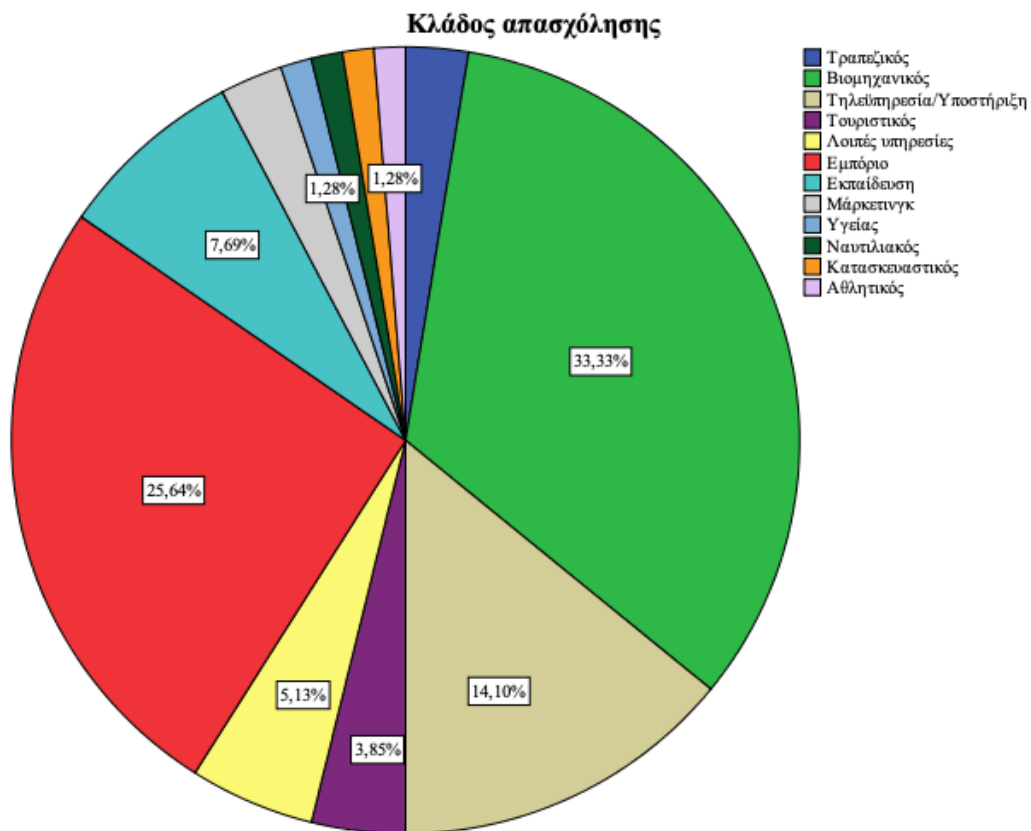
	N	%
Μόνιμος/η	118	75,6
Συμβασιούχος	36	23,1
Ελεύθερος επαγγελματίας (Εξωτερικός συνεργάτης)	2	1,3
Σύνολο	156	100,0

Από τους 156 συμμετέχοντες, οι 118 (75,6%) δήλωσαν ότι αναφορικά με το καθεστώς εργασίας τους είναι μόνιμοι. Το 23,1% του ερευνητικού δείγματος, που αντιστοιχεί σε 36 συμμετέχοντες, δήλωσαν ότι είναι συμβασιούχοι. Δύο συμμετέχοντες (1,3%) δήλωσαν ότι εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες.

Πίνακας 5. Χρόνος για μετάβαση στον χώρο εργασίας

	N	%
Κάτω από 10 λεπτά	50	32,1
Από 10 λεπτά μέχρι 30 λεπτά	70	44,9
Από 30 λεπτά μέχρι 60 λεπτά	36	23,1
Σύνολο	156	100,0

Εβδομήντα συμμετέχοντες, δηλαδή το 44,9% του ερευνητικού δείγματος, δήλωσαν ότι για να μεταβούν στο χώρο εργασίας τους χρειάζονται μεταξύ 10 – 30 λεπτών. Πενήντα συμμετέχοντες, που αντιστοιχούν στο 32,1% του ερευνητικού δείγματος, δήλωσαν ότι για να μεταβούν στον χώρο εργασίας τους χρειάζονται λιγότερο από 10 λεπτά. Τέλος, 36 συμμετέχοντες, που αντιστοιχούν στο 23,1% του ερευνητικού δείγματος, δήλωσαν ότι η μετάβασή τους στον χώρο εργασίας τους διαρκεί μεταξύ 30 – 60 λεπτών. Κανένας από τους συμμετέχοντες δεν δήλωσε ότι χρειάζεται περισσότερο από μία ώρα για να μεταβεί στον χώρο εργασίας του.



Διάγραμμα 1. Κλάδος απασχόλησης

Τα αποτελέσματα που αφορούν τον κλάδο απασχόλησης κρίνεται σκοπιμότερο να παρουσιαστούν μέσω διαγράμματος, τη στιγμή κατά την οποία το ερευνητικό δείγμα προέρχεται από πολλούς διαφορετικούς κλάδους. Το υψηλότερο ποσοστό του 33,33% του ερευνητικού δείγματος προέρχεται από τον βιομηχανικό κλάδο. Αμέσως μεγαλύτερο ποσοστό του ερευνητικού δείγματος, δηλαδή το 25,64%, προέρχεται από τον κλάδο του εμπορίου. Το 14,10% του ερευνητικού δείγματος προέρχεται από τον κλάδο τηλεπικοινωνίας και υποστήριξης. Το 7,69% του ερευνητικού δείγματος που έρχεται από τον κλάδο της εκπαίδευσης. Το 5,13% των συμμετεχόντων προέρχεται από τον κλάδο παροχής λοιπών υπηρεσιών. Το 3,85% του ερευνητικού δείγματος



προέρχεται από τον τουριστικό κλάδο. Επιπροσθέτως, οι υπόλοιποι συμμετέχοντες προέρχονται από διάφορους άλλους κλάδους, όπως είναι για παράδειγμα το μάρκετινγκ, ο κλάδος υγείας, ο ναυτιλιακός κλάδος, ο κατασκευαστικός κλάδος, ο αθλητικός και ο τραπεζικός κλάδος.

Πίνακας 6. Οικογενειακή κατάσταση

	N	%
Άγαμος/η	62	39,7
Έγγαμος/η	86	55,1
Διαζευγμένος/η	8	5,1
Σύνολο	156	100,0

Ως προς την οικογενειακή κατάστασή τους, 86 συμμετέχοντες, που αντιστοιχούν στο 55,1% του συνολικού ερευνητικού δείγματος, δήλωσαν ότι είναι έγγαμοι. Το 39,7% των συμμετεχόντων, δηλαδή 62 άτομα, δήλωσαν ότι είναι άγαμοι. Η μειοψηφία του 5,1% των συμμετεχόντων, που αντιστοιχεί σε οκτώ άτομα, δήλωσαν διαζευγμένοι.

Πίνακας 7. Αριθμός παιδιών

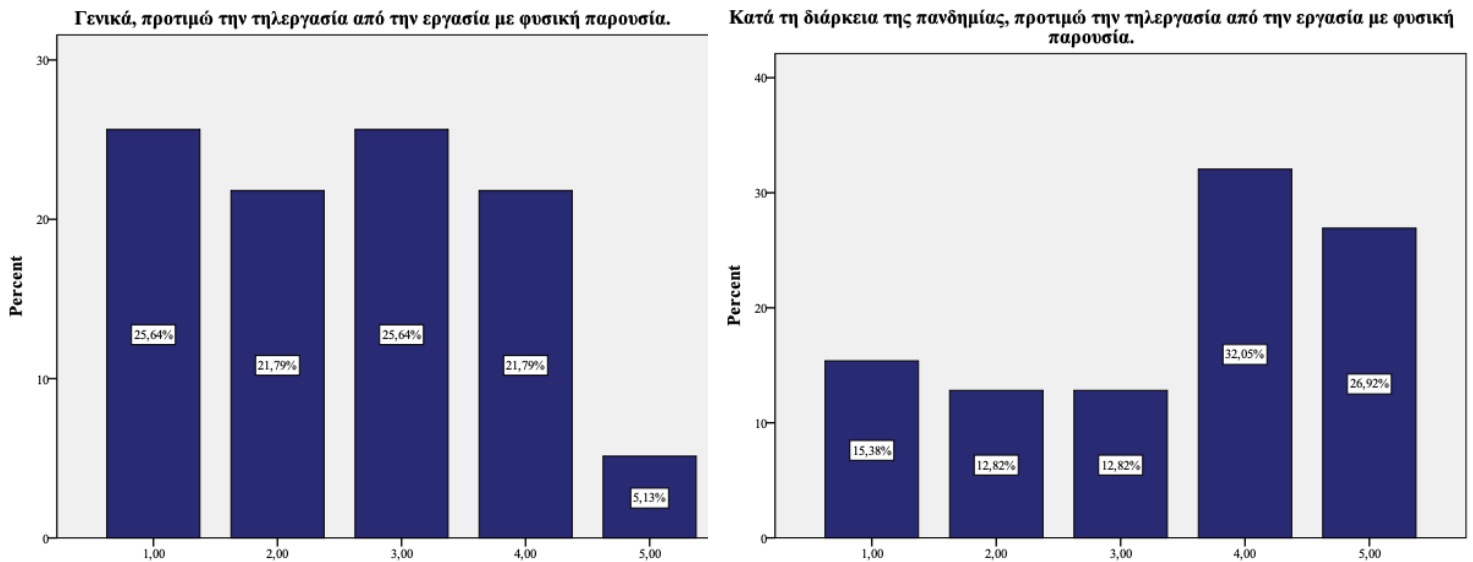
	N	%
Κανένα	80	51,3
Ένα	20	12,8
Δύο	48	30,8
Τρία	8	5,1
Σύνολο	156	100,0

Σχεδόν οι μισοί συμμετέχοντες, δηλαδή 80 άτομα (51,3%), δήλωσαν ότι δεν έχουν παιδιά. Το 30,8% των συμμετεχόντων, δηλαδή 48 άτομα, δήλωσαν ότι έχουν δύο παιδιά, 20 άτομα (12,8%) δήλωσαν ότι έχουν ένα παιδί και η μειοψηφία του 5,1% των συμμετεχόντων, δηλαδή οκτώ άτομα, δήλωσαν ότι έχουν τρία παιδιά. Κανένας από τους συμμετέχοντες δεν δήλωσε ότι έχει περισσότερα από τρία παιδιά.

5.2 Βαθμός προτίμησης τηλεργασίας

Προκειμένου να απαντηθεί το πρώτο ερευνητικό ερώτημα «Ποια η στάση των συμμετεχόντων απέναντι στην τηλεργασία;» οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν να αξιολογήσουν σε μία κλίμακα που κυμαίνεται από το ένα μέχρι το πέντε τις προτάσεις που παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα και τα αντίστοιχα διαγράμματα.

Διάγραμμα 2. Στάση απέναντι στην τηλεργασία



Πίνακας 8. Στάση απέναντι στην τηλεργασία

	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, προτιμώ την τηλεργασία από την εργασία με φυσική παρουσία.	156	3,4231	1,40524
Γενικά, προτιμώ την τηλεργασία από την εργασία με φυσική παρουσία.	156	2,5897	1,22802

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι συμμετέχοντες προτιμούν σε μέτριο βαθμό την τηλεργασία έναντι της εργασίας με φυσική παρουσία, κατά τη διάρκεια της πανδημίας (3,42/5). Επίσης, ανεξαρτήτως πανδημίας, δείχνουν ότι προτιμούν την τηλεργασία έναντι της εργασίας με φυσική παρουσία σε μέτριο βαθμό (2,58/5).

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των μέσων τιμών των απαντήσεων των συμμετεχόντων, προκειμένου να διαπιστωθεί ποιες διαφορές παρατηρούνται μεταξύ των απαντήσεων των συμμετεχόντων ως προς την στάση τους απέναντι στην τηλεργασία και των βασικών δημογραφικών χαρακτηριστικών τους.

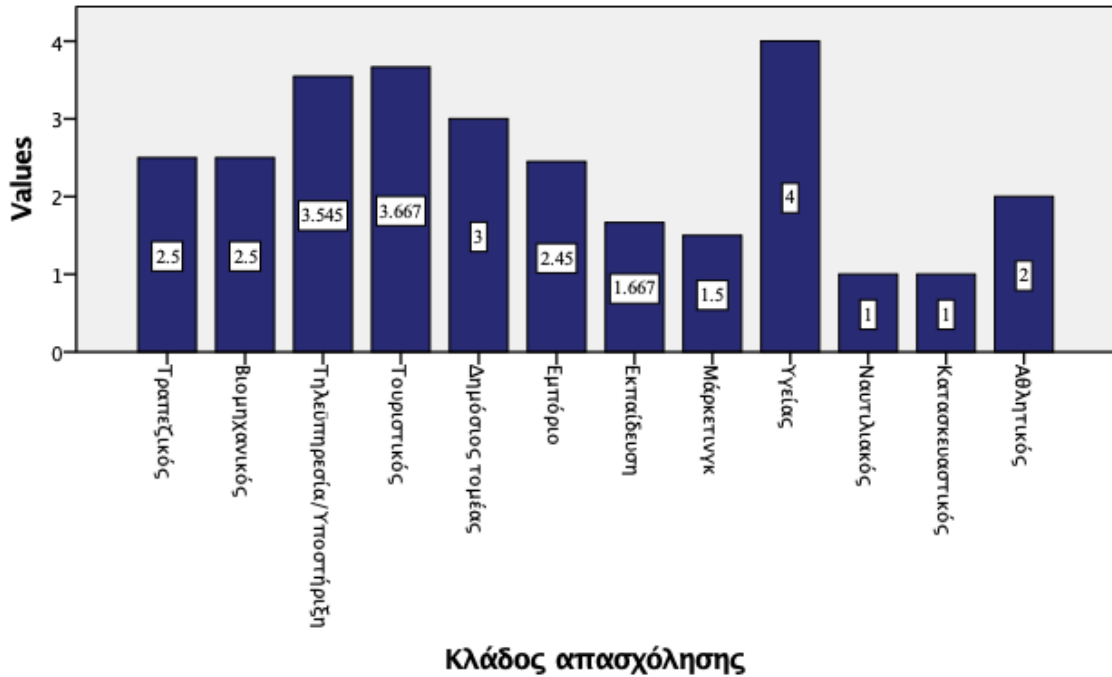


Πίνακας 9. Μέσοι όροι στάσης απέναντι στην τηλεργασία ανά δημογραφικό χαρακτηριστικό

		Γενικά, προτιμώ την τηλεργασία από την εργασία με φυσική παρουσία.	Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, προτιμώ την τηλεργασία από την εργασία με φυσική παρουσία.
Φύλο	Άνδρας	2,3784	3,1892
	Γυναίκα	2,7805	3,6341
Ηλικία	18-30	2,8750	3,6250
	31-40	2,7429	3,6286
	41-50	2,0000	2,9000
	51-60	2,8571	3,4286
Καθεστώς εργασίας	Μόνιμος	2,6610	3,4576
	Συμβασιούχος	2,3333	3,2222
	Ελεύθερος	3,0000	5,0000
	Επαγγελματίας		
Χρόνος για μετάβαση στον χώρο εργασίας	Κάτω από 10'	2,3200	2,8400
	Μεταξύ 10-30'	2,5429	3,5143
	Μεταξύ 30-60'	3,0556	4,0556
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	2,7419	3,4839
	Έγγαμος/η	2,5349	3,4186
	Διαζευγμένος/η	2,0000	3,0000
Αριθμός παιδιών	Κανένα	2,7000	3,5250
	Ένα	2,7000	3,2000
	Δύο	2,5000	3,5833
	Τρία	1,7500	2,0000

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η μεγαλύτερη προτίμηση στην τηλεργασία, τόσο κατά τη διάρκεια της πανδημίας όσο και γενικότερα, δείχνουν οι γυναίκες έναντι των αντρών. Επίσης, οι συμμετέχοντες που αφιερώνουν περισσότερο χρόνο να μεταβούν στον χώρο εργασίας τους, δείχνουν μεγαλύτερη προτίμηση απέναντι στην τηλεργασία. Στα υπόλοιπα δημογραφικά χαρακτηριστικά δεν παρουσιάζονται μεγάλες αποκλίσεις στις μέσες τιμές των απαντήσεων των συμμετεχόντων, επομένως αυτές δεν κρίνονται άξιες αναφοράς. Τέλος, αναφορικά με τον κλάδο απασχόλησης παρουσιάζεται το κάτωθι διάγραμμα:

Γενικά, προτιμώ την τηλεργασία από την εργασία με φυσική παρουσία. Μέσος όρος



Διάγραμμα 3. Διαφορά γενικής στάσης προς την τηλεργασία ανά κλάδο απασχόλησης

Μεγαλύτερη προτίμηση προς την τηλεργασία εμφανίζουν οι εργαζόμενοι στον κλάδο υγείας, καθώς επίσης και οι εργαζόμενοι στον τουριστικό κλάδο και στον κλάδο παροχής τηλεүπηρεσιών.

Πίνακας 10. Πρόθεση παραμονής στο καθεστώς τηλεργασίας μετά την πανδημία

	N	%
Όχι	48	30,8
Ίσως	20	12,8
Ναι, λίγο	34	21,8
Ναι, αρκετά	32	20,5
Ναι, πολύ	22	14,1
Σύνολο	156	100,0

Όταν οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν αν μετά την πανδημία επιθυμούν να συνεχίσουν να βρίσκονται σε καθεστώς τηλεργασίας, το 30,8%, δηλαδή 48 άτομα, απάντησαν αρνητικά. Το 12,8% του ερευνητικού δείγματος, που αντιστοιχεί σε 20 άτομα,



απάντησαν «Ίσως». Και το 21,8% του ερευνητικού δείγματος, που αντιστοιχεί σε 34 άτομα, απάντησαν «Ναι, λίγο», το 20,5% του ερευνητικού δείγματος, που αντιστοιχεί σε 32 άτομα απάντησαν «Ναι, αρκετά» και τέλος, το υπόλοιπο 14,%, που αντιστοιχεί σε 22 άτομα απάντησαν «Ναι, πολύ». Ενώ το 30,8% του ερευνητικού δείγματος είναι απόλυτα αρνητικό, το 12,8% είναι διστακτικό, ενώ το υπόλοιπο 56,4% είναι θετικό.

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι μέσες τιμές των απαντήσεων των συμμετεχόντων ως προς την μελλοντική πρόθεσή τους απέναντι στην τηλεργασία ανά δημογραφικό χαρακτηριστικό τους.

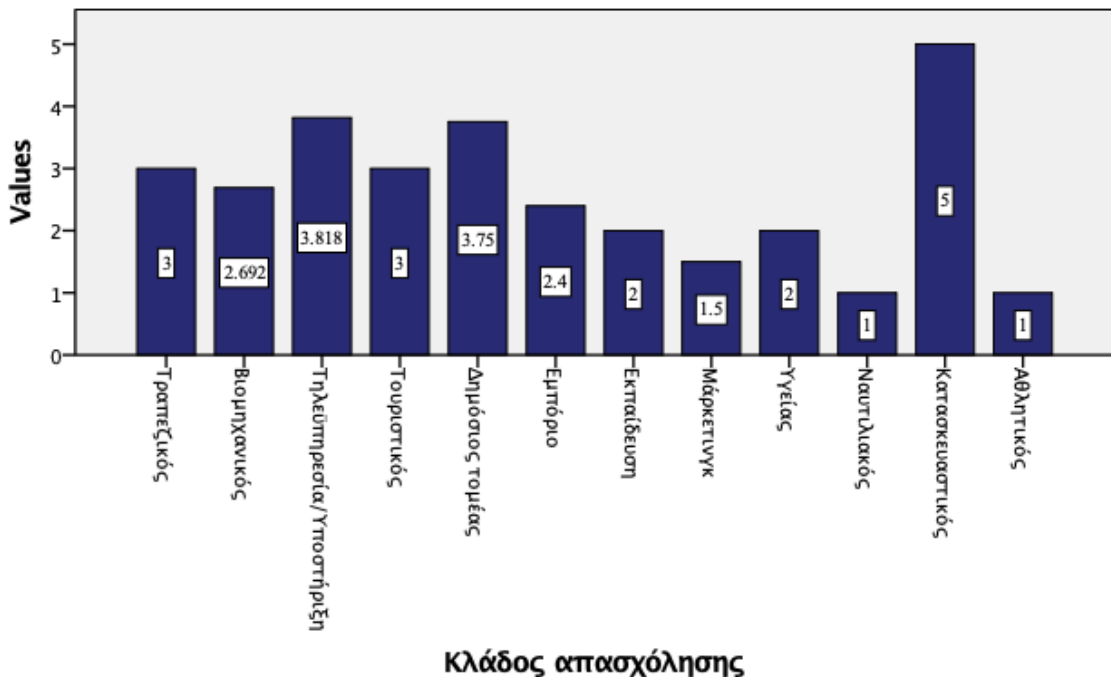
Πίνακας 11. Μέσοι όροι μελλοντικής πρόθεσης απέναντι στην τηλεργασία ανά δημογραφικό χαρακτηριστικό

		Μετά την πανδημία, θα θέλατε να παραμείνετε σε συνθήκες τηλεργασίας;
Φύλο	Άνδρας	2,6216
	Γυναίκα	2,8537
Ηλικία	18-30	2,9375
	31-40	2,6571
	41-50	2,6000
	51-60	3,1429
Καθεστώς εργασίας	Μόνιμος	2,8475
	Συμβασιούχος	2,3333
	Ελεύθερος	4,0000
	Επαγγελματίας	
Χρόνος για μετάβαση στον χώρο εργασίας	Κάτω από 10'	2,3200
	Μεταξύ 10-30'	2,6000
	Μεταξύ 30-60'	3,6111
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	2,9032
	Έγγαμος/η	2,6279
	Διαζευγμένος/η	2,7500
Αριθμός παιδιών	Κανένα	2,8250
	Ένα	2,9000
	Δύο	2,8333
	Τρία	1,0000

Ένα είναι το δημογραφικό χαρακτηριστικό των συμμετεχόντων που οι διαφορές στους μέσους όρους είναι άξιες σχολιασμού και αναφοράς, αναφορικά με την μελλοντική τους πρόθεση απέναντι στην τηλεργασία. Πιο συγκεκριμένα, πρόκειται για τον χρόνο μετάβασής τους στον χώρο εργασίας τους. Αναλυτικότερα, η μελλοντική πρόθεση

αυτών που αφιερώνουν περισσότερο χρόνο να μεταβούν στον χώρο εργασίας τους, είναι θετικότερη απέναντι στην τηλεργασία συγκριτικά με την μελλοντική πρόθεση των εργαζομένων που αφιερώνουν μικρότερο χρόνο να μεταβούν στον χώρο εργασίας τους. Όσον αφορά τον κλάδο απασχόλησης παρουσιάζεται το κάτωθι διάγραμμα:

**Μετά την πανδημία, θα θέλατε να παραμείνετε σε συνθήκες τηλεργασίας;
Μέσος όρος**



Διάγραμμα 4. Διαφορές κλάδων αναφορικά με την μελλοντική πρόθεση των εργαζομένων για την τηλεργασία

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι απόλυτα θετικοί ως προς την μελλοντική πρόθεση να συνεχιστεί η τηλεργασία, είναι οι εργαζόμενοι που προέρχονται από τον κατασκευαστικό κλάδο (5/5). Καθόλου θετικοί για τη μελλοντική συνέχιση της τηλεργασίας μετά την πανδημία, είναι οι εργαζόμενοι που προέρχονται από τον αθλητικό (1/5) και το ναυτιλιακό κλάδο (1/5).

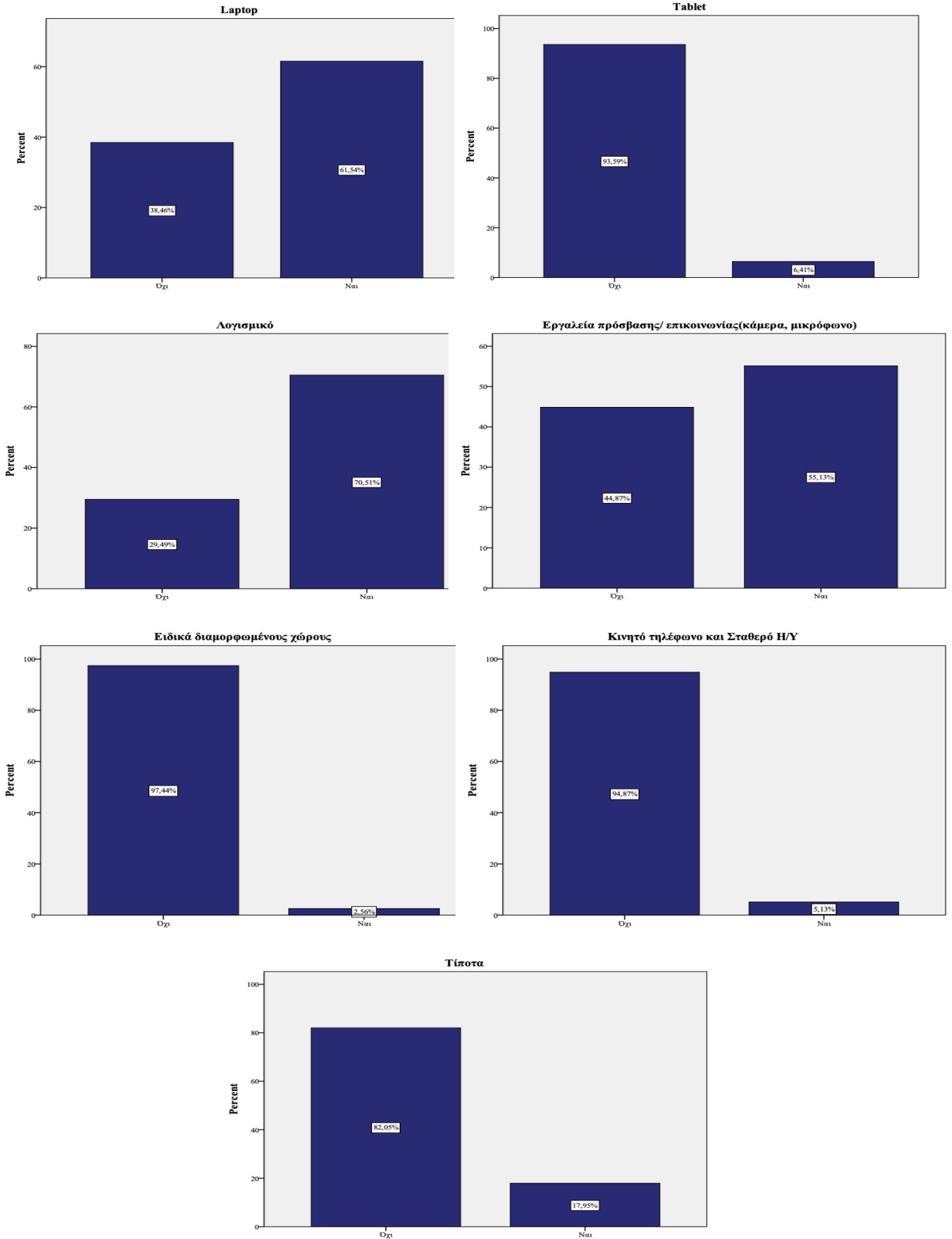


5.3 Παροχή υποστήριξης από την εταιρεία κατά την τηλεργασία

Στην ενότητα αυτή απαντάται το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα «Τι είδους υποστήριξη παρέχουν οι εταιρείες προς τους τηλεργαζόμενους».

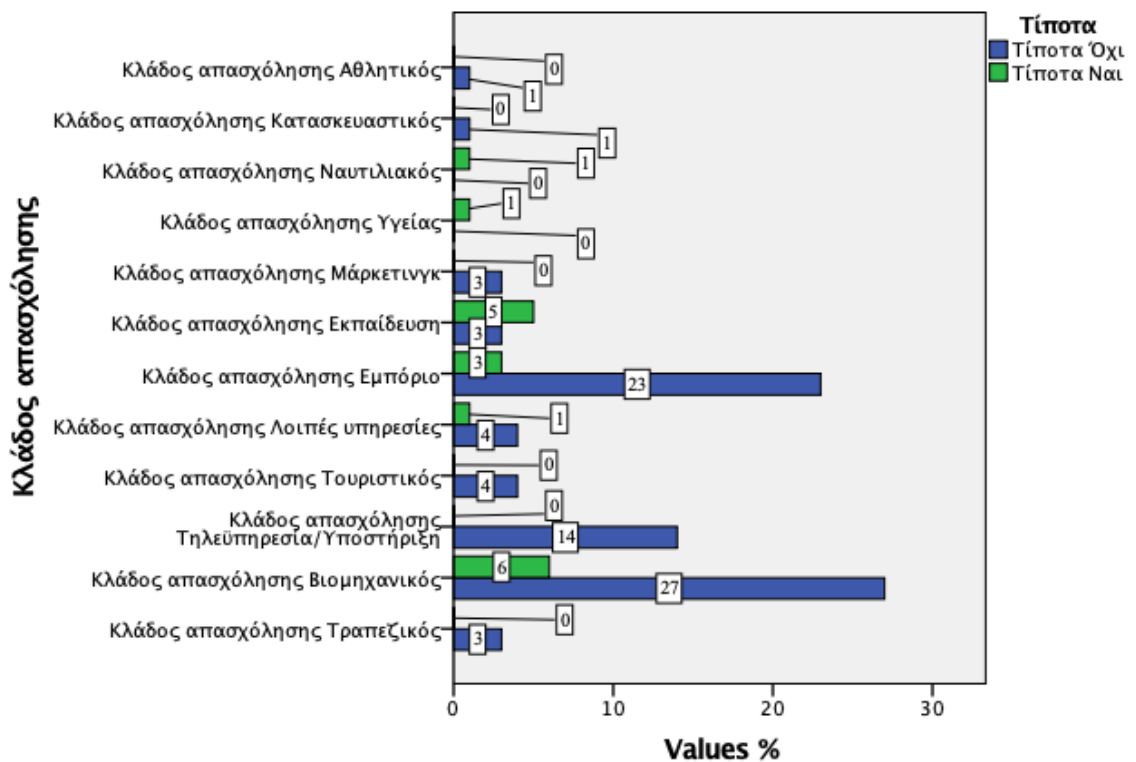
Αρχικά, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να επιλέξουν μεταξύ «Ναι» και «Όχι» καθέναν από τους εξοπλισμούς που παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί, ανάλογα με το αν τους παρείχε η εταιρεία τους κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας ή όχι.

Διάγραμμα 5. Παρεχόμενος εξοπλισμός από την εταιρεία κατά την τηλεργασία



Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η παροχή λογισμικού και laptop υποστηριζόταν σε αρκετά μεγάλο βαθμό από τις εταιρείες κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας. Επιπροσθέτως, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εταιρείες παρείχαν σε μέτριο βαθμό εργαλεία πρόσβασης και επικοινωνίας στους τηλεργαζόμενους, όπως είναι επί παραδείγματι μικρόφωνα και κάμερες. Σπάνιες είναι οι περιπτώσεις που οι εταιρείες δεν παρείχαν κανέναν εξοπλισμό τους τηλεργαζόμενους. Τέλος, σχεδόν καμία εταιρεία δεν παρείχε στους τηλεργαζόμενους tablet, κινητό τηλέφωνο και σταθερό υπολογιστή και ειδικά διαμορφωμένους χώρους.

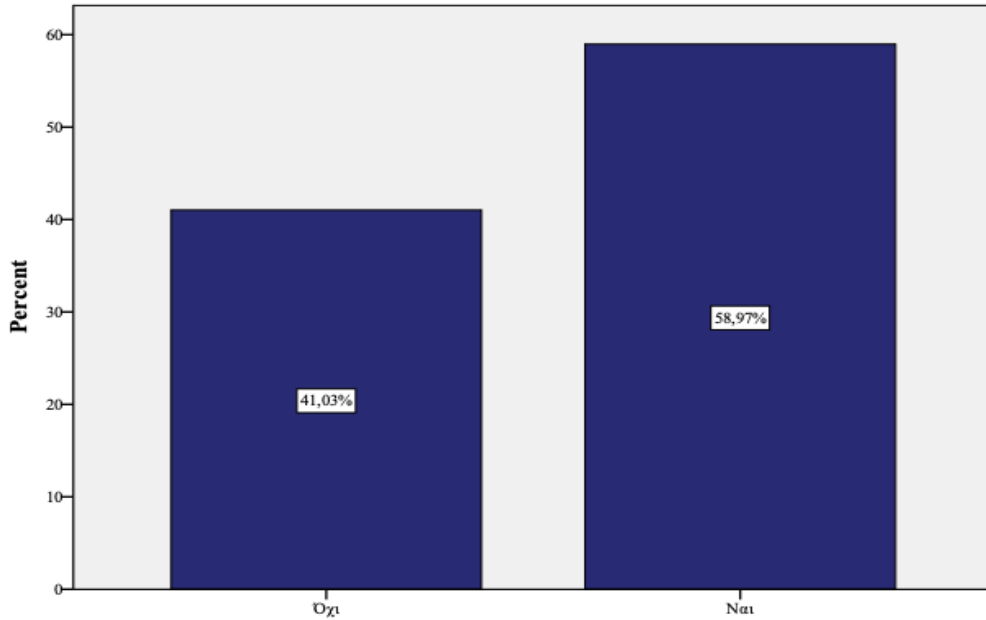
Καμία υποστήριξη



Διάγραμμα 6. Διαφορές κλάδων αναφορικά με την απουσία παροχών στους τηλεργαζόμενους

Στο παραπάνω διάγραμμα φαίνεται ότι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο υγείας και στον ναυτιλιακό κλάδο δεν προσέφεραν καμία παροχή στους τηλεργαζόμενους. Ο τρίτος υψηλότερος μέσος όρος ως προς την απουσία παροχών στους τηλεργαζόμενους εμφανίζεται στον κλάδο της εκπαίδευσης.

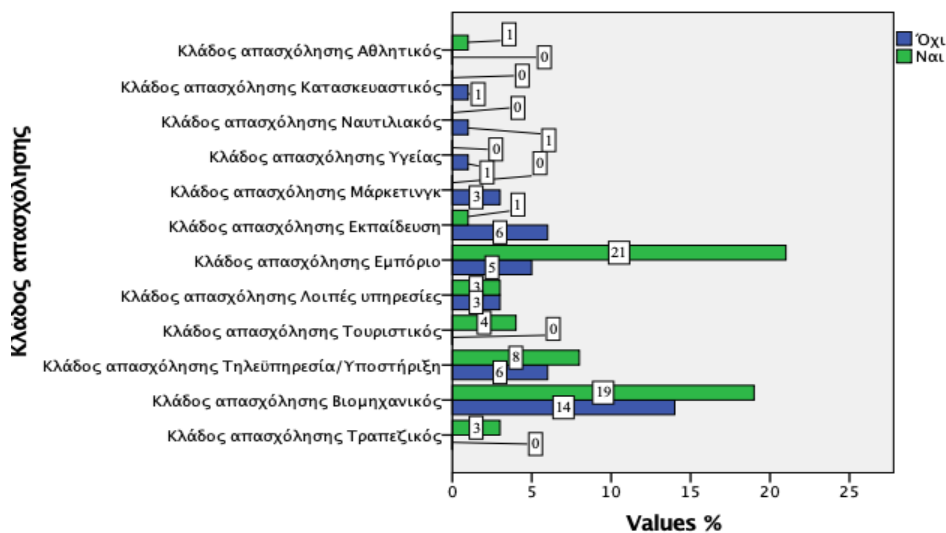
Στην τηλεργασία, όταν αντιμετωπίζετε κάποιο πρόβλημα με τον μηχανολογικό εξοπλισμό σας, την επισκευή του την αναλαμβάνει η εταιρεία σας;



Διάγραμμα 7. Επισκευή μηχανολογικού εξοπλισμού που εμφανίζει πρόβλημα

Επιπροσθέτως, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 58,97% ων συμμετεχόντων δήλωσαν ότι κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, όταν αντιμετωπίζουν κάποιο πρόβλημα με το μηχανολογικό τους εξοπλισμό, την επισκευή αναλαμβάνει η εταιρεία τους. Το υπόλοιπο 41,03% απάντησε αρνητικά.

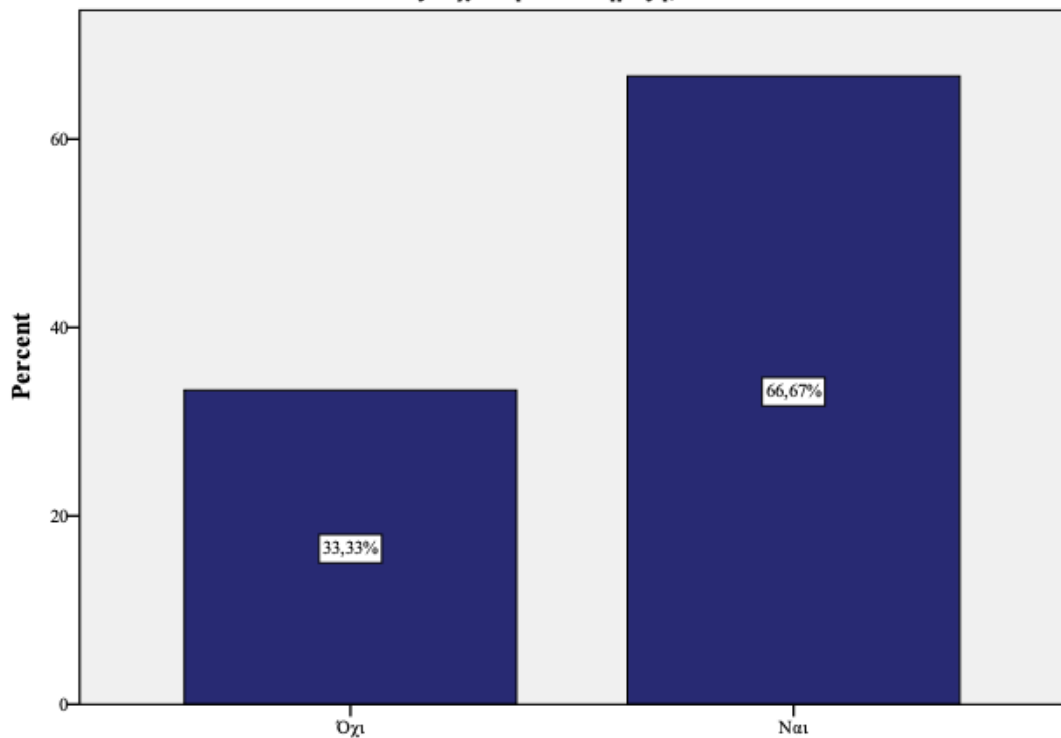
Στην τηλεργασία, όταν αντιμετωπίζετε κάποιο πρόβλημα με τον μηχανολογικό εξοπλισμό σας, την επισκευή του την αναλαμβάνει η εταιρεία σας;



Διάγραμμα 8. Διαφορές κλάδων ως προς την επισκευή μηχανολογικού εξοπλισμού που εμφανίζει πρόβλημα

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι μεγαλύτερη υποστήριξη ως προς την επισκευή μηχανολογικού εξοπλισμού που εμφανίζει πρόβλημα, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, παρέχουν προς τους τηλεργαζομένους οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον τραπεζικό κλάδο, στον τουριστικό κλάδο, στον αθλητικό κλάδο, τον βιομηχανικό, τον κλάδο τηλεϋπηρεσιών, καθώς επίσης και στον κλάδο του εμπορίου. Καμία υποστήριξη ως προς την επισκευή μηχανολογικού εξοπλισμού κατά την τηλεργασία, δεν προσφέρεται από εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο του μάρκετινγκ, της υγείας, στον ναυτιλιακό και τον κατασκευαστικό κλάδο.

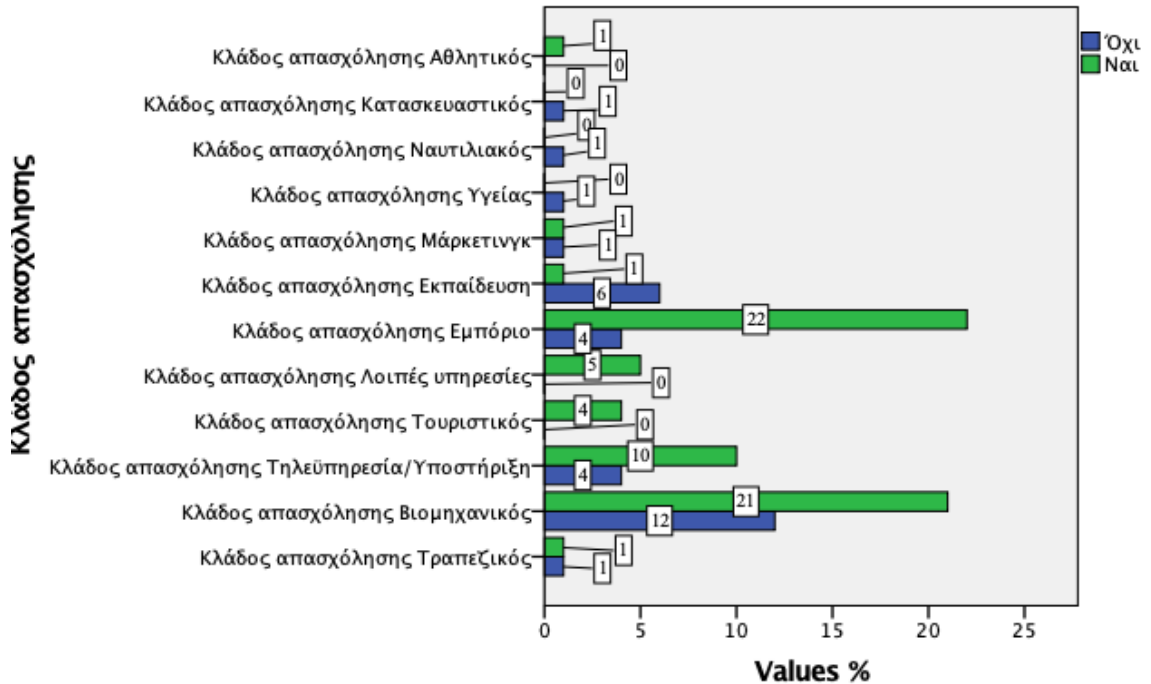
Όταν αντιμετωπίζετε πρόβλημα με την απομακρυσμένη σύνδεση, σας παρέχει η εταιρεία σας τεχνική υποστήριξη;



Διάγραμμα 9. Παροχή τεχνικής υποστήριξης κατά την αντιμετώπιση προβλήματος με την απομακρυσμένη σύνδεση κατά την τηλεργασία

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η πλειοψηφία του 66,67% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι κατά την τηλεργασία, όταν αντιμετωπίζουν πρόβλημα με την απομακρυσμένη σύνδεση, η εταιρεία τους παρέχει τεχνική υποστήριξη. Το υπόλοιπο 33,33% απάντησε αρνητικά.

Όταν αντιμετωπίζετε πρόβλημα με την απομακρυσμένη σύνδεση, σας παρέχει η εταιρεία σας τεχνική υποστήριξη;



Διάγραμμα 10. Διαφορές κλάδων ως προς την παροχή τεχνικής υποστήριξης κατά την αντιμετώπιση προβλήματος με την απομακρυσμένη σύνδεση κατά την τηλεργασία

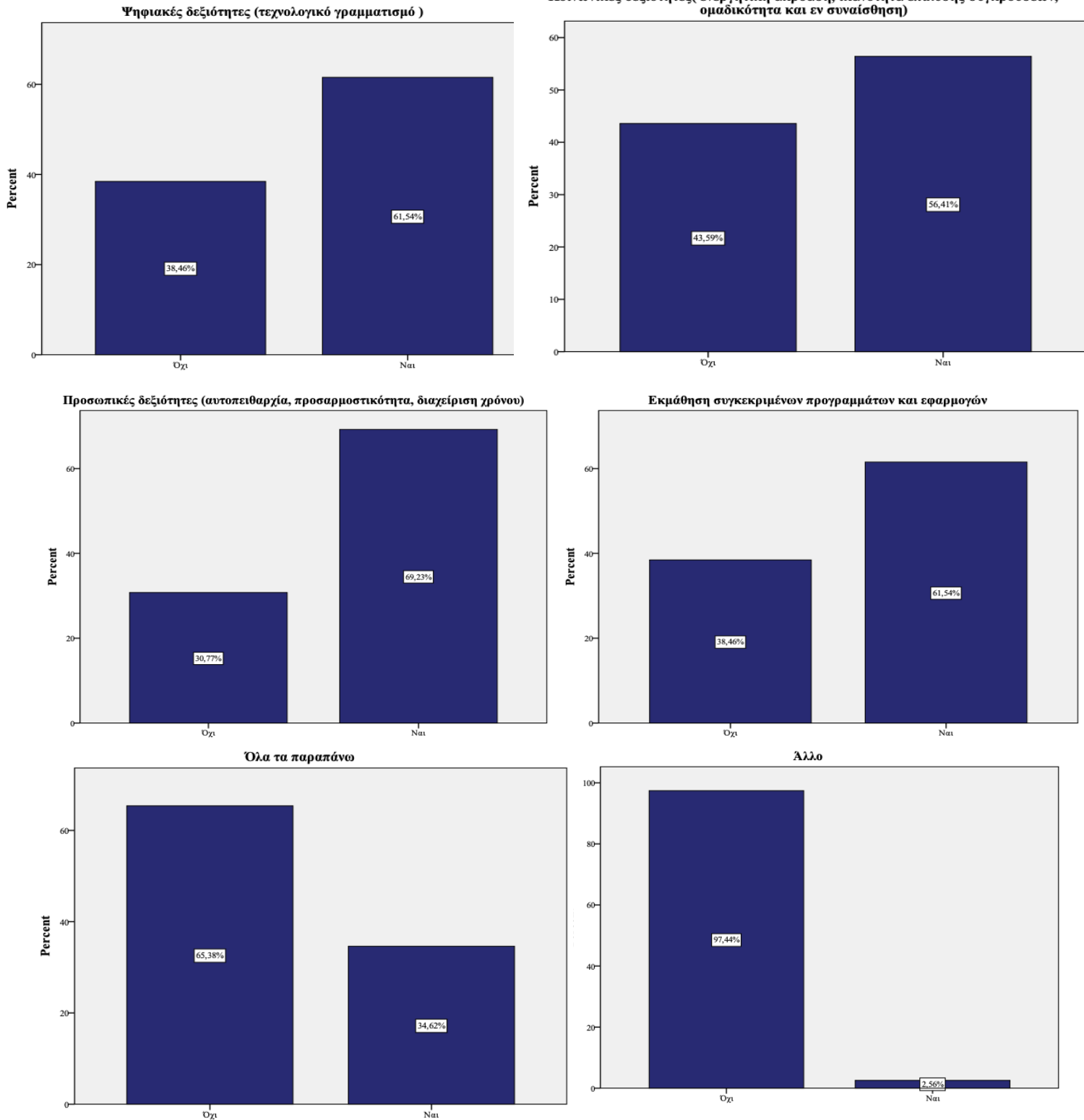
Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι καμία τεχνική υποστήριξη κατά την αντιμετώπιση προβλημάτων με την απομακρυσμένη σύνδεση προς τους τηλεργαζομένους δεν προσφέρεται από τις εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο υγείας, στο ναυτιλιακό κλάδο, καθώς επίσης και στον κατασκευαστικό κλάδο. Πρόκειται για τους κλάδους στους οποίους εμφανίζονται μόνο αρνητικές απαντήσεις και καμία θετική απάντηση. Επίσης, υψηλό ποσοστό μη παροχής βοήθειας εντοπίζεται και στον βιομηχανικό κλάδο (12%), στον οποίο όμως το ποσοστό παροχής βοήθειας είναι σαφώς υψηλότερο (21%).

5.4 Δεξιότητες που αναπτύχθηκαν κατά την τηλεργασία

Στην ενότητα αυτή απαντάται το τρίτο ερευνητικό ερώτημα «Ποιες δεξιότητες ήταν αναγκαίο να αναπτύξουν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας».

Αρχικά, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να επιλέξουν μεταξύ «Ναι» και «Όχι» καθεμία από τις δεξιότητες που παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί, ανάλογα με το αν τις ανέπτυξαν κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας ή όχι.

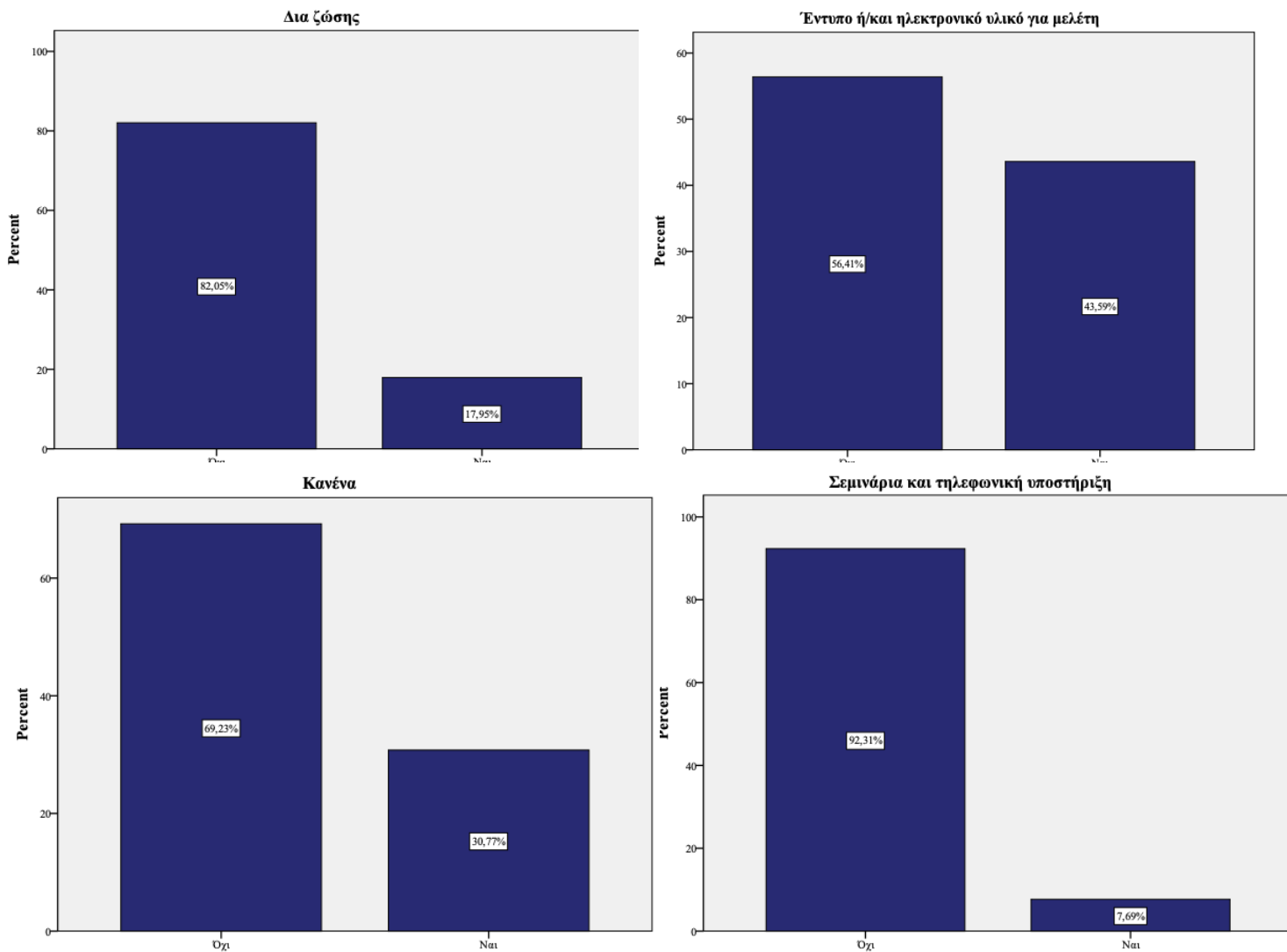
Διάγραμμα 11. Προσωπικές δεξιότητες που οι εργαζόμενοι χρειάστηκε να αναπτύξουν κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας





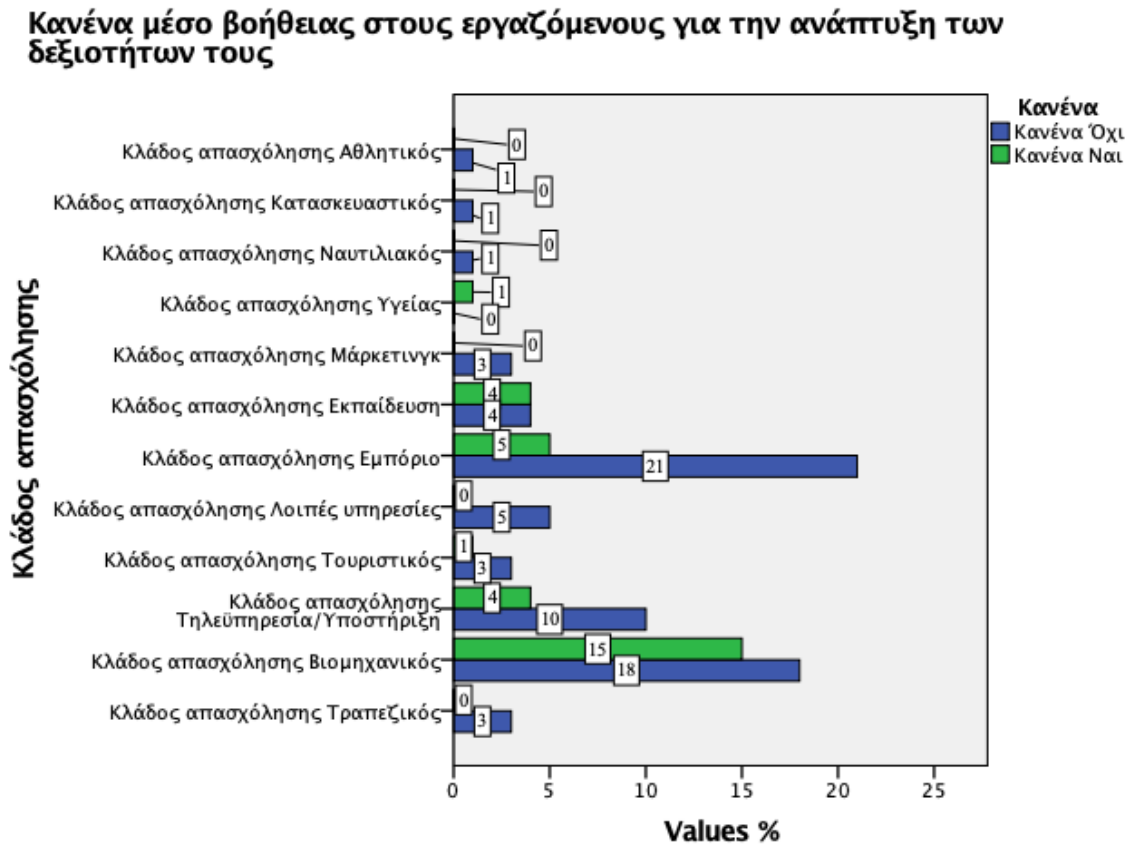
Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι χρειάστηκε να αναπτύξουν σε αρκετά μεγάλο βαθμό προσωπικές δεξιότητες, όπως είναι επί παραδείγματι αυτοπειθαρχία, η προσαρμοστικότητα και η διαχείριση χρόνου, κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας. Επίσης, σε αρκετά μεγάλο βαθμό χρειάστηκε να αναπτύξουν τη δεξιότητα της εκμάθησης συγκεκριμένων προγραμμάτων και εφαρμογών, κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, καθώς επίσης και τις ψηφιακές τους δεξιότητες, οι οποίες εμπίπτουν στο πλαίσιο του τεχνολογικού τους γραμματισμού. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι εργαζόμενοι χρειάστηκε να αναπτύξουν σε μέτριο βαθμό κοινωνικές δεξιότητες, όπως είναι επί παραδείγματι η ενεργητική ακρόαση, η ικανότητα επίλυσης συγκρούσεων, η ομαδικότητα και η ενσυναίσθηση. Ο συνδυασμός των ανωτέρω αναφερόμενων δεξιοτήτων δεν ήταν αναγκαίο να αναπτυχθεί από την πλευρά των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, ενώ παράλληλα δεν εντοπίστηκε κάποια άλλη δεξιότητα που οι τηλεεργαζόμενοι χρειάστηκε να αναπτύξουν. Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να επιλέξουν μεταξύ «Ναι» και «Όχι» κάθε έναν από τους κάτωθι τρόπους ανάπτυξης των δεξιοτήτων των εργαζομένων, κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, που παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί, ανάλογα με το αν τους παρέιχε η εταιρεία ή όχι.

Διάγραμμα 12. Τρόποι με τους οποίους οι εταιρείες βοήθησαν τους τηλεργαζομένους να αναπτύξουν τις απαιτούμενες για την τηλεργασία δεξιότητες



Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εταιρείες δεν βοήθησαν σε αρκετά μεγάλο βαθμό τους εργαζόμενους στον αναπτύξουν τις απαιτούμενες δεξιότητες για την τηλεργασία. Ο συγκεκριμένος μέσος όρος αφορά την παροχή εντύπου και ηλεκτρονικού υλικού από την πλευρά των εταιρειών, προς μελέτη, για τους τηλεργαζόμενους. Ο συγκεκριμένος τρόπος υποστήριξης των τηλεργαζόμενων για την ανάπτυξη των απαιτούμενων δεξιοτήτων τους για την τηλεργασία εφαρμόστηκε σε μέτριο βαθμό από την πλευρά των επιχειρήσεων. Σχεδόν καμία επιχείρηση δεν υποστήριξε τους εργαζόμενους, κατά την τηλεργασία, για την ανάπτυξη των απαιτούμενων δεξιοτήτων τους μέσω σεμιναρίων και μέσω τηλεφωνικής υποστήριξης. Σε μικρό βαθμό, οι επιχειρήσεις υποστήριξαν διά ζώσης τους εργαζόμενους στον αναπτύξουν τις απαιτούμενες δεξιότητες που χρειάζονταν για την τηλεργασία. Όσον αφορά τις εταιρείες που δεν παρείχαν καμία απολύτως υποστήριξη στους εργαζόμενους για την υποβοήθησή τους

να αναπτύξουν τις απαιτούμενες δεξιότητες κατά την τηλεργασία, ο κλάδος από τον οποίο αυτές προέρχονται αποτυπώνεται στο κάτωθι διάγραμμα.



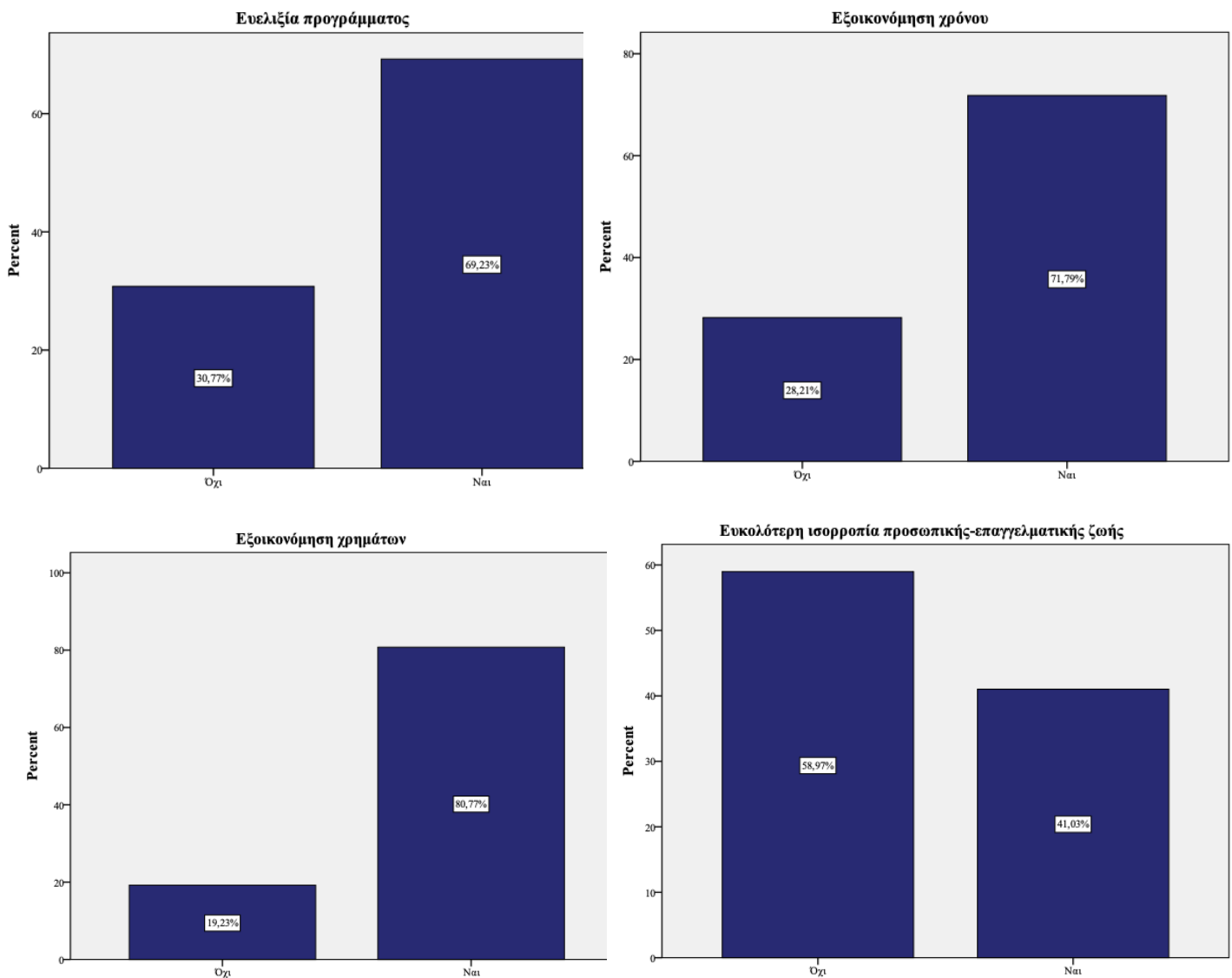
Διάγραμμα 13. Διαφορές κλάδων ως προς την παροχή βοήθειας στους τηλεεργαζόμενους να αναπτύξουν τις απαιτούμενες για την τηλεργασία δεξιότητες

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο υγείας δεν παρείχαν καμιά υποστήριξη στους εργαζόμενους για να αναπτύξουν τις απαιτούμενες δεξιότητες για την τηλεργασία. Ομοίως, στον εκπαιδευτικό κλάδο ίσο ποσοστό συμμετεχόντων απάντησε τόσο καταφατικά όσο και αρνητικά στην παροχή βοήθειας. Επίσης, μη παροχή βοήθειας εντοπίζεται και στην περίπτωση του βιομηχανικού κλάδου (15%).

5.5 Οφέλη τηλεργασίας

Στην ενότητα αυτή δίνεται απάντηση στο ερευνητικό ερώτημα «Ποια είναι τα οφέλη που προκύπτουν από την τηλεργασία για τους εργαζόμενους». Αρχικά, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να επιλέξουν μεταξύ «Ναι» και «Όχι» σε κάθε ένα από τα οφέλη της τηλεργασίας που παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί, ανάλογα με το αν θεωρούν ότι προκύπτει κατόπιν της εφαρμογής του συγκεκριμένου τύπου εργασίας.

Διάγραμμα 14. Οφέλη που προκύπτουν από την τηλεργασία





Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η εξοικονόμηση χρημάτων είναι το μεγαλύτερο όφελος που προκύπτει από την τηλεργασία. Το δεύτερο μεγαλύτερο όφελος της τηλεργασίας είναι η εξοικονόμηση χρόνου. Σε αρκετά μεγάλο βαθμό, προκύπτει ότι η τηλεργασία προσφέρει ευελιξία προγράμματος στους εργαζόμενους. Σε σχετικά μικρό βαθμό προέκυψε ότι η τηλεργασία προσφέρει ευκολότερη ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στους εργαζόμενους. Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων των συμμετεχόντων, εκφραζόμενα σε ποσοστά, για τα οφέλη της τηλεργασίας, ανά δημογραφικό χαρακτηριστικό.

Πίνακας 12. Αξιολογήσεις ωφελειών τηλεργασίας ανά δημογραφικό χαρακτηριστικό

			Ευελιξία προγράμματος (%)	Εξοικονόμηση χρόνου (%)	Εξοικονόμηση χρημάτων (%)	Ευκολότερη ισορροπία προσωπικής- επαγγελματικής ζωής (%)
Φύλο	Άνδρας	Ναι	30,77	35,90	39,74	16,67
		Όχι	16,66	11,54	7,70	30,77
	Γυναίκα	Ναι	38,47	35,90	41,03	24,35
		Όχι	14,10	16,66	11,53	28,21
Ηλικία	18-30	Ναι	17,95	19,23	20,51	11,54
		Όχι	2,56	1,28	0,00	8,97
	31-40	Ναι	29,49	28,21	35,89	17,95
		Όχι	15,38	16,67	8,97	26,92
	41-50	Ναι	12,82	15,38	17,95	6,41
		Όχι	12,82	10,26	7,69	19,23
	51-60	Ναι	8,97	8,97	6,41	5,13
		Όχι	0,00	0,00	2,56	3,84
Καθεστώς εργασίας	Μόνιμος	Ναι	53,85	55,13	61,54	30,77
		Όχι	21,79	20,51	14,10	44,87
	Συμβασιούχος	Ναι	15,38	15,38	17,95	10,26
		Όχι	7,69	7,69	5,13	12,82
	Ελεύθερος Επαγγελματίας	Ναι	0,00	0,00	1,28	0,00
		Όχι	1,28	1,28	0,00	1,28
Χρόνος για μετάβαση στον χώρο εργασίας	Κάτω από 10'	Ναι	17,95	19,23	24,36	10,26
		Όχι	14,10	12,82	7,69	21,79



	Μεταξύ 10-30'	Ναι	32,05	33,33	37,18	15,38
		Όχι	12,82	11,54	7,69	29,49
	Μεταξύ 30-60'	Ναι	19,23	19,23	19,23	15,38
		Όχι	3,85	3,85	3,84	7,69
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	Ναι	29,49	34,62	35,89	17,95
		Όχι	10,26	5,13	3,85	21,79
	Έγγαμος/η	Ναι	34,62	33,33	39,74	20,51
		Όχι	20,51	21,79	15,38	34,62
	Διαζευγμένος/η	Ναι	5,13	3,85	5,13	2,56
		Όχι	0,00	1,28	0,00	2,56
Αριθμός παιδιών	Κανένα	Ναι	39,74	42,31	47,43	23,08
		Όχι	11,54	8,97	3,84	28,21
	Ένα	Ναι	6,41	6,41	7,69	6,41
		Όχι	6,41	6,41	5,13	6,41
	Δύο	Ναι	20,51	19,23	21,79	11,54
		Όχι	10,26	11,54	8,97	19,23
	Τρία	Ναι	2,56	3,85	3,84	0,00
		Όχι	2,56	1,28	1,28	5,13

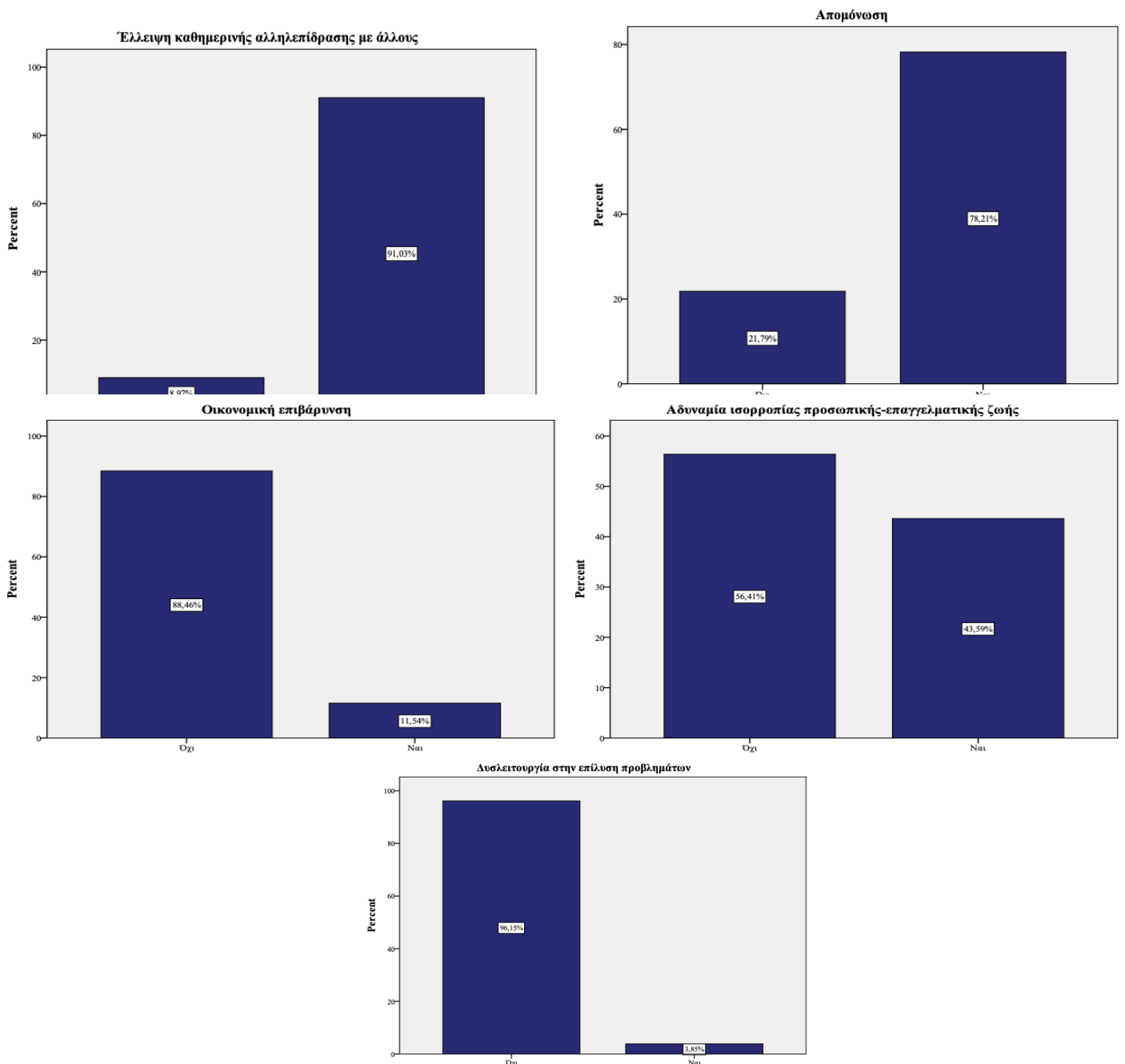
Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι δεν υπάρχουν σημαντικές αποκλίσεις στα ποσοστά των απαντήσεων ανδρών και γυναικών ως προς τις πεπαιθήσεις τους για τα οφέλη που προκύπτουν από την τηλεργασία. Το ίδιο συμβαίνει και με τις πεπαιθήσεις των συμμετεχόντων για τα οφέλη της τηλεργασίας και του καθεστώτος εργασίας στο οποίο βρίσκονται, καθώς επίσης και του κλάδου στον οποίο απασχολούνται. Ωστόσο, στην ηλικία εμφανίζονται αποκλίσεις στα ποσοστά των συμμετεχόντων, οι οποίες είναι άξιες αναφοράς. Αναλυτικότερα, οι ηλικιακά μικρότεροι εργαζόμενοι θεωρούν ότι η εξοικονόμηση χρημάτων προκύπτει ως όφελος από την τηλεργασία, σε μεγαλύτερο βαθμό συγκριτικά με άλλους ηλικιακά μεγαλύτερους εργαζόμενους. Κρίνοντας με βάση τον χρόνο μετάβασης των εργαζομένων στον χώρο εργασίας άλλους, προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι που αφιερώνουν περισσότερο χρόνο για να μεταβούν στον χώρο εργασίας άλλους θεωρούν μεγαλύτερα τα οφέλη άλλους τηλεργασίας, συγκριτικά με άλλους εργαζόμενους που αφιερώνουν λιγότερο χρόνο για να μεταβούν στον χώρο εργασίας άλλους. Με βάση την οικογενειακή κατάσταση στην οποία βρίσκονται οι εργαζόμενοι, προκύπτει ότι οι έγγαμοι τηλεργαζόμενοι θεωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό, συγκριτικά με άλλους άγαμους και διαζευγμένους τηλεργαζόμενους, ότι η τηλεργασία προσφέρει το όφελος άλλους εξοικονόμησης χρόνου. Τέλος, με βάση τον αριθμό των παιδιών των εργαζομένων, προκύπτει ότι αυτοί που έχουν λιγότερα ή καθόλου παιδιά, θεωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό, συγκριτικά με άλλους εργαζόμενους που έχουν

περισσότερα παιδιά, ότι η τηλεργασία προσφέρει το όφελος άλλους εξοικονόμησης χρημάτων.

5.6 Αρνητικές συνέπειες τηλεργασίας

Στην ενότητα αυτή δίνεται απάντηση στο τελευταίο ερευνητικό ερώτημα «Ποιες είναι οι αρνητικές συνέπειες που προκύπτουν από την τηλεργασία για άλλους εργαζόμενους». Αρχικά, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να επιλέξουν μεταξύ «Ναι» και «Όχι» σε κάθε μία από άλλους αρνητικές συνέπειες άλλους τηλεργασίας που παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί, ανάλογα με το αν θεωρούν ότι προκύπτει κατόπιν άλλους εφαρμογής του συγκεκριμένου τύπου εργασίας.

Διάγραμμα 15. Αρνητικές συνέπειες τηλεργασίας





Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η μεγαλύτερη αρνητική συνέπεια άλλους τηλεργασίας είναι η έλλειψη άλλους καθημερινής αλληλεπίδρασης με άλλους ανθρώπους. Η δεύτερη σημαντικότερη αρνητική συνέπεια άλλους τηλεργασίας είναι η απομόνωση. Εκ των αποτελεσμάτων φαίνεται ότι η αδυναμία ισορροπίας άλλους προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων, η οικονομική άλλους επιβάρυνση και η δυσλειτουργία στην επίλυση προβλημάτων δεν αποτελούν σημαντικές αρνητικές συνέπειες άλλους τηλεργασίας. Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων των συμμετεχόντων, εκφραζόμενα σε ποσοστά ανά απάντηση, για τις αρνητικές συνέπειες που πιστεύουν ότι προκύπτουν από την τηλεργασία, ανά δημογραφικό χαρακτηριστικό.

Πίνακας 13. Αξιολογήσεις αρνητικών συνεπειών τηλεργασίας ανά δημογραφικό χαρακτηριστικό

			Έλλειψη καθημερινής αλληλεπίδρασης με άλλους (%)	Απομόνωση (%)	Οικονομική επιβάρυνση (%)	Αδυναμία ισορροπίας προσωπικής – επαγγελματικής ζωής	Δυσλειτουργία στην επίλυση προβλημάτων (%)
						(%)	(%)
Φύλο	Ανδρας	Ναι	41,03	38,46	3,84	19,23	2,56
		Όχι	6,41	8,97	43,58	28,21	44,87
	Γυναίκα	Ναι	50,00	39,74	7,69	24,35	1,29
		Όχι	2,56	12,82	44,87	28,21	51,28
Ηλικία	18-30	Ναι	20,51	16,67	1,28	5,13	1,28
		Όχι	0,00	3,85	19,23	15,38	19,23
	31-40	Ναι	39,74	30,77	6,41	17,95	1,28
		Όχι	5,13	14,10	38,46	26,92	43,59
	41-50	Ναι	24,36	24,36	3,85	17,95	1,28
		Όχι	1,28	1,28	21,79	7,69	24,36
	51-60	Ναι	6,41	6,41	0,00	2,56	0,00
		Όχι	2,56	2,56	8,97	6,41	8,97
Καθεστώς εργασίας	Μόνιμος	Ναι	67,96	61,54	7,69	33,33	1,28
		Όχι	7,69	14,11	67,95	42,32	74,36
	Συμβασιού χος	Ναι	21,79	15,38	3,85	8,97	2,56
		Όχι	1,28	7,69	19,23	14,10	20,52
	Ελεύθερος Επαγγελμα τίας	Ναι	1,28	1,28	0,00	1,28	1,28
		Όχι	0,00	0,00	1,28	0,00	0,00



Χρόνος για μετάβαση στον χώρο εργασίας	Κάτω από 10'	Ναι	25,64	21,79	3,85	12,82	0,00
		Όχι	6,41	10,25	28,21	19,23	32,05
	Μεταξύ 10-30'	Ναι	44,87	39,74	6,41	23,08	3,85
		Όχι	0,00	5,13	38,46	21,79	41,03
Μεταξύ 30-60'	Ναι	20,51	16,67	1,28	7,69	0,00	
	Όχι	2,56	6,42	21,79	15,38	23,07	
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	Ναι	37,18	30,77	1,28	11,53	2,56
		Όχι	2,56	8,97	38,46	28,21	31,18
	Έγγαμος/η	Ναι	50,00	44,87	10,26	30,77	1,28
		Όχι	5,13	10,27	44,87	24,36	53,86
	Διαζευγμένος/η	Ναι	3,85	2,56	0,00	1,28	0,00
		Όχι	1,28	2,56	5,13	3,85	5,14
Αριθμός παιδιών	Κανένα	Ναι	47,44	39,74	2,56	16,67	2,56
		Όχι	3,85	11,54	48,72	34,62	48,72
	Ένα	Ναι	12,82	10,26	6,41	6,41	0,00
		Όχι	0,00	2,56	6,41	6,41	12,82
	Δύο	Ναι	5,13	23,08	2,56	16,67	1,28
		Όχι	25,64	7,69	28,21	14,10	29,49
	Τρία	Ναι	5,12	5,13	0,00	3,84	0,00
		Όχι	0,00	0,00	5,13	1,28	5,13

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά που δεν εμφανίζουν κάποια αξία αναφοράς απόκλιση στα ποσοστά των αξιολογήσεων των συμμετεχόντων αναφορικά με τις αρνητικές συνέπειες της τηλεργασίας είναι το φύλο και ο χρόνος μετάβασης στον χώρο εργασίας. Η ηλικία εμφανίζει αποκλίσεις στα ποσοστά των απαντήσεων των συμμετεχόντων, που είναι αξίες αναφοράς. Πιο συγκεκριμένα, παρατηρείται ότι οι ηλικιακά μεγαλύτεροι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι η έλλειψη καθημερινής αλληλεπίδρασης με άλλους δεν προκύπτει ως αρνητική συνέπεια της τηλεργασίας σε τόσο μεγάλο βαθμό. Το αντίθετο πιστεύουν οι ηλικιακά μικρότεροι εργαζόμενοι. Επιπροσθέτως, οι ηλικιακά μεγαλύτεροι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι η αδυναμία ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής προκύπτει σε μεγάλο βαθμό ως αρνητική συνέπεια της τηλεργασίας. Το αντίθετο πιστεύουν οι ηλικιακά μικρότεροι εργαζόμενοι.

Το καθεστώς εργασίας εμφανίζει αποκλίσεις στα ποσοστά, που είναι αξίες αναφοράς, στην περίπτωση της δυσλειτουργίας στην επίλυση προβλημάτων, ως αρνητικής συνέπειας της τηλεργασίας. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε καθεστώς μονιμότητας στην εργασία τους έχουν την τάση να πιστεύουν ότι η δυσλειτουργία στην



επίλυση προβλημάτων δεν θεωρείται τόσο μεγάλη αρνητική συνέπεια από την τηλεργασία. Το αντίθετο πιστεύουν οι συμβασιούχοι και οι ελεύθεροι επαγγελματίες.

Η οικογενειακή κατάσταση εμφανίζει αποκλίσεις στα ποσοστά, που είναι άξιες αναφοράς ως προς την αρνητική συνέπεια της αδυναμίας ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των τηλεργαζομένων. Οι εργαζόμενοι που είναι έγγαμοι δεν θεωρούν σε τόσο μεγάλο βαθμό ότι η αδυναμία ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί σημαντική αρνητική συνέπεια της τηλεργασίας. Το αντίθετο συμβαίνει με την περίπτωση των εργαζομένων που είναι άγαμοι ή οι διαζευγμένοι.

Τέλος, ο αριθμός των παιδιών των συμμετεχόντων εμφανίζει αποκλίσεις στα ποσοστά, που είναι άξιες αναφοράς, στην περίπτωση της αρνητικής συνέπειας της αδυναμίας ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής τους κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας. Οι εργαζόμενοι που έχουν λιγότερα ή καθόλου παιδιά δεν θεωρούν σε τόσο μεγάλο βαθμό ότι η αδυναμία ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής τους ζωής αποτελεί σημαντική αρνητική συνέπεια της τηλεργασίας. Το αντίθετο συμβαίνει με την περίπτωση των εργαζομένων που έχουν περισσότερα παιδιά.

Στο σημείο αυτό, ορισμένα σχόλια, άξια αναφοράς, που παρατέθηκαν από τους ίδιους τους συμμετέχοντες τα οποία αφορούν προτάσεις εφαρμογής της τηλεργασίας με τέτοιο τρόπο ώστε να εξαλείφονται οι αρνητικές συνέπειες αυτής είναι τα εξής:

«Καλύτερος εξοπλισμός, προσαρμοσμένα προγράμματα και καλύτερη προετοιμασία»

«Να προσπαθήσει η επιχείρηση να ελέγξει τις ώρες εργασίας, μιας που λόγω της μη απομάκρυνσης από το σπίτι, οι εργαζόμενοι κατέληγαν να δουλεύουν παραπάνω, κάτι το οποίο σε βάθος χρόνου είχε συνέπειες στην αποδοτικότητα κι στην ισορροπία ζωής εργασίας»

«Καθημερινή επικοινωνία εργοδότη - εργαζόμενου για επίλυση προβλημάτων! Συνεχής αναζήτηση νέων μέσων τεχνολογίας και προγραμμάτων που καθιστούν πιο εύκολη την εργασία (κυρίως σε σπίτια που χρησιμοποιούνται προσωπικοί υπολογιστές)!»

«Να τηρείται το ωράριο καθώς οι περισσότεροι ξέρουν ότι θα δουλεύουν παραπάνω και δεν το προτιμούν!»

«επιδότηση της κάλυψης από το κράτος του κόστους φύλαξης των παιδιών από ειδικό παιδαγωγό ώστε να μπορεί να πραγματοποιηθεί στο σπίτι ταυτόχρονη τηλεργασία του γονέα αλλά και τηλεκπαίδευση του παιδιού καθώς οι ώρες και των δυο αυτών συμπίπτουν με αποτέλεσμα να μην είναι εφικτό να ολοκληρωθεί κανένα από τα δύο!»



«Ευελιξία δυνατότητας τηλεργασίας, *Free-day* (αν κάποιος υπάλληλος θέλει να εργαστεί μία ημέρα της εβδομάδας από το χώρο του), παροχή εξοπλισμού (πχ γραφείο, καρέκλα, *free wifi* κτλ)»

«Καλύτερη οργάνωση των εργασιών και των *project* των εργαζομένων ώστε να είναι αποδοτικότεροι. 2. Ξεκάθαρους κανόνες με τους οποίους πρέπει να εργάζονται από το σπίτι (π.χ. ωράριο: ευέλικτο ή σταθερό)»

«Δομημένο περιβάλλον εργασίας, 2. Λειτουργικές & αποτελεσματικές Διαδικασίες λειτουργιών, 3. Αξιόπιστα πληροφοριακά συστήματα & μέσα επικοινωνίας»

«Κάποια *team building* που θα φερουν «κοντά» τους εργαζομένους. Για παράδειγμα ένας εξ αποστάσεως διατμηματικός καφές 20 λεπτά την μέρα.»

«Από πλευράς επικοινωνίας μεταξύ συνεργατών θα χρειαστεί ένας πιο σύντομος και άμεσος τρόπος επικοινωνίας από τα *mail* ή τις εφαρμογές τύπου *teams*»



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Αρχικά, επισημαίνεται ότι σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας ήταν η διερεύνηση των απόψεων και στάσεων των εργαζομένων για την νέα μορφή απασχόλησης, ήτοι την τηλεργασία, η οποία αναπτύχθηκε σε μεγάλο βαθμό κατά τη διάρκεια του ξεσπάσματος της πρόσφατης πανδημίας του κορονοϊού, σε παγκόσμιο επίπεδο. Το εν λόγω ζήτημα προσεγγίστηκε αφενός θεωρητικά, κάνοντας ανασκόπηση της υφιστάμενης βιβλιογραφίας, παραθέτοντας δευτερογενή δεδομένα που έχουν παρουσιαστεί από άλλους μελετητές και ερευνητές, τόσο πρόσφατα όσο και παλαιότερα και αφετέρου, μέσω πρωτογενούς ποσοτικής έρευνας η οποία βασίστηκε σε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο. Στην έρευνα συμμετείχαν 156 εργαζόμενοι σε ελληνικές εταιρείες διαφόρων κλάδων.

Εκ των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας προέκυψε ότι η τηλεργασία δεν κατάφερε να επικρατήσει εξολοκλήρου της διά ζώσης εργασίας, σύμφωνα με τις προτιμήσεις των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις. Το αποτέλεσμα αυτό, μάλιστα, δεν αφορά μόνο την τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας του κορονοϊού, αλλά και την εφαρμογή της τηλεργασίας σε ένα ευρύτερο και γενικότερο πλαίσιο, ακόμα και μετά την παρέλευση της πανδημίας. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι στις ελληνικές επιχειρήσεις δεν κρατούν ούτε αρνητική στάση απέναντι στην τηλεργασία και την καθολική εφαρμογή της ή την αναγκαστική προσωρινή εφαρμογή της κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Για τον λόγο αυτό εξάγεται το συμπέρασμα του ότι προκύπτει μία γενικότερη ουδετερότητα των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις απέναντι στην προτίμησή τους για το εν λόγω νέο καθεστώς εργασίας.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που αφιερώνουν περισσότερο χρόνο να μεταβούν στον χώρο εργασίας τους δείχνουν να είναι θετικότεροι για την καθολική εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας, όχι μόνο κατά τη διάρκεια της πανδημίας, αλλά και μετά την παρέλευση αυτής. Διαφορές εντοπίστηκαν και στην πρόθεση των εργαζομένων έναντι της εξ αποστάσεως εργασίας με κριτήριο τον κλάδο στον οποίο απασχολούνται. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνά μας απέδειξε ότι απόλυτα θετικοί για την καθολική εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας είναι οι εργαζόμενοι του κατασκευαστικού κλάδου της Ελλάδας. Εναντίον της καθολικής εφαρμογής της εξ αποστάσεως εργασίας είναι οι εργαζόμενοι του αθλητικού και ναυτιλιακού κλάδου. Πιθανότατα, οι κατασκευαστικές εταιρείες της Ελλάδας κατάφεραν να διαχειριστούν πιο αποτελεσματικά τις ανάγκες των εργαζομένων, όταν αυτοί βρίσκονται σε καθεστώς τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Έτσι, κατάφεραν να κερδίσουν την προτίμηση των απασχολούμενων τους έναντι αυτού του νέου καθεστώτος εργασίας.



Το αντίθετο πιθανόν συμβαίνει με τις εταιρείες του ελληνικού αθλητικού και ναυτιλιακού κλάδου, που ενδεχομένως δεν κατάφεραν να καλύψουν τις ανάγκες των εργαζομένων τους, όταν αυτή βρισκόταν σε καθεστώς εξ αποστάσεως απασχόλησης.

Όσον αφορά τα συμπεράσματα που εξάγονται από την λήψη υποστήριξης των εργαζομένων, από την πλευρά των εταιρειών τους, κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, προέκυψε ότι οι περισσότερες εταιρείες παρείχαν τα απαιτούμενα λογισμικά, καθώς επίσης και φορητούς ηλεκτρονικούς υπολογιστές στους τηλεεργαζόμενους. Η παροχή του απαιτούμενου τεχνολογικού και ψηφιακού εξοπλισμού στους τηλεεργαζόμενους κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική και από τους Lister & Harnish (2013), οι οποίοι επεσήμαναν ότι η επιτυχής πρόσβαση των τηλεεργαζομένων στα εργασιακά πρωτόκολλα και τα απαιτούμενα αρχεία, μέσω της αξιοποίησης του απαιτούμενου εξοπλισμού, βοηθά την εργασιακή τους αποδοτικότητα όταν βρίσκονται σε καθεστώς εξ αποστάσεως απασχόλησης. Καμία υποστήριξη προς τους τηλεεργαζόμενους δεν παρασχέθηκε από την πλευρά εταιρειών που δραστηριοποιούνται στον ελληνικό ναυτιλιακό κλάδο και στον κλάδο υγείας. Έτσι, δικαιολογείται και το παραπάνω συμπέρασμα που έχει εξαχθεί για τους εργαζόμενους στο ναυτιλιακό κλάδο, οι οποίοι δείχνουν πλήρη αποστροφή απέναντι στην καθολική υιοθέτηση της τηλεργασίας ακόμα και μετά την παρέλευση της πανδημίας. Στο σημείο αυτό, επιβεβαιώνεται η ελλιπής κάλυψη των αναγκών τους και η αδυναμία ολοκληρωμένης υποστήριξής τους από την πλευρά των εταιρειών τους.

Όσον αφορά την υποστήριξη που λάμβαναν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της εξ αποστάσεως απασχόλησης τους, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, σε περιπτώσεις που αντιμετώπιζαν τεχνικά προβλήματα και προβλήματα συνδεσιμότητας, αυτή κρίθηκε γενικότερα επαρκής. Αυτό σημαίνει ότι οι ελληνικές εταιρείες παρείχαν μία γενικά ικανοποιητική τεχνική υποστήριξη στους εργαζόμενους που βρίσκονταν σε τηλεργασία, κατά τη διάρκεια της παρουσίας τεχνικών προβλημάτων. Από τα ερευνητικά αποτελέσματα, ωστόσο, προέκυψε το συμπέρασμα ότι μικρότερη υποστήριξη στην επισκευή μηχανολογικού εξοπλισμού σε περίπτωση βλάβης παρεχόταν από εταιρείες που δραστηριοποιούνταν στον ελληνικό κλάδο του μάρκετινγκ, καθώς επίσης και στον κλάδο υγείας, αλλά και στο ναυτιλιακό κλάδο. Ωστόσο, στον κλάδο του marketing και στον κλάδο υγείας τα μικρά επίπεδα τεχνικής υποστήριξης από την πλευρά των εταιρειών δεν έδειξαν να επηρεάζουν τις μελλοντικές προθέσεις των εργαζομένων για την καθολική υιοθέτηση της τηλεργασίας. Πιθανότατα, στους συγκεκριμένους κλάδους να μην προέκυπταν συχνά τεχνικά προβλήματα. Αντιθέτως, στο ναυτιλιακό κλάδο η ελλιπής τεχνική υποστήριξη των εταιρειών προς τους εργαζόμενους που βρίσκονταν σε καθεστώς εξ αποστάσεως εργασίας φάνηκε να επηρεάζει αρνητικά την πρόθεσή τους για την πάγια υιοθέτηση της τηλεργασίας ακόμα και μετά την παρέλευση της



πανδημίας. Σε κάθε περίπτωση, η μη επαρκής υποστήριξη των τηλεργαζομένων μπορεί να οδηγήσει ακόμα και σε προβλήματα δυσλειτουργίες στην εταιρική κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων απέναντι στο ανθρώπινο δυναμικό τους. Η εταιρική κοινωνική ευθύνη, στο πλαίσιο της τηλεργασίας, είναι ένα ζήτημα που ενδεικτικά προσεγγίστηκε από τους Pérez et al. (2004) και Larson & Zhao (2017). Επίσης, από την ελλιπή υποστήριξη των τηλεργαζομένων εγείρονται και ζητήματα χαμηλών επιπέδων οργανωσιακής δέσμευσης, ζήτημα που τέθηκε υπόψιν από τους Sanchuli et al. (2014).

Η εξ αποστάσεως εργασία, αδιαμφισβήτητα αποτελεί μία μορφή εργασίας που για να υποστηριχθεί από την πλευρά των εργαζομένων και να οδηγηθεί σε αυξημένα επίπεδα αποτελεσματικότητας, χρειάζεται να συνοδεύεται από την κατοχή συγκεκριμένων δεξιοτήτων και κυρίως από την επαρκή ψηφιακή παιδεία του ανθρώπινου δυναμικού. Τα αποτελέσματα της έρευνας της παρούσας διπλωματικής εργασίας έδειξαν ότι η τηλεργαζόμενοι των ελληνικών εταιρειών χρειάστηκε να αναπτύξουν σε μεγαλύτερο βαθμό τις προσωπικές τους δεξιότητες, προκειμένου να διαχειριστούν αποτελεσματικά τις ανάγκες της εξ αποστάσεως εργασίας. Επιπροσθέτως, χρειάστηκε να προβούν στην εκμάθηση λογισμικών και ψηφιακών εφαρμογών, καθώς επίσης και να αναπτύξουν τον τεχνολογικό τους γραμματισμό. Πρόκειται για δεξιότητες που κρίθηκαν απαραίτητες και από τις μελέτες των τον Caillier (2013), Bloom et al. (2013) και Gerber (2017), οι οποίοι ωστόσο υποστήριξαν ότι ακόμα και οι εταιρείες οφείλουν να τις αναπτύξουν στους τηλεργαζομένους. Οι κοινωνικές δεξιότητες των τηλεργαζόμενων δεν χρειάστηκε να αναπτυχθούν περαιτέρω προκειμένου να υποστηριχθούν οι ανάγκες που προέκυψαν από την τηλεργασία. Αυτό, πιθανότατα συμβαίνει λόγω του ότι ένα βασικό χαρακτηριστικό της τηλεργασίας είναι η κοινωνική απομόνωση. Για τον λόγο αυτόν η κατοχή κοινωνικών δεξιοτήτων δεν κρίνεται απαραίτητη κατά τη διάρκεια της εξ αποστάσεως απασχόλησης. Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει ότι δεν μπορεί να σκίσει αρνητική επιρροή στους τηλεργαζομένους, οι οποίοι δέχονται πλήγμα στον τομέα της κοινωνικοποίησης.

Οι επιχειρήσεις, από την δική τους πλευρά, βοήθησαν τους εργαζόμενους που βρίσκονταν σε καθεστώς τηλεργασίας, προκειμένου να αναπτύξουν τις ανωτέρω αναφερόμενες δεξιότητες που απαιτούνταν για την κάλυψη των αναγκών τους κατά τη διάρκεια της εξ αποστάσεως απασχόλησης. Οι δημοφιλέστεροι τρόποι με τους οποίους οι εταιρείες επέλεξαν να παρέχουν τη δική τους βοήθεια, ήταν μέσω εντύπου και ψηφιακού μελετητικού υλικού, το οποίο χορηγούσαν προς τους τηλεργαζόμενους. Τα χαμηλότερα επίπεδα της εν λόγω υποστήριξης παρασχέθηκαν στους τηλεργαζόμενους από εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο της υγείας. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι που προέρχονται από εταιρείες του κλάδου υγείας δεν εξέφρασαν αρνητική μελλοντική



πρόθεση για την υιοθέτηση της τηλεργασίας ως πάγιο καθεστώς απασχόλησής τους. Αυτό σημαίνει ότι η μη υποβοήθησή τους από τις εταιρείες τους για την ανάπτυξη των απαραίτητων δεξιοτήτων, κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, δεν επηρέασε αρνητικά απέναντι τις μελλοντικές τους προθέσεις για το συγκεκριμένο εργασιακό καθεστώς.

Η τηλεργασία αποτελεί ένα καθεστώς απασχόλησης που συνοδεύεται από πολλαπλά οφέλη, τα οποία διαφάνηκαν αφενός μέσω των παρόντων ερευνητικών αποτελεσμάτων και αφετέρου μέσω της βιβλιογραφίας. Η εξοικονόμηση χρημάτων και χρόνου είναι τα δύο βασικότερα οφέλη που προκύπτουν από την τηλεργασία. Μάλιστα, οι ηλικιακά μικρότεροι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενοι που έχουν λιγότερα ή καθόλου παιδιά, θεωρούν ότι η εξοικονόμηση χρημάτων προκύπτει ως όφελος από την τηλεργασία, σε μεγαλύτερο βαθμό συγκριτικά με τους ηλικιακά μεγαλύτερους εργαζόμενους. Παράλληλα, οι έγγαμοι τηλεεργαζόμενοι θεωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό, συγκριτικά με τους άγαμους και διαζευγμένους τηλεεργαζόμενους, ότι η τηλεργασία προσφέρει το όφελος της εξοικονόμησης χρόνου. Ομοίως, η τηλεργασία, σύμφωνα με την άποψη των εργαζομένων, προσφέρει ευελιξία στο πρόγραμμά τους, γεγονός που ευθυγραμμίζεται με την τοποθέτηση του Baxter (2011). Συν τοις άλλοις, οι εργαζόμενοι που αφιερώνουν περισσότερο χρόνο για να μεταβούν στον χώρο εργασίας τους θεωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό, συγκριτικά με τους εργαζόμενους που αφιερώνουν λιγότερο χρόνο για να μεταβούν στον χώρο εργασίας τους, ότι η τηλεργασία προσφέρει ευελιξία προγράμματος και εξοικονόμηση χρόνου. Το εν λόγω αποτέλεσμα επιβεβαιώνεται και από τις μελέτες των Novaco & Gonzalez (2009) και Nomoto et al. (2015). Από την άλλη πλευρά, τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η διευκόλυνση της ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής δεν είναι σημαντικό όφελος που προκύπτει από την τηλεργασία, γεγονός το οποίο δεν επιβεβαιώνει την αντίθετη άποψη των Hylmö & Buzzanell (2002).

Πέραν των παραπάνω βασικών ωφελειών που προκύπτουν από την τηλεργασία, το συγκεκριμένο εργασιακό καθεστώς συνοδεύεται από αρκετές αρνητικές συνέπειες και προβληματικά σημεία, τα οποία, τόσο οι εταιρείες όσο και οι τηλεεργαζόμενοι, καλούνται να διαχειριστούν. Το βασικότερο πρόβλημα που προκύπτει από την τηλεργασία για τους εργαζόμενους είναι η έλλειψη της καθημερινής αλληλεπίδρασης με άλλους ανθρώπους. Πρόκειται για ένα αρνητικό αποτέλεσμα της πανδημίας που προέκυψε ότι είναι λιγότερο σημαντικό για την περίπτωση των ηλικιακά μεγαλύτερων εργαζομένων. Πιθανότατα, αυτό συμβαίνει λόγω του ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας δίνουν μικρότερη έμφαση στην ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων στο εργασιακό περιβάλλον τους. Αυτή η αρνητική συνέπεια σημαίνει ότι, όπως προαναφέρθηκε, κατά τη διάρκεια της εξ αποστάσεως απασχόλησης το ανθρώπινο δυναμικό δέχεται σοβαρό πλήγμα στον τομέα της κοινωνικοποίησης. Έτσι, αποκτά νόημα η δεύτερη μεγαλύτερη αρνητική



συνέπεια που προέκυψε ότι συνοδεύει την τηλεργασία, που είναι αυτή της απομόνωσης. Συνδυαστικά με την απουσία της καθημερινής αλληλεπίδρασης με άλλους ανθρώπους, στην προκειμένη περίπτωση αναφερόμαστε στο θέμα της κοινωνικής απομόνωσης. Αυτό μας φέρνει σε ευθυγράμμιση με την τοποθέτηση των Vega (2003), Cooper & Kurland (2002) και Fonner & Roloff (2010).

Αντιθέτως, η αδυναμία ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής δεν φαίνεται να αποτελεί αρνητική συνέπεια της τηλεργασίας, αποτέλεσμα που μας διαφοροποιεί από τα ευρήματα των Glass & Noonan (2016) και McDowall & Kinman (2017). Ωστόσο, το ζήτημα της αδυναμίας ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής φαίνεται να επηρεάζει περισσότερο, κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, τους απασχολούμενους μεγαλύτερης ηλικίας. Το ίδιο συμβαίνει και με την περίπτωση των τηλεργαζομένων που δήλωσαν ότι είναι άγαμοι ή διαζευγμένοι, καθώς επίσης και με την περίπτωση αυτών που έχουν περισσότερα παιδιά, οι οποίοι θεωρούν ότι η τηλεργασία άσκησε σε μεγαλύτερο βαθμό αρνητική επιρροή στην ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής τους ζωής.

Ομοίως, οι τηλεργαζόμενοι που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα δεν θεωρούν ότι η τηλεργασία τους επιβαρύνει οικονομικά ή ότι δημιουργεί δυσλειτουργία στην διαδικασία επίλυσης προβλημάτων που προκύπτουν κατά την άσκηση των επαγγελματικών τους καθηκόντων. Ωστόσο, η δυσλειτουργία στην επίλυση προβλημάτων που ενδεχομένως προκύπτει από την τηλεργασία φαίνεται να επηρεάζει περισσότερο τους απασχολούμενους που εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες ή συμβασιούχοι. Αυτό σημαίνει ότι πρόκειται για ένα αρνητικό χαρακτηριστικό που ασκεί μεγαλύτερη επιρροή στους απασχολούμενους που δεν βρίσκονται σε καθεστώς μονιμότητας στην εργασία τους. Πιθανότατα αυτό συμβαίνει λόγω του ότι οι απασχολούμενοι που δεν χαρακτηρίζονται από μονιμότητα εργασιακού καθεστώτος, νιώθουν μεγαλύτερη ασφάλεια από την μη επίλυση των προκύπτων επαγγελματικών προβλημάτων, συγκριτικά με αυτούς που βρίσκονται σε καθεστώς μονιμότητας.

Εν κατακλείδι, η τηλεργασία μπορεί να αποτελέσει ένα νέο εργασιακό καθεστώς που σε περίπτωση κατά την οποία οι εταιρείες, σε συνεργασία με τους εργαζόμενους, καταφέρουν να εξαλείψουν τις βασικότερες αρνητικές τις συνέπειες, τότε θα καταλήξει να είναι ιδιαίτερα ευνοϊκό για αμφότερες τις πλευρές. Οι βασικότερες αρνητικές συνέπειες που πρέπει να εξαλειφθούν, τόσο από την πλευρά των εταιρειών όσο και από την πλευρά των εργαζομένων, είναι η κοινωνική απομόνωση και η αδυναμία επικοινωνίας με άλλους ανθρώπους κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας. Ωστόσο, ειδικότερα στην περίπτωση των εργαζομένων που βρίσκονται σε καθεστώς εξ αποστάσεως απασχόλησης και οι οποίοι έχουν περισσότερα παιδιά και είναι



μεγαλύτερης ηλικίας, οι εταιρείες θα πρέπει να δώσουν μεγαλύτερη έμφαση στην εξισορρόπηση μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, προκειμένου να μην δεχτεί αρνητική επιρροή από την τηλεργασία. Πρόκειται για δύο ομάδες τηλεργαζομένων που αποδείχτηκε ότι εμφανίζουν υψηλότερο επίπεδο ευαισθησίας αναφορικά με την διατάραξη της ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, κατά τη διάρκεια της εξ αποστάσεως απασχόλησης. Αυτό μπορεί να οφείλεται και στον μεγαλύτερο βαθμό απόσπασης προσοχής των εν λόγω τηλεργαζόμενων, κίνδυνος που επισημάνθηκε από τους Van der Meulen et al. (2012). Επιπροσθέτως, οι εταιρείες, κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, θα πρέπει να προσφέρουν στους απασχολούμενους αφενός τεχνική υποστήριξη και αφετέρου πρακτική βοήθεια με την παροχή του απαιτούμενου τεχνολογικού και ψηφιακού εξοπλισμού που απαιτείται για την εξ αποστάσεως κάλυψη των επαγγελματικών τους υποχρεώσεων.

Όπως αποδείχτηκε στην παρούσα έρευνα, όταν οι τηλεργαζόμενοι λάμβαναν επαρκή βοήθεια και υποστήριξη από τις εταιρείες τους, όταν βρισκόταν σε καθεστώς τηλεργασίας, τότε εμφάνισαν θετική μελλοντική πρόθεση για την παγιοποίηση του συγκεκριμένου εργασιακού καθεστώτος ακόμα και μετά την παρέλευση της πανδημίας, γεγονός που έρχεται σε απόλυτη συμφωνία με την τοποθέτηση των Illegems & Verbeke (2003) ως προς την αποτελεσματική εφαρμογή της τηλεργασίας. Στην παροχή επαρκούς τεχνικής βοήθειας και τεχνολογικής υποστήριξης προς τους τηλεργαζομένους μεγαλύτερο πλήγμα εμφανίζει ο ελληνικός ναυτιλιακός κλάδος, την στιγμή κατά την οποία οι εργαζόμενοι που προέρχονται από αυτόν εμφανίζουν απόλυτα αρνητική προδιάθεση για την μελλοντική υιοθέτηση της τηλεργασίας μετά την παρέλευση της πανδημίας. Επομένως, προτείνεται στις ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες να εμβαθύνουν στην παροχή τεχνολογικής και ψηφιακής υποστήριξης προς το ανθρώπινο δυναμικό τους, το οποίο απασχολείται μέσω εξ αποστάσεως εργασίας.

Κλείνοντας, δεδομένου του ότι ο ελληνικός ναυτιλιακός κλάδος προέκυψε ότι στερείται επαρκούς παρεχόμενης υποστήριξης προς τους τηλεργαζόμενους, προτείνεται η διεξαγωγή πρωτογενούς έρευνας, είτε ποιοτικής είτε ποσοτικής, η οποία θα είναι εξειδικευμένη στην περίπτωση των ελληνικών ναυτιλιακών εταιρειών. Έτσι, θα εντοπιστούν με μεγαλύτερη λεπτομέρεια τα σημεία στα οποία εμφανίζουν δυσλειτουργία οι ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες στην υποστήριξη των τηλεργαζομένων τους. Στην παρούσα έρευνα, προτείνεται το ερευνητικό δείγματα απαρτίζεται αφενός από στελέχη του διοικητικού συμβουλίου και αφετέρου από εργαζόμενους των ελληνικών ναυτιλιακών εταιρειών, προκειμένου να σκιαγραφηθεί μία πλήρης εικόνα για την κατάσταση που επικρατεί στις συγκεκριμένες εταιρείες όταν εφαρμόζεται καθεστώς τηλεργασίας.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Allen-Meyer, G. & Katz, N. H., (2000) "Nameless Organizational Change: No-hype, Low-resistance Corporate Transformation", Talwood-Craig Pub.
- Anastasiou, E. & Duquenne, M. (2021) "What about the Social Aspect of COVID- Exploring the Determinants of Social Isolation on the Greek Population during the COVID-19 Lockdown", *Social Sciences*, vol.10, no.1, p. 27.
- Anthony, R. N. & Govindarajan, V. (2004) "Management Control Systems", McGraw Hill Higher Education.
- Bailey, D. E. & Kurland, N. B. (2002) "A review of Telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work", *Journal of Organizational Behavior*, vol.23, no.4, pp. 383-400.
- Baxter, J. (2011) "Flexible Work Hours and Other Job Factors in Parental Time with Children", *Social Indicators Research*, vol.101, no.2, pp. 239-242.
- Bell, J. (2007) «Πώς να συντάξετε μια επιστημονική εργασία: οδηγός ερευνητικής μεθοδολογίας», Αθήνα, Εκδόσεις Μεταίχμιο.
- Bellido, A. (2006) "*Telework People: How to Make Money and Get Your Life Back by Working Online*", Lulu Publications.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020) "Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis", *Sustainability*, vol.12, no.9, p.3662.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. & Ying, Z. J. (2013) "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment", London, Centre for Economic Performance.
- Boushey, H. & Glynn, S. J. (2012) "There Are Significant Business Costs to Replacing Employees", Center for American Progress.
- Brammer, S., Millington, A. & Rayton, B. (2007) "The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment", *The International Journal of Human Resource Management*, vol.18, no.10, pp. 1701-1719.
- Burch, S. (1991) "Teleworking: A Strategic Guide for Management", London, Kogan Page.
- Caillier, J. G. (2013) "Does teleworking affect managing for results and constructive feedback? A research note", *Canadian Public Administration*, vol.56, no.4, pp. 638-654.
- Caldow, J. (2009) "*Working Outside the Box: A Study of the Growing Momentum in Telework*", Institute for Electronic Government, IBM Corporation.



- Cooper, C. D. & Kurland, N. B. (2002) "Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, pp. 511-532.
- Daniels, K., Lamond, D. A. & Standen, P. (2000) "*Managing Telework*", Cengage Learning EMEA.
- De Lay, N. L. (1995) "The effects of telecommuting and gender on work-family conflict", Chicago, Illinois Institute of Technology.
- De Meirleir, M. (2008) "Location, Location, Location: A Plant Location and Site Selection Guide", UK, Routledge.
- Deery, M. (2008) "Talent management, work-life balance and retention strategies", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.20, No.7, pp. 792-806.
- Δημητριάδη, Ζ. (2000) «Μεθοδολογία Επιχειρηματικής Έρευνας», Αθήνα, Εκδόσεις Interbooks.
- Dimitrova, D. (2003) "Controlling teleworkers: supervision and flexibility revisited", Oxford, Blackwell Publishing.
- Eisenhardt, K. (1988) "Agency- and institutional-theory explanations: the case of retail sales compensation", *Academy of Management Journal*, vol.31, no.3, pp. 488-511.
- EY. (2015) "Global Generations", London, Ernst & Young Global Limited.
- Felstead, A., Jewson, N. & Waltres, S. (2003) "Managerial Control of Employees Working at Home", *British Journal of Industrial Relations*, vol.41, no.2, pp. 241-264.
- 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*, vol.38, no.4, pp. 336-361.
- Fujita, M. & Thisse, J.-F. (2013) "Economics of Agglomeration: Cities, Industrial Location and Globalization", Cambridge University Press.
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007) "The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences", *The Journal of Applied Psychology*, vol.92, no.6, pp. 1524-1541.



- Gaspar, J. & Glaeser, E. L. (1998) "Information Technology and the Future of Cities", Journal of Urban Economics, vol.43, no.1, pp. 136-156.
- Gerber, S. (2017) "11 Tools for Tracking Your Remote Staff's Productivity", UK, Business Publishing.
- Glass, J. & Noonan, M. (2016) "Telecommuting and Earnings Trajectories Among American Women and Men 1989–2008", Social Forces, vol.95, no.1, pp. 217-250.
- Golden, T. D. & Veiga, J. F. (2005) "The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings", Journal of Management, Vol. 31, pp. 301-318.
- Greene, S. (2014) "*Security Program and Policies: Principles and Practices*", Pearson IT Certification.
- Greening, D. & Turban, D. B. (2000) "Corporate Social Performance as a Competitive Advantage in Attracting a Quality Workforce" Business & Society, vol.39, no.3, pp. 254- 280.
- Gropelli & Nikbakht (2006) "Finance", London, Barron's Educational Series.
- Halaychik, C. (2016) "Lessons in Library Leadership: A Primer for Library Managers and Unit Leaders", USA: Chandos Publishing.
- Harbor, D., Roth, K., Zeifman, M. & Shmakova, V. (2015) "The Energy and Greenhouse Gas Emissions Impacts of Telecommuting and e-Commerce", NY, Fraunhofer USA.
- Harpaz, I. (2002) "Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society", Work, vol.51, no.2, pp. 74-80.
- Herzog, E. & Grant, M. (2002) "Commuter choice benefits calculator: Web-based tool for estimating costs and benefits of commuter programs", Transport research record, Vol. 1781, pp. 32-39.
- Hill, E. J., Miller, B. C., Wener, S. P. & Colihan, J. (1998) "Influences of the Virtual Office on aspects on work and work/life balance", Personnel Psychology, vol.51, no.3, pp. 667-683.
- Huws, U., Jagger, N. & O'Regan, S. (1999) "Teleworking and Globalisation", UK, Teleworking: a guide to good practice.



- Hylmö, A. & Buzzanell, P. (2002) "Telecommuting as viewed through cultural lenses: an empirical investigation of the discourses of utopia, identity, and mystery", *Communication Monographs*, vol.69, no. 4, pp. 329-359.
- IBM (2009) "Working Outside the Box: A Study of the Growing Momentum in Telework", UK, Institute for Electronic Government & IBM Corporation.
- Illegems, V. & Verbeke, A. (2003) "Moving Towards the Virtual Workplace: Managerial and Societal Perspectives on Telework", NY, Edward Elgar Publishing.
- Jett, Q. R. & George, J. M. (2003) "Work interrupted: A closer look at the role of interruptions in organizational life", *Academy of Management Review*, Vol. 28, pp. 494-507.
- Jex, S. M. & Britt, T. W. (2014) "Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach", London, John Wiley & Sons.
- Kale, V. (2017) "Agile Network Businesses: Collaboration, Coordination, and Competitive Advantage", UK, CRC Press.
- Kazekami, S. (2019) "Mechanisms to improve labor productivity by performing telework", *Telecommunications Policy*, vol.44, no.2, 101868.
- Koenig, B. E., Henderson, D. K. & Mokhtarian, P. L. (1996) "The travel and emissions impacts of telecommuting for the state of California Telecommuting Pilot Project", *Transportation Research Part C: Emerging Technologies*, vol.4, no.1, pp. 13-32.
- Koslowsky, M., Kluger, A. N. & Reich, M. (1995) "Commuting Stress: Causes, Effects, and Methods of Coping", NY, Springer Science Business Media.
- Kossek, E. & Ozeki, C. (1998) "Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research", *Journal of Applied Psychology*, vol.83 no.2, pp. 139-149.
- Kurland, N. B. & Bailey, D. E. (1999) "Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime", *Organizational Dynamics*, vol.28, no.2, pp. 53-68.
- Kurland, N. B. & Egan, T. D. (1999) "Telecommuting: Justice and Control in the Virtual Organization", *Organization Science*, vol.10, no.4, pp. 500-513.
- Larson, W. & Zhao, W. (2017) "Telework: urban form, energy consumption, and greenhouse gas implications", *Economic Inquiry*, vol.55, no.2, pp. 714-735.



- Leonardi, P. M., Treem, J. W. & Jackson, M. H. (2010) "The connectivity paradox: Using technology to both decrease and increase perceptions of distance in distributed work arrangements", *Journal of Applied Communication Research*, Vol. 38, pp. 85-105.
- Levy, M. & Powell, P. (2004) "Strategies for Growth in SMEs: The Role of Information and Information Systems", UK, Elsevier.
- Lister, K. & Harnish, T. (2013) "Federal Telework: Obstacles and Opportunities", UK, Global Workplace Analytics.
- Long, Z., Kuang, K. & Buzzanell, P. M. (2013) "Legitimizing and Elevating Telework", *Chinese Constructions of a Nonstandard Work Arrangement*, vol.27, no.3, pp. 243-262.
- López-Igual, P., & Rodríguez-Modroño, P. (2020) "Who is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe", *Sustainability*, vol.12, no.21, 8797.
- Luong, A. & Rogelberg, S. G. (2005) "Meetings and more meetings: The relationship between meeting load and the daily well-being of employees", *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, Vol. 9, pp. 58-67.
- Madsen, S. R. (2003) "The Benefits, Challenges, and Implications of Teleworking: A literature review", Utah, Utah Valley University.
- Mann, S., Varey, R. & Button, W. (2000) "An exploration of the emotional impact of tele-working via computer-mediated communication", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15, pp. 668-690.
- Martin, B. H. & MacDonnell, R. (2012) "Is Telework effective for organizations?: A meta-analysis of empirical research on perceptions of Telework and organizational outcomes", *Management Research Review*, vol.35, no.7, pp. 606-616.
- McDavid, M. (1985) "U.S. Army: Prototype Program for Professionals. In: Office Workstations in the Home", *The National Associates of Sciences, Engineering, Medicine*, pp. 24-32.
- McDowall, A. & Kinman, G. (2017) "The new nowhere land? A research and practice agenda for the always on culture", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, vol.4, no.3, pp. 256-266.



- McQuarrie, F. A. (1994) "Telecommuting: Who really benefits?", *Business Horizons*, vol.37, no. 6, pp. 79-83.
- Messenger, J. C. & Gschwind, L. (2016) "Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office", *New Technology, Work and Employment*, vol.31, no.3.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J. & Topolnytsky, L. (2002) "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", *Journal of Vocational Behavior*, vol.61, no.1, pp. 20-52.
- Miller, P. (2011) "Digital Workplace Business Case: what is the financial value of investing in digital working?", UK, Digital Workplace Group.
- Mokhtarian, P. L. & Varma, K. V. (1998) "The trade-off between trips and distance traveled in analyzing the emissions impacts of center-based telecommuting", *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, vol.3, no.6, pp. 419-428.
- Morgan, J. (2014) "Millennials in the Workplace", UK, The Future of Work.
- Moss, M. L. (1998) "Technology and Cities", *Cityscape*, vol.3, no.3.
- Nilles, J. M. (1997) "Telework: Enabling Distributed Organizations", *Information Systems Management*, vol.14, no.4, pp. 7-14.
- Nilles, J. M., Gray, P., Carlson, F. R. & Hanneman, G. (1974) "*Telecommunications - Transportation Tradeoffs*", Washington: National Science Foundation.
- Nilles, J. M. (1998) "Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce", UK, Wiley John & Sons.
- Nomoto, M., Hara, A. & Kikuchi, K. (2015) "Effects of long-time commuting and long-hour working on lifestyle and mental health among school teachers in Tokyo", *Journal of Human Ergology*, Vol. 44, pp. 1-9.
- Novaco, R. W. & Gonzalez, O. I. (2009) "Commuting and well-being", *Technology and Psychological Well-being*, pp. 174-205.
- Nozeman, E. F. & Van der Vlist, A. J. (2014) "European Metropolitan Commercial Real Estate Markets", UK, Springer.
- Offstein, E. H. (2011) "Making Telework Work: Leading People and Leveraging Technology for High- Impact Results", UK, Hachette.



- O'Reilly, C. A. (1980) "Individuals and information overload in organizations: Is more necessarily better?", *Academy of Management Journal*, Vol. 23, pp. 684-696.
- Pérez, M. P., Sánchez, M. A., de Luis Carnicer, M. P. & Jiménez, M. J. V. (2004) "The environmental impacts of teleworking: A model of urban analysis and a case study", *Management of Environmental Quality: An International Journal*, vol.15, no.6, pp. 656-671.
- Peterson, D. K. (2004) "The Relationship between Perceptions of Corporate Citizenship and Organizational Commitment", *Business and Society*, Vol. 43, pp. 296-319.
- Pratt, J. H. (1999) "Telework America national Telework survey: Cost/benefits of teleworking", *The International Telework Association & Council*.
- Raghuram, S. & Wiesenfeld, B. (2004) "Work-nonwork conflict and job stress among virtual workers", *Human Resource Management*, vol.43, no.2-3.
- Romer, C. (2011) "Work-Life Balance and the Economics of Workplace Flexibility", UK, DIANE Publishing.
- Roy, J. R. (2004) "Spatial Interaction Modelling: A Regional Science Context", NY, Springer Science & Business Media.
- Safirova, E. (2002) "Telecommuting, traffic congestion, and agglomeration: a general equilibrium model", *Journal of Urban Economics*, vol.52, no.1, pp. 26-52.
- Sanchuli, S., Razavi, H. R. & Emamgholizadeh, S. (2014) "The Relationship between Teleworking, Employee Loyalty and Organizational Commitment", *International Research Journal of Management Sciences*, vol.2, no.1, pp. 16-22.
- Saxton, B. (2011) "Commuting in Stockholm, Gothenburg and Malmö - a current state analysis", UK, Transport analysis.
- Savills (2017) "Key trends in global real estate", London, Savills world research.
- Scheele, F. & Ohlsson, K. (1998) "Time, effectiveness and quality: Management in a distance working organization", NY, KFB.
- Sewell, G. & Taskin, L. (2015) "Out of Sight, Out of Mind in a New World of Work? Autonomy, Control, and Spatiotemporal Scaling in Telework", *Organization Studies*, vol.36, no.11, pp. 1507-1529.



- Snell, S. A. (1992) "Control Theory in Strategic Human Resource Management: The Mediating Effect of", *The Academy of Management Journal*, vol.35, no.2, pp. 292-327.
- Standen, P. (2000) "Organizational culture and Telework. In: *Managing Telework*", Cengage Learning EMEA, pp. 31-40.
- Σταθακόπουλος, Β. (2005) «Μέθοδοι Έρευνας Αγοράς», Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλης.
- Tenner, E. (2018) "*The Efficiency Paradox: What Big Data Can't Do*", Knopf Doubleday Publishing Group.
- Teo, T. S., Lim, V. G. & Wai, S. H. (1998) "An empirical study of attitudes towards teleworking among information technology (IT) personnel", *International Journal of Information Management*, Vol. 18, pp. 329-343.
- Toffler, A. (1989) "*The Third Wave*", Bantam Books.
- Van der Meulen, N., van Baalen, P. & van Heck, E. (2012) "Please, do not disturb. Telework, distractions, and the productivity of the knowledge worker", UK, Rotterdam School of Management.
- Vega, G. (2003) "Managing Teleworkers and Telecommuting Strategies", NY, Greenwood Publishing Group.
- Verbeke, A., Schulz, R., Greidanus, N. & Hambley, L. (2008) "Growing the Virtual Workplace: The Integrative Value Proposition for Telework", UK, Edward Elgar Publishing.
- Verburg, R. M., Bosch-Sijsema, P. & Vartiainen, M. (2013) "Getting it done: Critical success factors for project managers in virtual work settings", *International Journal of Project Management*, vol.31, no.1, pp. 68-79.
- Virick, M., DaSilva, N. & Arrington, K. (2010) "Moderators of the curvilinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction: The role of performance outcome orientation and worker type", *USA human relations*, vol.63, no.1, pp. 137-154.
- Visser, W., Matten, D., Pohl, M. & Tolhurst, N. (2011) "The A-Z of corporate social responsibility", UK, Wiley.
- Wasti, A. S. (2003) "The Influence of Cultural Values on antecedents of organisational commitment: an individual-level analysis", *Applied Psychology: An international review*, vol.52, no.4, pp. 553-554.



Zamani, B. E., Reza, A. & Shahbaz, S. (2010) "Isfahan high schools teachers' utilization of ICT", British Journal of Educational Technology, vol.41, no.5, pp. 92-95.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αγαπητέ κύριε / Αγαπητή κυρία,

Σκοπός της παρούσας έρευνας, η οποία αποτελεί μέρος της διπλωματικής εργασίας για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών MBA για Μηχανικούς, η είναι η καταγραφή των απόψεων των εργαζομένων σχετικά με το φαινόμενο της εξ αποστάσεως εργασίας (τηλεργασίας) στη διάρκεια της πανδημίας. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και η συμπλήρωσή του από εσάς είναι ιδιαίτερα σημαντική. Τα στοιχεία είναι εμπιστευτικά και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς, ενώ η συμμετοχή σας στην έρευνά μου έχει αμιγώς εθελοντικό χαρακτήρα.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή και τον χρόνο σας.

Σταματάκης Εμμανουήλ

*Required

A. Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο*

Ανδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία*

18-30

31-40

41-50

51-60

61 και άνω

3. Επίπεδο Εκπαίδευσης*

Απόφοιτος Γυμνασίου /Λυκείου

Απόφοιτος ΤΕΙ



Απόφοιτος ΑΕΙ

Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου

4. Το καθεστώς εργασίας σας είναι:*

Μόνιμος/η

Συμβασιούχος

Other:

5. Πόσος χρόνος χρειάζεται για να μεταβείτε στον χώρο εργασίας σας.*

Κάτω από 10 λεπτά.

Από 10 λεπτά μέχρι 30 λεπτά.

Από 30 λεπτά μέχρι 60 λεπτά.

Πάνω από 60 λεπτά

6. Σε Ποιο κλάδο εργάζεστε;*

Τραπεζικό

Βιομηχανικό

Τηλεϋπηρεσία / Υποστήριξη

Τουριστικό

Other:

7. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;*

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

Διαζευγμένος/η

Other:

8. Αριθμός παιδιών (σε περίπτωση που δεν έχετε παιδιά συμπληρώστε 0):*

Your answer



B. Τηλεργασία:

1. Στον πίνακα που ακολουθεί αξιολογήστε την κάθε πρόταση από το 1(=Καθόλου) μέχρι το 5(=Απόλυτα)*

1

2

3

4

5

Γενικά, προτιμώ την τηλεργασία από την εργασία με φυσική παρουσία.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, προτιμώ την τηλεργασία από την εργασία με φυσική παρουσία.

Γενικά, προτιμώ την τηλεργασία από την εργασία με φυσική παρουσία.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, προτιμώ την τηλεργασία από την εργασία με φυσική παρουσία.

2. Όταν εργάζεστε εξ αποστάσεως, τι εξοπλισμό σας παρέχει η εταιρεία σας;*

Laptop

Tablet

Λογισμικό

Εργαλεία πρόσβασης/ επικοινωνίας(κάμερα, μικρόφωνο)

Ειδικά διαμορφωμένους χώρους

Τίποτα

Άλλο

Σε περίπτωση που επιλέξατε "Άλλο" στην προηγούμενη ερώτηση, παρακαλώ αναφέρετε εν συντομία τι αφορά:

Your answer

3. Κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, όταν αντιμετωπίζετε κάποιο πρόβλημα με τον μηχανολογικό εξοπλισμό που χρησιμοποιείτε, την επισκευή του την αναλαμβάνει η εταιρεία σας;*

Ναι

Όχι



4. Όταν αντιμετωπίζετε πρόβλημα με την απομακρυσμένη σύνδεση, σας παρέχει η εταιρεία σας τεχνική υποστήριξη;*

Ναι

Όχι

5. Ποιες δεξιότητες χρειάστηκε να αναπτύξετε περισσότερο κατά τη διάρκεια της εξ αποστάσεως εργασίας σας;*

Ψηφιακές δεξιότητες (τεχνολογικό γραμματισμό)

Κοινωνικές δεξιότητες(ενεργητική ακρόαση, ικανότητα επίλυσης συγκρούσεων , ομαδικότητα και εν συναίσθηση)

Προσωπικές δεξιότητες (αυτοπειθαρχία, προσαρμοστικότητα, διαχείριση χρόνου)

Εκμάθηση συγκεκριμένων προγραμμάτων και εφαρμογών

Όλα τα παραπάνω

Άλλο

Σε περίπτωση που επιλέξατε "Άλλο" στην προηγούμενη ερώτηση, παρακαλώ αναφέρετε εν συντομία τι αφορά:

Your answer

6. Με ποιο τρόπο σας βοήθησε η εταιρεία σας να αναπτύξετε τις ψηφιακές σας δεξιότητες ώστε να είστε σε θέση να εργάζεστε εξ αποστάσεως;*

Δια ζώσης σεμινάρια

Έντυπο ή/και ηλεκτρονικό υλικό για μελέτη

Κανένα

Άλλο

Σε περίπτωση που επιλέξατε "Άλλο" στην προηγούμενη ερώτηση, παρακαλώ αναφέρετε εν συντομία τι αφορά:

Your answer

7. Μετά την πανδημία, θα θέλατε να παραμείνετε σε συνθήκες τηλεργασίας;*

Ναι, πολύ

Ναι, αρκετά

Ναι, λίγο

Ίσως

Όχι



8. Ποια είναι κατά τη γνώμη σας τα οφέλη που προσφέρει η τηλεργασία έναντι της δια ζώσης απασχόλησης;*

Ευελιξία προγράμματος

Εξοικονόμηση χρόνου

Εξοικονόμηση χρημάτων

Ευκολότερη ισορροπία προσωπικής-επαγγελματικής ζωής

Άλλο

Σε περίπτωση που επιλέξατε "Άλλο" στην προηγούμενη ερώτηση, παρακαλώ αναφέρετε εν συντομία τι αφορά:

Your answer

9. Ποιες είναι κατά τη γνώμη σας οι αρνητικές συνέπειες που προσφέρει η τηλεργασία έναντι της δια ζώσης απασχόλησης;*

Έλλειψη καθημερινής αλληλεπίδρασης με άλλους

Απομόνωση

Οικονομική επιβάρυνση

Αδυναμία ισορροπίας προσωπικής-επαγγελματικής ζωής

Άλλο

Σε περίπτωση που επιλέξατε "Άλλο" στην προηγούμενη ερώτηση, παρακαλώ αναφέρετε εν συντομία τι αφορά:

Your answer

10. Ποιες θα ήταν οι δικές σας προτάσεις προς τις επιχειρήσεις ώστε να εφαρμοστεί αποτελεσματικότερα η τηλεργασία*

Your answer

Ευχαριστώ πολύ!