



**ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

*Διπλωματική Εργασία*

**ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΕΞΙΑ, ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ ΤΩΝ  
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

**ΤΟΥ**

**ΡΟΥΣΗ Δ. ΣΤΕΡΓΙΟΥ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΜΙΧΑΗΛ, Ph.D.**

**Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού  
διπλώματος ειδίκευσης στη Διοίκηση Επιχειρήσεων**

**ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2023**

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

ΑΦΙΕΡΩΣΕΙΣ .....	5
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ .....	6
ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	7
SUMMARY .....	8
1. ΜΕΡΟΣ 1 - ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	9
1.1. ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	9
1.2. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	9
2. ΜΕΡΟΣ 2 - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ .....	10
2.1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	10
2.2. ΜΙΑ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΤΗΝ ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΑΠΟΣΤΑΣΗ. ....	10
2.2.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	11
2.2.2. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ .....	12
2.2.3. ΤΡΕΙΣ ΚΥΡΙΟΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	13
2.2.4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	16
2.3. ΑΡΘΡΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ .....	16
2.3.1. GITLAB: ΘΕΤΙΚΟ ΠΡΟΣΗΜΟ ΒΑΖΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ .....	16
2.3.2. THALES: ΣΟΒΑΡΟΥΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ «ΚΡΥΒΕΙ» Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ .....	19
2.3.3. VIRTUAL COLLEGE: ΚΟΥΡΑΣΜΕΝΟΙ, ΠΙΕΣΜΕΝΟΙ ΚΑΙ ΣΕ ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΚΑΛΗ ΦΟΡΜΑ ΟΙ ΤΗΛΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ.....	20
2.3.4. INSTANTPRINT: ΤΟ 20% ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΤΟΙΜΟ ΓΙΑ ΑΜΕΣΗ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗ ΣΤΟ ΓΡΑΦΕΙΟ .....	20
2.3.5. EKT: ΕΜΦΑΣΗ ΣΤΟΝ ΨΗΦΙΑΚΟ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ .....	21
2.3.6. SODEXO ENGAGE: ΚΑΤΑΓΡΑΦΕΙ ΤΑ ΠΙΟ «ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΑ» ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ .....	21
2.3.7. ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ ΑΝΟΙΧΤΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ .....	22
2.3.8. ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ.....	25
2.3.9. FORBES .....	26
2.4. ΠΑΝΔΗΜΙΑ.....	29
2.4.1. ΑΡΘΡΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ.....	29

2.4.2. ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ NICOLAS SCHMIT ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ .....	32
2.5. ΜΕΛΕΤΗ ΑΠΟ ΤΟ UNIVERSITY OF ATHENS MBA.....	33
2.5.1. Η ΘΕΤΙΚΗ ΚΑΙ Η ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΟΨΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ	33
2.5.2. ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΜΕ ΘΕΤΙΚΟ ΠΡΟΣΗΜΟ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ .....	34
2.5.3. ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΜΕ ΑΡΝΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΗΜΟ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ .....	34
2.5.4. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΕΡΕΥΝΑ MBA ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ.....	35
2.6. ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	35
2.6.1. ΚΑΙ ΟΜΩΣ, Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΔΕΝ ΚΑΝΕΙ ΚΑΛΟ ΣΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ .....	35
2.6.2. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ: ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΟΚΑΛΕΙ....	36
3. ΜΕΡΟΣ 3 – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ .....	38
3.1. ΕΡΕΥΝΑ.....	38
3.2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ .....	38
3.3. ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ .....	38
3.4. ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ (FACTOR ANALYSIS) .....	39
3.4.1. ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ .....	40
3.4.2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	56
3.4.3. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	57
4. ΜΕΡΟΣ - ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΑΝΑΦΟΡΩΝ .....	59

## **ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ**

Εικόνα 1 Εργαζόμενος εν ώρα τηλεργασίας .....	29
Εικόνα 2 Κυκλικό διάγραμμα – μειώθηκαν τα εισοδήματα κατά την διάρκεια της πανδημίας (για εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα).....	30
Εικόνα 3 Κυκλικό διάγραμμα- θεωρείτε τη γρήγορη ανάπτυξη της τηλεργασίας θετική ή αρνητική εξέλιξη για τους εργαζόμενους σε κάθε τομέα (για εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα) .....	31

## **ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ**

Πίνακας 1: Απεικόνιση των συμμετεχόντων ανάλογα με το φύλο.....	40
Πίνακας 2: Απεικόνιση των συμμετεχόντων ανάλογα με την ηλικία .....	41
Πίνακας 3: Απεικόνιση των συμμετεχόντων ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης.....	42
Πίνακας 4: Απεικόνιση των συμμετεχόντων ανάλογα με την επαγγελματική κατάρτιση .....	43
Πίνακας 5: Η τηλεργασία συνεισφέρει στην ευλικρίνεια και στην εποικοδομητική ανατροφοδότηση .....	44
Πίνακας 6: Πόσο συχνά εργάζεστε εξ αποστάσεως; .....	45
Πίνακας 7: Πως επηρεάζει η εξ αποστάσεως εργασία τη συνολική σας ευημερία; .....	46
Πίνακας 8: Νιώθετε ότι η εξ αποστάσεως εργασία έχει θετική ή αρνητική επίδραση στην ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας; .....	47
Πίνακας 9: Νιώθετε περισσότερο ή λιγότερο άγχος όταν εργάζεστε εξ αποστάσεως; .....	48
Πίνακας 10: Αισθάνεστε ότι έχετε τα απαραίτητα εργαλεία και πόρους για να εργάζεστε αποτελεσματικά από το σπίτι; .....	49
Πίνακας 11: Αισθάνεστε ότι είστε σε θέση να επικοινωνείτε αποτελεσματικά με τους συναδέλφους όταν εργάζεστε εξ αποστάσεως; .....	50
Πίνακας 12: Νιώθετε ότι η εξ αποστάσεως εργασία είχε κάποιο αντίκτυπο στις σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας; .....	51
Πίνακας 13: Νιώθετε ότι μπορείτε να κάνετε διαλείμματα και να αποσυνδεθείτε από την εργασία όταν εργάζεστε εξ αποστάσεως; .....	52
Πίνακας 14: Αισθάνεστε ότι είστε σε θέση να διατηρήσετε μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής όταν εργάζεστε εξ αποστάσεως; .....	53
Πίνακας 15: Σε περίπτωση που δεν εργάζεστε εξ αποστάσεως θα επιθυμούσατε να το κάνετε κάποια στιγμή αν σας δίνονταν η ευκαιρία; .....	54
Πίνακας 16: Πιστεύετε ότι η εξ αποστάσεως εργασία είναι το μέλλον στο εργασιακό κομμάτι; .....	55

## ΑΦΙΕΡΩΣΕΙΣ

*Η παρούσα διπλωματική εργασία αφιερώνεται  
στην οικογένεια μου.*

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους όσους συνέβαλαν, ηθικά και έμπρακτα, για την ολοκλήρωση της παρούσας διατριβής.

Ιδιαίτερα, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Μιχαήλ Δημήτριο, για την άψογη συνεργασία, τις γνώσεις και την καθοδήγηση που μου προσέφερε καθ' όλη τη διάρκεια των εξαμήνων και φυσικά κατά τη διάρκεια της συγγραφής της διπλωματικής εργασίας.

Να τονίσω ότι ο καθηγητής μου κ. Μιχαήλ έπαιξε μεγάλο ρόλο στο θέμα επαγγελματικής και προσωπικής μου πορείας γιατί χάρις σε αυτόν με δόθηκε η δυνατότητα να κινηθώ και να ασχοληθώ με το κομμάτι του ανθρωπίνου δυναμικού (HR) όπου με τη σωστή καθοδήγηση του θα συνεχίσω τις έρευνες και μελέτες στον κόσμο αυτόν.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την κα. Κάτου Αναστασία, η οποία με την πολύτιμη καθοδήγηση της και τις σημαντικές συμβουλές της συνέβαλε στην επιτυχή ολοκλήρωση της διατριβής μου κατά την περίοδο του Γ' εξαμήνου παρουσιάζοντας μεθοδολογίες έρευνας με κύριο θέμα την δημιουργία διπλωματικής εργασίας.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του Διατμηματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, που με τις γνώσεις και τις εμπειρίες συνέβαλαν στην εξέλιξη της επαγγελματικής μου σταδιοδρομίας.

## **ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Η τηλεργασία, γνωστή και ως εργασία από το σπίτι ή εξ αποστάσεως εργασία, έχει γίνει όλο και πιο δημοφιλής τα τελευταία χρόνια. Ωστόσο, υπάρχει περιορισμένη έρευνα σχετικά με τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στην ευημερία των εργαζομένων, την ισορροπία στην εργασία και τα επίπεδα άγχους. Η παρούσα διατριβή στοχεύει να αντιμετωπίσει αυτό το κενό στη βιβλιογραφία εξετάζοντας τις επιπτώσεις της τηλεργασίας σε αυτούς τους παράγοντες. Ο σχεδιασμός της έρευνας περιλαμβάνει μια έρευνα τηλεεργαζομένων, καθώς και συνεντεύξεις με μια υποομάδα συμμετεχόντων για τη συλλογή πιο εμπειριστατωμένων πληροφοριών. Τα ευρήματα της μελέτης υποδηλώνουν ότι η τηλεργασία μπορεί να έχει θετικές και αρνητικές επιπτώσεις στην ευημερία των εργαζομένων, στην ισορροπία της εργασίας και στα επίπεδα άγχους, ανάλογα με τους ατομικούς και οργανωτικούς παράγοντες. Συνολικά, η διατριβή παρέχει σημαντικές πληροφορίες για τα πιθανά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τηλεργασίας και μπορεί να ενημερώσει την ανάπτυξη πολιτικών και πρακτικών τηλεργασίας που υποστηρίζουν την ευημερία των τηλεεργαζομένων.

Λέξεις Κλειδιά: συστήματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού στο κομμάτι της τηλεργασίας.

## **SUMMARY**

Telecommuting, also known as working from home or telecommuting, has become increasingly popular in recent years. However, there is limited research on the effects of telecommuting on employee well-being, work balance and stress levels. This thesis aims to address this gap in the literature by examining the effects of telecommuting on these factors. The research design includes a survey of teleworkers, as well as interviews with a subset of participants to gather more in-depth information. The study's findings suggest that telecommuting can have both positive and negative effects on employee well-being, work balance, and stress levels, depending on individual and organizational factors. Overall, the thesis provides important insights into the potential advantages and disadvantages of telework and can inform the development of telework policies and practices that support the well-being of teleworkers.

Keywords: human resource management systems in the field of telework.



## **1. ΜΕΡΟΣ 1 - ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

### **1.1. ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Η έρευνα για την εργασία από το σπίτι δικαιολογείται για διάφορους λόγους.

**Αυξημένη παραγωγικότητα:** Η τηλεργασία επιτρέπει στους εργαζόμενους να εργάζονται σε ένα άνετο και οικείο περιβάλλον, το οποίο μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη παραγωγικότητα.

**Εξοικονόμηση κόστους:** Η τηλεργασία εξοικονομεί χρήματα τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους. Οι εργοδότες εξοικονομούν σε χώρους γραφείων και άλλα γενικά έξοδα, και οι εργαζόμενοι εξοικονομούν έξοδα ταξιδιού και άλλα έξοδα.

**Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής:** Η τηλεργασία βοηθά τους υπαλλήλους να επιτύχουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αφιερώνοντας περισσότερο χρόνο με τις οικογένειές τους και λιγότερο χρόνο μετακίνησης.

**Πρόσβαση στο Ταλέντο:** Η τηλεργασία δίνει στους εργοδότες πρόσβαση σε μια μεγαλύτερη δεξαμενή ταλέντων, καθώς δεν περιορίζονται στην πρόσληψη υπαλλήλων που ζουν σε κοντινή απόσταση από τα γραφεία τους.

**Περιβαλλοντικά οφέλη:** Η εργασία από το σπίτι μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στο περιβάλλον μειώνοντας τον αριθμό των αυτοκινήτων στο δρόμο, μειώνοντας την ατμοσφαιρική ρύπανση και την κυκλοφοριακή συμφόρηση.

**Ευελιξία κατά τη διάρκεια κρίσεων και πανδημιών:** Η εργασία από το σπίτι μπορεί να είναι ένας τρόπος να διατηρηθεί η συνέχεια της εργασίας κατά τη διάρκεια κρίσεων και πανδημιών, καθώς μειώνει την ανάγκη των ανθρώπων να είναι φυσικά παρόντες σε κοινόχρηστους χώρους.

### **1.2. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ο σκοπός της έρευνας «εργασία από το σπίτι» είναι να διερευνήσει και να κατανοήσει τα αποτελέσματα και τις συνέπειες του να επιτρέπεται στους υπαλλήλους να εργάζονται εξ αποστάσεως και όχι σε ένα παραδοσιακό περιβάλλον γραφείου. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την εξέταση του αντίκτυπου στην παραγωγικότητα, την ικανοποίηση από την εργασία, την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την επικοινωνία και τη συνεργασία εντός των ομάδων. Επιπλέον, οι μελέτες εργασίας από το σπίτι μπορούν επίσης να διερευνήσουν πιθανά οφέλη και μειονεκτήματα για τους εργοδότες, όπως εξοικονόμηση κόστους και βελτιωμένη διατήρηση των εργαζομένων. Συνολικά, ο στόχος αυτής της έρευνας είναι να κατανοήσει καλύτερα τον αντίκτυπο της εργασίας από το σπίτι και πώς διαφορετικοί οργανισμοί μπορούν να την εφαρμόσουν αποτελεσματικά.

## **2. ΜΕΡΟΣ 2 - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ**

### **2.1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Κατά τη διεξαγωγή βιβλιογραφικής ανασκόπησης σχετικά με τον αντίκτυπο της τηλεργασίας στην ευημερία των εργαζομένων, την ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας και το εργασιακό άγχος, είναι ωφέλιμο να συμπεριληφθούν μελέτες που αφορούν συγκεκριμένα αυτά τα θέματα. Ορισμένες μελέτες έχουν δείξει ότι η εργασία από το σπίτι μπορεί να έχει θετικές επιπτώσεις στην ευημερία των εργαζομένων, όπως η αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση και το μειωμένο άγχος. Άλλες μελέτες έχουν βρει ότι η εργασία από το σπίτι μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ισορροπία εργασίας-οικογένειας, καθώς μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας.

Σημαντικές μελέτες που πρέπει να συμπεριληφθούν στη βιβλιογραφική ανασκόπηση περιλαμβάνουν:

«Working from Home and Job Satisfaction: Evidence from China» των Xiaoyang Chen και Yu Yu Chen. Αυτή η μελέτη διαπίστωσε ότι η εργασία από το σπίτι μπορεί να οδηγήσει σε βελτιωμένη εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων.

Elizabeth A. Robbins et al. Αυτή η μελέτη διαπίστωσε ότι η τηλεργασία μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, αλλά μπορεί επίσης να μειώσει την ψυχολογική δυσφορία μεταξύ των εργαζομένων.

D. Scott DeRue και R. Scott Tannenbaum, «The Effects of Working from Home on Stress and Mental Health». Αυτή η μελέτη διαπίστωσε ότι η εργασία από το σπίτι μείωσε το άγχος και βελτίωσε την ψυχική υγεία των εργαζομένων.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι πολλές μελέτες έχουν αποδώσει μικτά αποτελέσματα. Κατά την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της μελέτης, είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη η μεθοδολογία της μελέτης και το μέγεθος του δείγματος.

### **2.2. ΜΙΑ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΤΗΝ ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΑΠΟΣΤΑΣΗ.**

Μια έρευνα των:

Grant, C., Wallace, L.M. and Spurgeon, P.C. που κατατέθηκε στο πανεπιστήμιο Curve το Δεκέμβριο του 2013

Η Πρωτότυπη αναφορά και υπερσύνδεσμος έγινε από τους:

Grant, C., Wallace, L.M. and Spurgeon, P.C. (2013)

- Η εξερεύνηση των ψυχολογικών παραγόντων

- Αναλύονται οι παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα της εργασίας, την ευημερία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής του ανθρώπου που εργάζεται από απόσταση.

- Αρχείο με τις εργασιακές σχέσεις, τόμος 35 (5): 527-546.

Η εκ των υστέρων εκτύπωση του συγγραφέα (αποδεκτή) κατατέθηκε στο CURVE Δεκεμβρίου 2013

### **2.2.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Οι Grant, C., Wallace, L.M. και Spurgeon λένε ότι η τεχνολογία έχει αλλάξει τον τρόπο που εργαζόμαστε και αυτό έχει οδηγήσει σε πολλές ευκαιρίες να εργαζόμαστε από διαφορετικές τοποθεσίες, συμπεριλαμβανομένου του σπιτιού. Προβλέπουν ότι μέχρι το 2012 θα υπάρχουν 1,2 τρισεκατομμύρια άνθρωποι που εργάζονται εξ αποστάσεως σε όλο τον κόσμο (Twentyman, 2010). Ο Nilles (2007) προβλέπει επίσης ότι μέχρι τότε θα υπάρχουν 144 εκατομμύρια ηλεκτρονικοί εργαζόμενοι σε όλες τις χώρες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ). Πολλοί οργανισμοί προσφέρουν πλέον ευέλικτες επιλογές εργασίας παράλληλα με την εξ αποστάσεως εργασία, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε εξοικονόμηση πόρων για την εταιρεία.

Η απομακρυσμένη εργασία με χρήση τεχνολογίας θεωρείται ως ένας τρόπος για τους οργανισμούς να προσφέρουν ευελιξία και να λαμβάνουν υπόψη την ευημερία του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, με ταυτόχρονη μείωση του κόστους και βελτίωση της παραγωγικότητας (Lewis & Cooper, 2005). Τα γραφεία πρόσληψης αναφέρουν ότι περίπου το 85 τοις εκατό όσων αναζητούν εργασία υποδεικνύουν ότι θα ήταν πιο πιθανό να παραμείνουν με τον εργοδότη εάν εργάζονταν ευέλικτα ωράρια.

Επιπλέον, έχουν βρεθεί υψηλές βαθμολογίες ικανοποίησης από την εργασία για όσους εργάζονται εξ αποστάσεως (Madsen, 2011). Για παράδειγμα, ο Wheatley (2012) αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι στο σπίτι αναφέρουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης. Αυτό θα μπορούσε να σχετίζεται με την ευελιξία των ωρών εργασίας σε σύγκριση με τις πιο στατικές ώρες γραφείου και την απελευθέρωση του χρόνου των επιβατών. Ο Wheatley διαπίστωσε ότι η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να αυξήσει τον «διαθέσιμο» χρόνο για άλλες δραστηριότητες, ωστόσο, αυτή η μελέτη διαπίστωσε επίσης ότι οποιοσδήποτε «επιπλέον» χρόνος δεν αφιερώθηκε πάντα σε επιπλέον δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου, αλλά γεμάτος με δουλειές του σπιτιού ή άλλη αμειβόμενη εργασία, ιδιαίτερα για τις γυναίκες. Αυτή η έρευνα δείχνει ότι υπάρχουν θετικοί παράγοντες που σχετίζονται με την εξ αποστάσεως εργασία τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον εργαζόμενο. Ωστόσο, μπορεί να υποστηριχθεί ότι ο εξοικονομούμενος χρόνος μπορεί, σε ορισμένες περιπτώσεις, να ανακατευθυνθεί σε περισσότερη εργασία σε αντίθεση με την ανάκτηση.

Η έρευνα έχει επίσης δείξει ότι υπάρχουν αρνητικές επιπτώσεις που σχετίζονται με την εξ αποστάσεως εργασία. Για παράδειγμα, ενώ η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να μειώσει το άγχος, έχει βρεθεί ότι οι ηλεκτρονικοί εργαζόμενοι αλληλεπικαλύπτονται μεταξύ εργασιακής και οικιακής ζωής, μειώνοντας έτσι τα από καταστατικά αποτελέσματα του σπιτιού (Hartig et al., 2007). Καθώς τα όρια καταρρέουν, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε θόλωση της εργασιακής και μη εργασιακής ζωής, οι χρόνοι εργασίας και η έλλειψη ελεύθερου χρόνου μπορούν στη συνέχεια να γίνουν διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων (Allvin et al., 2011). Οι Noonan και Glass (2012) αναφέρουν ότι, ενώ η τηλεργασία μπορεί να βελτιώσει την παραγωγικότητα των εργαζομένων και να μειώσει τις απουσίες, βοηθώντας τη διατήρηση των εργαζομένων, μπορεί να μην βελτιώσει τις συγκρούσεις εργασίας-οικογένειας. Παρόλο που υπάρχει αυξανόμενη συνειδητοποίηση των πιθανών αρνητικών επιπτώσεων της εξ αποστάσεως εργασίας, αυτός ο τομέας έρευνας και πρακτικής εξακολουθεί να αναπτύσσεται. Ως εκ τούτου, ο σκοπός αυτής της εργασίας είναι να διερευνήσει τον τρόπο με τον οποίο η εξ αποστάσεως εργασία επηρεάζει τους τρεις σχετικούς ερευνητικούς τομείς της αποτελεσματικότητας της εργασίας, της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευημερίας. Αυτή η παρούσα μελέτη στοχεύει να παρέχει ένα σύνολο γενικεύσιμων θεμάτων που θα βοηθήσουν στη μελλοντική ανάπτυξη νέας κλίμακας σε αυτόν τον τομέα. Οι τρεις ερευνητικοί τομείς έχουν προσδιοριστεί ως βασικοί παράγοντες από τη βιβλιογραφία που σχετίζεται με ζητήματα για απομακρυσμένους ηλεκτρονικούς εργαζόμενους. Αυτοί οι τομείς συζητούνται χωριστά στις επόμενες ενότητες. Ωστόσο, πρώτον, είναι σημαντικό να ορίσουμε την «ηλεκτρονική εργασία» για τους σκοπούς αυτής της εργασίας.

### **2.2.2. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Ο ορισμός του τι συνιστά απομακρυσμένη εργασία έχει συζητηθεί χωρίς σαφή συμφωνία σχετικά με τη συγκεκριμένη ορολογία (Sullivan 2003; Madsen, 2011). Για παράδειγμα, αρκετές μελέτες συζητούν την απομακρυσμένη εργασία χρησιμοποιώντας συσκευές επικοινωνίας όπως η ηλεκτρονική εργασία, η τηλεργασία και η εργασία από το σπίτι (Morgan, 2004). Ο όρος 'e-worker' χρησιμοποιείται για τους σκοπούς αυτής της μελέτης επειδή είναι πιο ευέλικτος σε σχέση με διαφορετικές τοποθεσίες. Ο σχετικός ορισμός που υιοθετήθηκε για το «e-worker» είναι «κάθε μορφή υποκατάστασης της τεχνολογίας πληροφοριών (όπως οι τηλεπικοινωνίες ή οι υπολογιστές) για την κινητικότητα που σχετίζεται με την εργασία: μεταφορά εργασίας σε εργαζομένους αντί για μεταφορά εργαζομένων σε θέσεις εργασίας. να αφήσει» (Nilles, 2007, σελ.1). Ο Nilles πιστεύει ότι η «ηλεκτρονική εργασία» δίνει έμφαση στην «ανεξάρτητη από την τοποθεσία πτυχή της αμεσότητας» ενώ η τηλεργασία εστιάζει στην «εναλλακτική πτυχή του ταξιδιού» (Nilles 2007 σελ. 1). Αυτό σχετίζεται με την ικανότητα ολοκλήρωσης εργασιών οπουδήποτε, οποτεδήποτε, και την αυξανόμενη χρήση της τεχνολογίας για την υποστήριξη ευέλικτων πρακτικών εργασίας.

### **2.2.3. ΤΡΕΙΣ ΚΥΡΙΟΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **1. Αποτελεσματικότητα**

Η αποτελεσματικότητα της εργασίας μπορεί να οριστεί ως «αξιολόγηση της εργασιακής απόδοσης ενός εργαζομένου» (Jex, 1998). Πολλά οφέλη αναγνωρίζονται πλέον για τους εργοδότες που θέλουν να βελτιώσουν την αποδοτικότητα της εργασίας και την παραγωγικότητα των εργαζομένων μέσω πρακτικών εξ αποστάσεως εργασίας (Butler et al., Wheatley 2012, Noonan and Glass 2012). Αυτά περιλαμβάνουν αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, θετικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα όπως μετράται από την ποιότητα και την ποσότητα της παραγόμενης εργασίας, μειωμένους γεωγραφικούς περιορισμούς στο διαθέσιμο εργατικό δυναμικό, υψηλότερα επίπεδα δέσμευσης των μελών (Baruch, 2000· Morgan, 2004). Αυτά τα οφέλη επεκτείνονται επίσης στους εργαζόμενους όπου η τηλεργασία μπορεί να προσφέρει ένα μέσο εξισορρόπησης εργασιακών και μη δεσμεύσεων μέσω ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων. Προηγούμενες μελέτες έχουν πάρει συνεντεύξεις από απομακρυσμένους ηλεκτρονικούς εργαζομένους και τους έκαναν δημοσκόπηση σχετικά με τις απόψεις τους σχετικά με την αποτελεσματικότητα των πρακτικών ηλεκτρονικής εργασίας (π.χ. Baruch, 2000, Sullivan and Lewis, 2001). Τα ευρήματα από αυτές τις μελέτες υποδηλώνουν ότι θα προκύψουν βασικές ικανότητες. Οι βασικές ικανότητες μπορούν να σχετίζονται με τη βελτίωση της αποδοτικότητας της εργασίας. Για παράδειγμα, πρωτοβουλία, ειλικρίνεια, αυτοπεποίθηση και καλές επικοινωνιακές δεξιότητες. Επιπλέον, η τηλεργασία μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη αυτονομία και μειωμένο άγχος για τους ηλεκτρονικούς εργαζομένους, αν και αυτό μπορεί να έχει επηρεάσει τον ατομικό εργασιακό τους ρόλο, τη διαχείριση του φόρτου εργασίας και μπορεί να εξαρτάται από το επίπεδο εμπιστοσύνης σας (Karasek και Theorell, 1990). Η διαχείριση των απομακρυσμένων εργαζομένων μπορεί να είναι μια πρόκληση για τους επόπτες, τόσο στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης όσο και στην αλλαγή των εργασιακών πρακτικών. Για παράδειγμα, οι προϊστάμενοι μπορεί να χρειαστεί να αλλάξουν τις εργασιακές πρακτικές για να αντιμετωπίσουν τις διαφορές που σχετίζονται με τους υπαλλήλους που εργάζονται μακριά από το σπίτι. Ο Dimitrova (2003) υποστήριξε ότι οι τηλεεργαζόμενοι με υψηλή αυτονομία ρόλων ήταν λιγότερο απαιτητικοί στην επίβλεψη, όπως και οι τηλεεργαζόμενοι που είχαν ήδη πρόσωπο με πρόσωπο σχέση με το αφεντικό τους. Η μελέτη κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η εργασιακή κατάσταση μεσολαβεί στις επιπτώσεις της τηλεργασίας και ο έλεγχος μπορεί να είναι πιο αποτελεσματικός σε ρόλους ρουτίνας εργασίας, όπως οι πωλήσεις, αν και όλοι οι τηλεεργαζόμενοι επωφελούνται από μια σχέση εμπιστοσύνης με τους ανωτέρους τους. Μια μελέτη από τους Lautsch et al., (2009) που εξέτασε τις εποπτικές πρακτικές ανέφερε ότι οι τηλεεργαζόμενοι επωφελήθηκαν από ένα «ευεργετικό» και υποστηρικτικό περιβάλλον. Διαπιστώσαμε ότι η συχνή επαφή με τους επόπτες βοήθησε τους τηλεεργαζόμενους να αποκτήσουν μεγαλύτερη αφοσίωση και κίνητρα. Η μελέτη διαπίστωσε επίσης ότι οι τηλεεργαζόμενοι θα πρέπει να ενθαρρύνονται να διατηρούν κάποιο χωρισμό από την εργασία και τις δουλειές του σπιτιού, προκειμένου να μειωθεί η εργασιακή παρέμβαση με τα μέλη της οικογένειας.

Οι Kowalski και Swanson (2005) αποδίδουν την επιτυχία της τηλεργασίας σε αρκετούς σημαντικούς παράγοντες. Αυτά περιλαμβάνουν διοικητική και εποπτική υποστήριξη, συμπεριλαμβανομένων των επίσημων πολιτικών, της κατάρτισης διαχείρισης και της χρήσης άτυπων και επίσημων δεξιοτήτων επικοινωνίας. Δεύτερον, οι εργαζόμενοι χρειάζονται οικογενειακή υποστήριξη και σαφώς καθορισμένα εργασιακά και οικογενειακά όρια. Αυτό μπορεί να απαιτεί την εκπαίδευση των τηλεεργαζομένων να ορίσουν τι να περιμένουν όταν τηλεεργάζονται (Kowalski και Swanson, 2005). Αυτές οι προσδοκίες θα πρέπει να ορίζονται με σαφήνεια, ώστε να μπορούν να γίνουν κατανοητές οι ψυχολογικές συμβάσεις (Morgan, 2004). Εσφαλμένες αντιλήψεις και παρανοήσεις σχετικά με τις προσδοκίες των ηλεκτρονικών εργαζομένων μπορεί να οδηγήσουν σε παραβιάσεις της εμπιστοσύνης και δυσaréσκεια τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους εργοδότες (Kowalski και Swanson, 2005). Ωστόσο, οι Clear και Dickson (2005) βρήκαν ελάχιστα στοιχεία για εκπαιδευτικά προγράμματα τηλεργασίας για αυτόν τον τρόπο εργασίας.

## 2. Ευημερία

Ορισμένες από τις αρνητικές επιπτώσεις της εργασίας από το σπίτι σχετίζονται με επιδείνωση των συνθηκών υγείας (π.χ. Hartig et al., 2007• Mann and Holdsworth, 2003). Η έρευνα για το πώς οι πρακτικές εργασίας από το σπίτι επηρεάζουν την υγεία είναι περιορισμένη. Αυτό συμβαίνει παρά το γεγονός ότι πολλοί οργανισμοί τονίζουν τώρα τη σημασία της αποτελεσματικής χρήσης της τεχνολογίας (Madsen 2011). Ο αυξημένος κίνδυνος μυοσκελετικών διαταραχών είναι μία από τις κύριες αιτίες κακής υγείας στο Ηνωμένο Βασίλειο και σχετίζεται με παρατεταμένο κάθισμα χωρίς επαρκή ανάπαυση (Sang et al., 2010). Μεγάλο μέρος της προηγούμενης έρευνας σε αυτόν τον τομέα έχει επικεντρωθεί στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής των ατόμων και κατά συνέπεια στην παραγωγικότητα των εργοδοτών (Baker et al., 2007). Για παράδειγμα, μια πρώιμη μελέτη από τους Duxbury et al. (1992) εξέτασε τις επιπτώσεις της εργασίας από το σπίτι στις συγκρούσεις εργασίας-οικογένειας και εξέτασε πάνω από 500 απομακρυσμένους εργαζόμενους. Τα ευρήματα έδειξαν ότι όσοι δεν είχαν υπολογιστή στο σπίτι εργάζονταν λιγότερες ώρες από εκείνους που συνέχιζαν να εργάζονται εξ αποστάσεως στους υπολογιστές τους μετά τις ώρες εργασίας. Γενικά, οι πολύωρες ώρες εργασίας δεν αναμένεται να βελτιωθούν από την τηλεργασία και η άρση του κανονικού περιορισμού εργασίας των δομημένων ωρών εργασίας μπορεί να επιδεινώσει την εργασία (Dimitrova, 2003). Επιπλέον, ο Hayman (2010) διεξήγαγε μια μελέτη με 336 υπαλλήλους που ανέφεραν ότι το flexitime ήταν πιο αποτελεσματικό από την τηλεργασία στη μείωση των υπερφορτωμένων ρόλων και των προβλημάτων ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

Μελέτες την τελευταία δεκαετία έχουν διερευνήσει τόσο τα φυσιολογικά όσο και τα ψυχολογικά αποτελέσματα των ηλεκτρονικών εργαζομένων (π.χ. Golden et al., 2006 ; Hartig et al., 2007; Lundberg and Lindfors 2002; Mann et al., 2000; Mann and

Holdsworth 2003). Τα ευρήματα από αυτές τις μελέτες αναμειγνύονται με στοιχεία ότι οι φυσιολογικές πτυχές της ηλεκτρονικής εργασίας μπορεί να είναι ευεργετικές, όπως η χαμηλότερη αρτηριακή πίεση όταν εργάζεστε από το σπίτι σε σύγκριση με την εργασία στο γραφείο. Ωστόσο, αυτές οι παροχές ενδέχεται να ανακληθούν εάν η εργασία συνεχιστεί πέρα από τις κανονικές ώρες εργασίας. Οι Mann και Holdsworth (2003) πήραν συνεντεύξεις από 12 δημοσιογράφους που εργάζονταν εξ αποστάσεως και διαπίστωσαν ότι ήταν λιγότερο αγχωμένοι αλλά και πιο μόνοι από τους υπαλλήλους γραφείου. Αυτοί οι τηλεεργαζόμενοι είχαν επίσης αυξημένα αρνητικά συναισθήματα όπως ευερεθιστότητα και ανησυχία. Αυτό οφειλόταν στην κοινωνική απομόνωση και στην αδυναμία να μοιραστούν προβλήματα με τους συναδέλφους (Mann and Holdsworth 2003).

Η εργασία από το σπίτι μπορεί να είναι ένας τρόπος για να μειώσετε το άγχος, αλλά μπορεί επίσης να οδηγήσει σε υπερκόπωση. Οι απομακρυσμένοι ηλεκτρονικοί εργαζόμενοι μπορεί να εμφανίσουν αλληλεπικάλυψη μεταξύ εργασίας και σπιτιού, η οποία έχει αποδειχθεί ότι μειώνει την αποτελεσματικότητα της αποκατάστασης του σπιτιού (Hartig et al., 2007). Οι Hartig et al.(2007 σελ. 231),σε μια μελέτη 107 τηλεεργαζομένων, διαπίστωσαν ότι «η παροχή ενός ξεχωριστού δωματίου για τηλεεργασία μπορεί να μειώσει τον χωρικό ή διανοητικό αντίκτυπο της εργασίας και της μη επαγγελματικής ζωής. Δεν φαίνεται να βελτιώνεται η επικάλυψη». Τα πιθανά προβλήματα με την εργασία από το σπίτι σημαίνουν ότι η επανάληψη που προκαλείται από τη σωματική εργασία από το σπίτι μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα ψυχικής υγείας, συμπεριλαμβανομένης της υπερβολικής εργασίας., μπορεί να συνεχίσει να σκέφτεται τη δουλειά. Το σπίτι θεωρείται ως χώρος ανάκαμψης και η ανάμειξη εργασιών και δραστηριοτήτων στο σπίτι στο ίδιο μέρος μπορεί να επηρεάσει την ευημερία. Διαπίστωσε ότι η αυξημένη αυτονομία μέσω της τηλεεργασίας μείωσε τη συχνότητα εμφάνισης κατάθλιψης στις γυναίκες. Οι Kossek et al., (2006) πιστεύουν ότι η τηλεεργασία δίνει στις γυναίκες την ευελιξία να ελέγχουν την εργασία τους, δίνοντάς τους την ευκαιρία να εμπλακούν τόσο στην επαγγελματική όσο και στην οικογενειακή ζωή και να αυξήσουν την ευημερία τους.

### 3. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Η απομακρυσμένη πρόσβαση στην εργασία μέσω της τεχνολογίας έχει παίξει ρόλο στην αντιμετώπιση ζητημάτων ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για οργανισμούς που προσπαθούν να διατηρήσουν εξειδικευμένους υπαλλήλους. Ωστόσο, υπάρχουν και αρνητικές επιπτώσεις, όπως φαίνεται από ορισμένες μελέτες για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, το φύλο και την τηλεεργασία (π.χ. Hilbrecht et al., 2008). Αυτά έδειξαν ότι ενώ η τηλεεργασία προσφέρει την ευκαιρία να συνδυαστεί ο διπλός ρόλος της γονικής μέριμνας με την τηλεεργασία, υπάρχει πολύ λίγος χρόνος για προσωπικές δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου. Οι Sullivan και Lewis (2001) βρήκαν διαφορετικές αντιλήψεις μεταξύ ανδρών και γυναικών σε μια σειρά συνεντεύξεων με απομακρυσμένους εργαζόμενους και τους συνοικούντες τους (συντρόφους). Και τα δύο φύλα ανέφεραν παρόμοια οφέλη από την ηλεκτρονική εργασία, αλλά διέφεραν. Οι γυναίκες ανέφεραν ότι ήταν σε θέση να διαχειριστούν τις καταστάσεις



του νοικοκυριού και της φροντίδας των παιδιών τους ως σημαντικό όφελος, ενώ οι άνδρες ανέφεραν ότι περνούσαν ποιοτικό χρόνο με τις οικογένειές τους. Οι Sullivan και Lewis (2001) αναφέρουν ότι οι γυναίκες συνδέουν το σπίτι με την αμειβόμενη εργασία και οι άνδρες βρίσκουν την τηλεργασία «χρήσιμη». Ωστόσο, οι Maugyama et al. (2009) ερεύνησε πάνω από 1500 τηλεεργαζόμενους για να διερευνήσει τον αντίκτυπο της τηλεεργασίας στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Τα ευρήματα έδειξαν ότι παρόλο που το φύλο και η ύπαρξη εξαρτημένων ατόμων δεν είχαν σημαντικές επιπτώσεις, η διαχείριση του χρόνου εργασίας ήταν η πιο σημαντική δεξιότητα για την επίτευξη θετικής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Maugyama et al., 2009).

#### **2.2.4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη ότι η εξ αποστάσεως ηλεκτρονική εργασία δεν είναι απλώς μια ευέλικτη εργασιακή ρύθμιση για την εργασία και την οικογένεια. Πολλοί οργανισμοί αναμένουν τώρα από τους υπαλλήλους να χρησιμοποιούν τεχνολογία που βασίζεται σε τηλεχειριστήριο, όπως τα έξυπνα τηλέφωνα και τα Blackberry, για να διατηρούν επαφή με την εργασία τόσο εντός όσο και εκτός του χρόνου εργασίας (Vernon 2005). Αυτό έχει επιδεινωθεί από μια παγκόσμια κουλτούρα όπου η εργασία πρέπει να ολοκληρωθεί με επιχειρηματικές επαφές σε όλο τον κόσμο να εργάζονται διαφορετικές ώρες, πράγμα που σημαίνει ότι μπορεί να απαιτείται επαφή όλες τις ώρες της ημέρας και της νύχτας. Οι Hislop και Axtell (2007) υπογραμμίζουν την ανάγκη για περισσότερη έρευνα σχετικά με τις επιπτώσεις της εργασίας σε διαφορετικές απομακρυσμένες τοποθεσίες, εκτός από το σπίτι. Η απομακρυσμένη τεχνολογία παρέχει ευκολία πρόσβασης στην εργασία, ωστόσο, οι επιπτώσεις αυτής στη διαχείριση των ορίων μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής ζωής για την ηλεκτρονική εργασία πρέπει να γίνουν αντιληπτές.

### **2.3. ΑΡΘΡΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ**

#### **2.3.1. GITLAB: ΘΕΤΙΚΟ ΠΡΟΣΗΜΟ ΒΑΖΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ**

17/05/21

Σε ΗΠΑ, Ηνωμένο Βασίλειο, Καναδά, Αυστραλία, Νότια Αφρική, Βραζιλία, Νότια Κορέα

Από Workforce Daily News

Η έκθεση The Remote Work Report 2021 του GitLab, στην οποία συμμετείχαν 3.900 άτομα από τις ΗΠΑ, το Ηνωμένο Βασίλειο, τον Καναδά, την Αυστραλία, τη Νότια Αφρική, τη Βραζιλία και τη Νότια Κορέα, διαπίστωσε ότι το 52% των τηλεεργαζομένων θα εγκαταλείψει την εταιρεία για άλλη απομακρυσμένη εργασία. 1 στους 3 θα εγκατέλειπε τη δουλειά του αν ξαφνικά δεν είχε επιλογή να εργαστεί από το σπίτι.



Επιπλέον, το 34% των ερωτηθέντων είπε ότι η μεγαλύτερη διαφάνεια από την ηγεσία τους κάνει να αισθάνονται πιο συνδεδεμένοι με τη δουλειά τους. Εντωμεταξύ, όσον αφορά την εργασία από το σπίτι, 4 στους 5 θα το συνιστούσαν σε έναν φίλο και το 81% είπε ότι ήταν ευχαριστημένο με την παραγωγικότητά του, σε σύγκριση με μόλις 37%. Πιστεύουμε ότι η εταιρεία μοιράζεται αποτελεσματικά τον φόρτο εργασίας.

Επιπλέον, το 45% των συμμετεχόντων ισχυρίστηκε ότι είχε λιγότερο από ένα έτος εμπειρίας εξ αποστάσεως εργασίας και το 82% συμφώνησε ότι η εργασία από το σπίτι ήταν το μέλλον της εργασίας, αλλά όσον αφορά τα οφέλη, το 42% είπε ότι δεν ήταν παραγωγικοί. Αύξηση της αποτελεσματικότητας, 38% αύξηση της αποτελεσματικότητας και 24% γραφειοκρατία μείωσε και βελτίωσε τη διαδικασία κατά 20%. Ωστόσο, σύμφωνα με την έρευνα, το 45% ανησυχεί ότι δεν μπορεί να δει τους συναδέλφους του από κοντά και το 34% ανησυχεί για την ικανότητά του να συνεργάζονται αποτελεσματικά. Τέλος, το 42% παραδέχεται ότι αγωνίζεται να διατηρήσει τα όρια όταν εργάζεται μακριά από το γραφείο και το 33% λέει ότι η εταιρεία τους χρησιμοποιεί εικονικό καφέ για να διατηρήσει την αίσθηση της κοινότητας. Είπε ότι επένδυσε στον Blake.

Είναι δύσκολο να συμπεριληφθούν οι μυριάδες ορόσημα που έχουν επηρεάσει την εργασία από το σπίτι, αλλά υπάρχουν μερικά αξιοσημείωτα ορόσημα που έχουν αναμφισβήτητα αλλάξει για πάντα την πορεία της εργασίας από το σπίτι. Οι κατασκευαστές κάλεσαν τους ανθρώπους να εργαστούν από το σπίτι σε εργοστάσια και εργοτάξια.

- 1926: Η Ford Motor Company υιοθετεί μια οκτάωρη, πενθήμερη εργάσιμη ημέρα. 1970: Η κίνηση του καθαρού αέρα, η οποία ρητά δεν επιτρέπει την εργασία από το σπίτι, θέτει μια σημαντική βάση αναγνωρίζοντας ένα από τα κύρια οφέλη της :μηδενικό χρόνο μετακίνησης.

- 1973: Ο Τζακ Νάιλς επινόησε τον όρο τηλεργασία, τη χρήση ηλεκτρονικών συστημάτων για εργασία εξ αποστάσεως. Ο Nils αποκαλεί τη δουλειά του ως μηχανικός της NASA τηλεργασία και εκτιμά ότι αυτό το στυλ εργασίας θα γίνει ο κανόνας σε 10 με 20 χρόνια. Δημοσίευσε το βιβλίο του, The Telecommunications-Transportation Tradeoff, το οποίο είχε σημαντικό αντίκτυπο στο μοντέλο του χώρου εργασίας και υπέθεσε μέσω έρευνας ότι η τηλεργασία μπορεί να αντισταθμίσει την κυκλοφοριακή συμφόρηση και να εξοικονομήσει πόρους. Για όλα τα παραπάνω, ο Νάιλς θεωρείται μπαμπάς που εργάζεται από το σπίτι.

- 1975: Παρουσιάζεται ο πρώτος προσωπικός υπολογιστής

- 1979: Η Washington Post δημοσιεύει ένα άρθρο με τίτλο «Η εργασία από το σπίτι εξοικονομεί φυσικό αέριο» με αφορμή το εμπάργκο πετρελαίου του ΟΠΕΚ. Την ίδια χρονιά, η IBM επέτρεψε σε πέντε υπαλλήλους να εργάζονται από το σπίτι σε πειραματική βάση. Μέχρι το 1983, 2.000 υπάλληλοι της IBM εργάζονταν εξ αποστάσεως.

- 1982: Ο ειδικός στις τηλεπικοινωνίες, Gil Gordon, αρχίζει να συμβουλεύει επιχειρήσεις για εταιρείες που σκέφτονται να ξεκινήσουν ένα πρόγραμμα τηλεργασίας. Τα επόμενα 20 χρόνια, ο Gordon πραγματοποίησε πολλαπλές διασκέψεις εργασίας από το σπίτι, δημοσίευσε ένα ενημερωτικό δελτίο, έγραψε δύο βιβλία και παρήγαγε βίντεο διαχείρισης.

- 1983: Γέννηση του Διαδικτύου.

- 1990: Η πόλη του Λος Άντζελες ξεκίνησε ένα πιλοτικό πρόγραμμα εργασίας από το σπίτι που επέτρεψε σε περισσότερους από 400 υπαλλήλους της πόλης να εργάζονται εξ αποστάσεως από το 1990-1992. Σκοπός του προγράμματος ήταν η μείωση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης και της κυκλοφορίας και η αύξηση της παραγωγικότητας και των ειδικευμένων υποψηφίων θέσεων εργασίας. Ανακοινώθηκε ο ορισμός της σίγασης». Ο Mokhtarian, ένας από τους πρώτους πρωτοπόρους της τηλεργασίας, έχει δημοσιεύσει αρκετά άρθρα σχετικά με το πώς η τεχνολογία επικοινωνίας επηρεάζει τη συμπεριφορά των κινητών. Αυτή είναι μια σημαντική έρευνα για το δρόμο προς την εργασία από το σπίτι. Το Wi-Fi δημιουργείται την ίδια χρονιά.

- 1993: Ιδρύεται η Διεθνής Ένωση και Συμβούλιο Τηλεεργασίας (τώρα ονομάζεται Συνασπισμός Τηλεεργασίας). Η ομάδα επικεντρώνεται στην υγιέστερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τρόπους για να γίνουν οι εργαζόμενοι πιο παραγωγικοί, νέες ευκαιρίες εργασίας για άτομα με ειδικές ανάγκες και εργαζόμενοι στα προάστια, και στη μείωση της κυκλοφορίας των οχημάτων και στην αύξηση της περιβαλλοντικής ρύπανσης. Προχωράμε στην προώθηση της εργασίας από το σπίτι ως μέσο.

- 1994: Η AT&T γιορτάζει την πρώτη της Ημέρα Τηλεεργασίας Εργαζομένων και η American Express αρχίζει να μεταβαίνει μέσω δορυφόρου στο εικονικό γραφείο του τμήματος ταξιδιωτικών πωλήσεων της σε ένα διετές πρόγραμμα για τη βελτίωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων.

- 1995: Η IBM αρχίζει να μειώνει τους χώρους γραφείων και να αυξάνει τον αριθμό των τηλεεργαζομένων. Μέσα στα επόμενα 14 χρόνια, το 40% των εργαζομένων δεν θα έχουν πλέον παραδοσιακούς χώρους γραφείων. Η IBM πούλησε επίσης τα περισσότερα γραφεία της με κέρδος 1,9 δισεκατομμυρίων δολαρίων και κατάφερε να εξοικονομήσει 100 εκατομμύρια δολάρια ετησίως μεταβαίνοντας στην εργασία από το σπίτι.

- 2005: Ιδρύεται η Automattic. Η εταιρεία ανάπτυξης ιστοσελίδων πίσω από το WordPress, μια εταιρεία πλήρως εργασία από το σπίτι και μια από τις πρώτες που έχουν ψηφιακές ρίζες. Η εταιρεία απασχολεί σήμερα 500 άτομα σε 45 χώρες.

- 2008: Η Μεγάλη Ύφεση κατέστησε επιτακτική τη μείωση του προσωπικού. Για να μειώσουν το κόστος, οι εταιρείες έχουν αρχίσει να αφαιρούν το «βάρος» του φυσικού χώρου γραφείων και να αλλάζουν υπαλλήλους σε εργασία από το σπίτι.

- 2010: Ο Πρόεδρος Μπαράκ Ομπάμα ψήφισε τον νόμο για την ενίσχυση της τηλεεργασίας. Αυτό είναι ένα νομοσχέδιο που θα απαιτούσε από τις ομοσπονδιακές

υπηρεσίες να θεσπίσουν πολιτικές τηλεργασίας. Με αυτό το νομοσχέδιο η κυβέρνηση έχει εκφράσει τη στήριξή της στην τηλεργασία.

- 2013: Δύο νέες εταιρείες ακολούθησαν την αρχή της πρόσληψης μόνο επαγγελματιών εξ αποστάσεως. Η Baremetrics και η Groove, εταιρείες ανάλυσης ιστού και ανάπτυξης λογισμικού αντίστοιχα, αποδεικνύουν ότι ακόμη και οι μικρές επιχειρήσεις μπορούν να πετύχουν ως ψηφιακοί νομάδες.

- 2014: Η υποστήριξη τηλεργασίας συνεχίζει να επεκτείνεται. Σύμφωνα με το GlobalWorkplaceAnalytics.com, από το 2013 έως το 2014, το εργατικό δυναμικό με κάποια μορφή τηλεργασίας αυξήθηκε κατά 5,9%.

- 2018: Το 70% των εργαζομένων παγκοσμίως εργάζεται από το σπίτι τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα, το 53% εργάζεται από το σπίτι τουλάχιστον τη μισή εβδομάδα.
- 2019: Το Zoom έχει 50.800 πελάτες με 10 ή περισσότερους υπαλλήλους ανέφεραν ότι 2007.

- 2020: Αύξηση της τηλεργασίας λόγω της πανδημίας Covid-19, με εκατοντάδες εκατομμύρια εργαζόμενους να εργάζονται από το σπίτι.

### **2.3.2. THALES: ΣΟΒΑΡΟΥΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ «ΚΡΥΒΕΙ» Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ**

15/06/21

Ανησυχητικά τα ευρήματα της έκθεσης Thales Global Data Threat 2021

Από Workforce Daily News

Η Thales δημοσίευσε τα αποτελέσματα της έκθεσης Thales Global Data Threat 2021, μια μελέτη που διεξήχθη από την 451 Research, μέρος της S&P Global Market Intelligence. Η έρευνα δείχνει ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων (82%) ανησυχεί για την ασφάλεια στον κυβερνοχώρο ενώ εργάζεται από το σπίτι σε ένα χρόνο από τώρα. Πανδημία. Σύμφωνα με αυτήν, τα τέσσερα πέμπτα (82%) των επιχειρήσεων ανησυχούν για τους κινδύνους ασφαλείας για τους απομακρυσμένους υπαλλήλους, παρόλο που πολλές εταιρείες διερευνούν τις δυνατότητες των υβριδικών μοντέλων εργασίας.

Εν τω μεταξύ, σχεδόν οι μισοί (47%) αναφέρουν αύξηση στον όγκο, τη σοβαρότητα ή/και το εύρος των κυβερνοεπιθέσεων τους τελευταίους 12 μήνες. Αυτός είναι σχεδόν διπλάσιος από τον αριθμό σε σύγκριση με το 2019 (21%). Σχεδόν οι μισοί (46%) δήλωσαν ότι η υποδομή ασφαλείας τους ήταν απροετοίμαστη για να αντιμετωπίσει τους κινδύνους που θέτει ο Covid-19, παρά τους αυξημένους κινδύνους που ενέχει η εξ αποστάσεως εργασία για τις επιχειρήσεις μέσω της πανδημίας. Στην πραγματικότητα, μόνο το ένα πέμπτο (20%) των οργανισμών πιστεύουν ότι είναι καλά προετοιμασμένοι, ενώ οι μισές (50%) των επιχειρήσεων συνήθως αναφέρουν ότι το 40% ή περισσότερων δεδομένων τους αποθηκεύεται σε εξωτερικά περιβάλλοντα cloud, τουλάχιστον τα μισά από τα

ευαίσθητα δεδομένα τους αποθηκεύονται στο cloud μόνο το 17% των εταιρειών έχει κρυπτογραφήσει.

### **2.3.3. VIRTUAL COLLEGE: ΚΟΥΡΑΣΜΕΝΟΙ, ΠΙΕΣΜΕΝΟΙ ΚΑΙ ΣΕ ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΚΑΛΗ ΦΟΡΜΑ ΟΙ ΤΗΛΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ**

Άρθρο που δημοσιεύτηκε στις 29/03/2021

Εκτιμούν ότι η εργασία στο σπίτι είναι περισσότερο αγχωτική σε σχέση με το γραφείο'.

Από Workforce Daily News

Το 48,6% όσων αναγκάζονται να εργαστούν από το σπίτι λένε ότι δεν αισθάνονται καλά, το 39,35% λένε ότι νιώθουν κουρασμένοι και το 20% συχνά νιώθουν πίεση σε ένα νέο εργασιακό περιβάλλον, σύμφωνα με μια νέα μελέτη του Virtual College, η οποία ανακοίνωσε πάνω από 30%. Η εργασία από το σπίτι είναι πιο αγχωτική από την εργασία στο γραφείο. Επιπλέον, το 20% των ερωτηθέντων τόνισε ότι η εργασία από το σπίτι επιδείνωσε την ψυχική τους υγεία, το 30% είπε ότι υπέφερε από άγχος κατά καιρούς, το 37% είπε ότι ένιωθε μόνος μερικές φορές και το 35% είπε ότι κάτι άλλο υπογραμμίζει την έλλειψη ανθρώπινης αλληλεπίδρασης. Όταν υπερβαίνει τον κανόνα κατά 20%, συχνά βιώνει άγχος και κατάθλιψη. Επιπλέον, 1 στους 5 συμμετέχοντες ανέφερε ότι δεν έχει άνετο χώρο εργασίας στο σπίτι, με το 65% να εργάζεται στην κρεβατοκάμαρα, το σαλόνι, την κουζίνα ή την τραπεζαρία του. Τα θέματα αναφέρονται με τον ίδιο ρυθμό. Τέλος, με βάση την παραπάνω έρευνα, το 38,74% είπε ότι ασκείται μία ή δύο φορές την εβδομάδα, το 13,5% είπε ότι δεν αθλήθηκε ποτέ και το 10% είπε ότι δεν βγαίνει ποτέ έξω. «Μία ή δύο μέρες την εβδομάδα».

### **2.3.4. INSTANTPRINT: ΤΟ 20% ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΤΟΙΜΟ ΓΙΑ ΑΜΕΣΗ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗ ΣΤΟ ΓΡΑΦΕΙΟ**

01/04/21

Ποια θέματα συζήτησης θέλουν να αποφύγουν

Από Workforce Daily News

Μια νέα έρευνα της Instantprint σε 1.000 υπαλλήλους του Ηνωμένου Βασιλείου διαπίστωσε ότι το 36% των ερωτηθέντων θα ήθελε να συνεχίσει να εργάζεται εξ ολοκλήρου από το σπίτι, ενώ το 24% θα ήθελε να επιστρέψει στο γραφείο για λίγες μέρες. Επιπλέον, το 20% των εργαζομένων δήλωσε ότι ήταν έτοιμο να επιστρέψει στο γραφείο αμέσως, το 14% δήλωσε ότι ήθελε να επιστρέψει τον Ιούνιο του 2021 και το 7% δήλωσε ότι δεν θα ήταν έτοιμο να επιστρέψει στο γραφείο μέχρι το 2022. από την επαγγελματική τους ζωή.

### **2.3.5. ΕΚΤ: ΕΜΦΑΣΗ ΣΤΟΝ ΨΗΦΙΑΚΟ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

20/04/21

Ποιες είναι οι σημαντικότερες προκλήσεις της πανδημίας

Σύμφωνα με νέα στατιστική μελέτη του Εθνικού Κέντρου Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου (ΕΚΤ), το 82% των ελληνικών επιχειρήσεων δίνει ιδιαίτερη έμφαση στον ψηφιακό μετασχηματισμό και τον κατατάσσει ως πολύ σημαντική ή σημαντική στρατηγική συνεχούς ανάπτυξης. Το 43% είναι βασικές στρατηγικές και το 41% είναι βασικές στρατηγικές. Επιπλέον, ως απάντηση στην κρίση της πανδημίας, σχεδόν 9 στις 10 εταιρείες έχουν στραφεί σε μεθόδους εξ αποστάσεως προσλήψεων, 6 στις 10 εταιρείες έχουν επικεντρωθεί στον ψηφιακό μετασχηματισμό και σχεδόν 3 στις 10 εταιρείες έχουν σταματήσει την παραγωγή τους για αγαθά ή υπηρεσίες προσαρμοσμένες στις νέες συνθήκες. Η απουσία λόγω παιδικής φροντίδας ή η ύπαρξη ευάλωτων δημογραφικών στοιχείων, οι καθυστερήσεις στην είσπραξη πληρωμών από πελάτες και η αύξηση των διοικητικών καθυκόντων αναφέρθηκαν ως βασικές ανησυχίες, αλλά οι εταιρείες είπαν ότι πολλές από τις νέες ψηφιακές διαδικασίες θα συνεχίσουν να επηρεάζουν την πανδημία με την προϋπόθεση ότι θα μείνει. Εισαγωγή (ή βελτίωση) ψηφιακών μέσων επικοινωνίας (84%), εξ αποστάσεως εργασία (60%) και αυτοματοποίηση διαδικασιών λήψης αποφάσεων (44%). Τέλος, το 91% των επιχειρήσεων ανέφερε ότι ήταν σε θέση να έχει πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με προγράμματα επιχειρηματικής βοήθειας, με το 48% να αναφέρει φορολογικά και ασφαλιστικά κίνητρα και προγράμματα δανείων ως πιο χρήσιμα. Το 33% των συμμετεχόντων ανέφερε περιστασιακή συνομιλία, 31% κοινωνικότητα, 26% τακτικά μεσημεριανά διαλείμματα και 24% «καφέ» με συναδέλφους, ενώ αξιοσημείωτες απαντήσεις περιλαμβάνουν κατάλληλο χώρο εργασίας (23%) και τήρηση ωρών εργασίας (21%). Εταιρικές εκδηλώσεις (19%).

Αντίθετα, το 39% των εργαζομένων δεν θέλει να είναι με πολλούς ανθρώπους και το 23% δεν θέλει να μοιράζεται την κουζίνα με συναδέλφους. Τα δημοφιλή θέματα περιλαμβάνουν τον κορωνοϊό (42%), την πολιτική (27%), τη λέξη "παύση" (26%), τους εμβολιασμούς (21%), τις ιστορίες για το "όταν έχεις κορωνοϊό" (18%), τις σειρές ή την τηλεόραση, εκπομπές (12%) και ταξίδια (11%). Τέλος, οι εργαζόμενοι με παιδιά (10%) ήταν πιο ενθουσιασμένοι που επέστρεψαν στο γραφείο από εκείνους με κατοικίδια (5%).

### **2.3.6. SODEXO ENGAGE: ΚΑΤΑΓΡΑΦΕΙ ΤΑ ΠΙΟ «ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΑ» ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ**

18/06/21

Υψηλά ποσοστά άγχους καταγράφονται όταν απαιτείται από τα στελέχη κάποια παρουσίαση.

Τα περισσότερα «στρεσογόνα» καθήκοντα για τους εργαζομένους καταγράφει σε νέα της έρευνα η Sodexo Engage, με δείγμα πάνω από 1500 άτομα στο Ηνωμένο Βασίλειο. Αναλυτικότερα, βάσει της εν λόγω έρευνας, το 26,8% των εργαζομένων αγχώνεται περισσότερο όταν πρέπει να αντιμετωπίσει κάποια παράπονα, με ένα 21,1% να βρίσκει εξαιρετικά πιεστικό το multitasking και το 18,7% στρεσάρεται από τα συνεχόμενα meetings κατά τη διάρκεια της ημέρας. Επιπλέον, το 17,6% των ερωτηθέντων εξήγησε ότι αισθάνεται μεγαλύτερο στρες από τα performance reviews και το 17,4% όταν χρειάζεται να συνομιλήσει τηλεφωνικά με τους πελάτες.

Υψηλά ποσοστά άγχους καταγράφηκαν επίσης όταν έπρεπε να παραδώσει κάτι (17,1%), όταν ασχολείσαι με email (15%) και όταν αντιμετωπίζεις διάφορα ή τεχνικά προβλήματα (15%). Ψηφιακά αρχεία και 14% σε συναντήσεις πρόσωπο με πρόσωπο με διαχειριστές. Η μελέτη κατέγραψε διαφορές στους τομείς δραστηριότητας.

Έτσι, οι οικοδόμοι, αρχιτέκτονες και μηχανικοί (34,3%), καθώς και όσοι εργάζονται στους τομείς της τέχνης και του πολιτισμού (18,5%) και της εκπαίδευσης (22,1%) υποφέρουν περισσότερο από το multitasking. Στον χρηματοοικονομικό τομέα, το 25,7% αγχώνεται από συνεχείς συναντήσεις, ενώ η διαχείριση παραπόνων ασκεί μεγαλύτερη πίεση στους εργαζομένους στον τομέα της υγείας (28,1%), της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών (25,5%), των υποδομών (28,7%), του λιανικού εμπορίου και της ψυχαγωγίας. 37,8%, ταξίδια και μεταφορές (35,3%).

### **2.3.7. ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ ΑΝΟΙΧΤΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ**

#### **➤ Επιστημονικές Δημοσιεύσεις Ανοικτής Πρόσβασης**

##### **The COVID-19 pandemic as a catalyst for digitalisation and remote working in Germany**

Hartig-Merkel, Wendy

September 2022

Η τηλεργασία είναι ιδανική για ιατρικούς συγγραφείς, αλλά μέχρι πριν από λίγα χρόνια δεν ήταν ευρέως διαθέσιμη για άτομα που αναζητούσαν εργασία από απόσταση από εργοδότες στη Γερμανία. Παρόλο που η Γερμανία είναι μια ανεπτυγμένη χώρα, έχει μείνει πίσω στην ψηφιοποίηση και από πολλές απόψεις εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από μια εργασιακή κουλτούρα που χαρακτηρίζεται από φυσική παρουσία. Η πανδημία COVID-19 έδωσε στη χώρα την απαραίτητη ώθηση προς τη σωστή κατεύθυνση. Ένα χρόνο μετά το αρχικό lockdown, υπάρχουν πέντε φορές περισσότεροι άνθρωποι που εργάζονται από το σπίτι. Ας ελπίσουμε ότι πολλοί άνθρωποι που εκτιμούν την εργασία από το σπίτι θα το διατηρήσουν. Διαλέγω. Αυτό το άρθρο περιγράφει την «επανάσταση του γραφείου στο σπίτι» στη Γερμανία για το 2020-2022. Ας ελπίσουμε ότι η εργασία από το σπίτι είναι μια δυνατότητα για τους γιατρούς να συνεχίσουν. συγγραφείς στη Γερμανία στο μέλλον.

- **Εργασιακές σχέσεις και Εργασία, Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, Επαγγέλματα υγείας**

### **Teleworking in the Aftermath of the Covid-19 Pandemic: Enabling Conditions for a Successful Transition**

Bérastégui, Pierre, European Trade Union Institute (ETUI) Research Paper Series - Policy Brief 2021.05.

Posted: 7 Jun 2021

Τα οφέλη της τηλεργασίας εξαρτώνται εξ ολοκλήρου από τον βαθμό αυτονομίας που δίδεται στον εργαζόμενο και προϋποθέτουν μια κουλτούρα εμπιστοσύνης και κατανόησης, δύο βασικά χαρακτηριστικά προς ανάπτυξη από τους επικεφαλής.

- **Εργασιακές σχέσεις και Εργασία, Υγεία της εργασίας**

### **Teleworking during COVID-19: experiences from Saudi Arabia**

Sama'a H. ALMUBARAK, Atheer Kalid ALSAIF, Salma Jamal ALMULLA, Asma Saud ALFAYEZ, Heba Yaagoub ALNUJAI, Demah Mansour ALSALMAN

J-STAGE Advance Published Date: June 23, 2022

Η τηλεργασία έχει υιοθετηθεί ως απάντηση στην πανδημία COVID-19, για τη μείωση της εξάπλωσης της μόλυνσης, ενώ συνεχίζονται οι επιχειρηματικές δραστηριότητες. Η Σαουδική Αραβία ήταν μεταξύ των χωρών που υιοθέτησαν αυστηρές πολιτικές τηλεργασίας μετά το πρώτο τεκμηριωμένο κρούσμα COVID-19. Η παρούσα μελέτη διεξήχθη για να διερευνήσει τις εμπειρίες των εργαζομένων σχετικά με την τηλεργασία ως υποχρεωτική εργασιακή συνθήκη κατά τη διάρκεια της COVID-19 στη Σαουδική Αραβία.

- **Εργασιακές σχέσεις και Εργασία, Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, Δημόσια υγεία**

### **Teachers' Work-Related Well-Being in Times of COVID-19: The Effects of Technostress and Online Teaching, Pace, Francesco, Sciotto, Giulia, Randazzo, Naomi Alexia, Macaluso, Vincenza**

Published: 3 October 2022

Μετά το ξέσπασμα της πανδημίας COVID-19, ένα από τα πρώτα μέτρα που εφαρμόστηκαν στην Ιταλία ήταν η μετάβαση από τη δια ζώσης διδασκαλία στη διαδικτυακή διδασκαλία. Η ξαφνική ανάγκη χρήσης τεχνολογιών για την εκτέλεση της δουλειάς τους έχει προσθέσει μια πηγή άγχους στο ονομαζόμενο τεχνοστρές των εκπαιδευτικών. Οι δυσκολίες που αντιμετωπίστηκαν κατά τη μετάβαση αυτή μπορεί επίσης να επηρέασαν την αντίληψη της ευημερίας στην εργασία, αν και άλλες μεταβλητές, όπως η αντίληψη του νοήματος στην εργασία, θα μπορούσαν να μετριάσουν αυτήν την αίσθηση ανησυχίας. Η μελέτη στοχεύει να εξετάσει τις

σχέσεις μεταξύ του τεχνοστρές, της διαδικτυακής διδασκαλίας, της ευχαρίστησης στην εργασία και της αντίληψης νοήματος στην εργασία σε 219 εκπαιδευτικούς από διαφορετικές σχολικές τάξεις μέσω ενός μοντέλου μετριασμένης διαμεσολάβησης.

- **Εκπαίδευση και Έρευνα της εκπαίδευσης, Ψυχολογία, Δίκτυα ηλεκτρονικών υπολογιστών και Επικοινωνίες, Υγεία της εργασίας, Εργασιακές σχέσεις και Εργασία**

### **Synthesizing Yoga and Digital Technology for COVID 2019 Prophylaxis**

A. Chopra and A. K. Singh

2021 International Conference on Advances in Electrical, Computing and Communication

Date Added to IEEE Xplore: 06 April 2021

Το άρθρο επικεντρώνεται στο πώς ο συνδυασμός της γιόγκα με την ψηφιακή τεχνολογία, συμβάλει στην ενίσχυση της ανοσίας των εργαζομένων και στη βελτίωση της απόδοσής τους.

- **Ανοσολογία, Αθλητισμός και Τουρισμός, Εργασιακές σχέσεις και Εργασία**

### **Small firms amidst COVID-19: Financial constraints and role of government support, Chundakkadan, R., Natarajan, R. R., Sasidharan, S.**

First published: 07 September 2022

Η νόσος του κορωνοϊού 2019 έχει επηρεάσει σοβαρά τις οικονομικά περιορισμένες μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ). Σε απάντηση, διάφορες χώρες χρησιμοποίησαν πολιτικές για την υποστήριξή τους. Με χρήση πολλών δεδομένων σε επίπεδο εταιρείας από 34 χώρες, μελετήθηκε ο αντίκτυπος της κρίσης, στην οποία οδήγησε η πανδημία, στις ΜΜΕ, που είναι πολύ περιορισμένες σε μετρητά, καθώς και ο ρόλος των κυβερνήσεων στην αντιστάθμιση των ζημιών.

- **Πολιτική της υγείας και Υπηρεσίες, Επιχειρήσεις, Χρηματοοικονομικά, Εργασιακές σχέσεις και Εργασία**

### **Short-Term Strategies for Addressing the Impacts of the COVID-19 Pandemic on Women's Workforce Participation.**

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. 2021.

Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/26303>.

Προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 και η ύφεση που προκύπτει στην απασχόληση των γυναικών, οι πολιτικοί και τοπικοί φορείς λήψης αποφάσεων μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα διαθέσιμα ομοσπονδιακά κεφάλαια για να μετριάσουν αυτές τις επιπτώσεις, θέτοντας επίσης τη βάση για μακροπρόθεσμες λύσεις.



- **Κοινωνικά θέματα, Κοινωνική και Οικονομική Γεωγραφία, Εργασιακές σχέσεις και Εργασία**

### **Scientists' worlds will shrink in the wake of the pandemic, Smriti Mallapaty**

Published 04 JUNE 2020

Η πανδημία ανάγκασε τους ερευνητές να αντιμετωπίσουν περιορισμούς στις μετακινήσεις τους, γεγονός που θα επηρεάσει τον τρόπο διεξαγωγής της επιστήμης. Κάποιοι φοβούνται ότι αυτοί οι περιορισμοί θα οδηγήσουν σε έναν κόσμο που ευνοεί τους ελίτ επιστήμονες και τις εδραιωμένες ομάδες που έχουν μικρότερες ανάγκες δικτύωσης, ότι άλλες ομάδες ενδέχεται να χάσουν συνεργάτες και να περιθωριοποιηθούν και ότι η επιτόπια εργασία θα γίνει μία πολυτέλεια. Θα μπορούσε όμως να συμβεί και το αντίθετο: οι περιορισμοί να οδηγήσουν σε εκδημοκρατισμό της επιστήμης, εάν η εικονική εργασία επιτρέπει περισσότερες διασυνδέσεις για άτομα που δεν μπορούν να ταξιδέψουν εύκολα.

- **Εργασιακές σχέσεις και Εργασία, Κοινωνικά θέματα**

### **Safety behaviors and job satisfaction during the pandemic: The mediating roles of uncertainty and managerial commitment, Li, K. Griffin, M. A., Journal of Safety Research, Volume 82, September 2022**

28 May 2022

Καθώς η πανδημία της Covid-19 επηρεάζει τον κόσμο, οι διαταραχές στη ρουτίνα της εργασίας προκαλούν ψυχολογικό βάρος στους ανθρώπους και, ως εκ τούτου, μπορεί να επηρεάσουν την εργασιακή απόδοση και την ευημερία τους. Πραγματοποιήθηκε μία εμπειρική μελέτη για να διερευνηθούν οι δεσμοί μεταξύ της εμπειρίας της Covid-19 και των συμπεριφορών ασφάλειας των εργαζομένων και του αποτελέσματος της εργασιακής ικανοποίησης στην ευημερία.

### **2.3.8. ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ**

- **Μια «μαύρη βίβλος» για τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στην υγεία**

Πέμπτη, 1 Ιουλίου 2021 17:57 •

Η πανδημία εκτός όλων των άλλων υποχρέωσε βίαια την αλλαγή των εργασιακών συνθηκών και την γενικευμένη χρήση της τηλεργασίας. Πρόκειται για μια νέα πραγματικότητα η οποία για διαφόρους λόγους φαίνεται ότι θα παραμείνει ισχυρή και μετά το τέλος της πανδημίας.

Πολλοί εργοδότες βλέπουν ήδη την τηλεργασία ως σημαντικό εργαλείο εξοικονόμησης κόστους, αλλά ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων (στις ανεπτυγμένες χώρες) τη θεωρεί λιγότερο πλεονέκτημα. Ήδη στις Ηνωμένες Πολιτείες, υπάρχει μια τάση οι εργαζόμενοι να συμφωνούν με τις εταιρείες στις οποίες εργάζονται να εγκαταλείψουν τα σπίτια τους σε κέντρα πόλεων ή περιοχές

πιο κοντά στα γραφεία τους και να μένουν στο σπίτι τους προκειμένου να βελτιώσουν την ποιότητα της εργασίας τους. Ή περιοχές όπου το κόστος ζωής είναι χαμηλό (ενοίκιο κ.λπ.).

Ωστόσο, κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου της συνεχιζόμενης πανδημίας, πρόσφατες εργασίες έχουν αποκαλύψει πολλά σημάδια κρυφών κινδύνων για την ανθρώπινη υγεία. Οι γιατροί του βρετανικού φαρμακευτικού γίγαντα Lloyds Pharmacy συνέταξαν μια έκθεση σχετικά με τον αντίκτυπο της εξ αποστάσεως εργασίας στην ανθρώπινη υγεία και οι αναφορές δεν είναι απολύτως ενθαρρυντικές.

Σύμφωνα με την έκθεση, ο μέσος άνθρωπος που εργάζεται από το σπίτι σε πέντε χρόνια από τώρα θα κοιτάξει στον καθρέφτη και θα δει μια εντελώς διαφορετική εικόνα από ότι με τον κορωνοϊό. Το χρώμα του δέρματός τους γίνεται γκρι-κίτρινο λόγω της έλλειψης έκθεσης στο ηλιακό φως και τη βιταμίνη D. Τα χαμηλά επίπεδα βιταμίνης D οδηγούν σε άλλα σημαντικά προβλήματα υγείας. Ο μέσος άνθρωπος που εργάζεται από το σπίτι είναι υπέρβαρος λόγω έλλειψης άσκησης και πάσχει από κύφωση, ή προβλήματα με κυρτή πλάτη.

Ο κατάλογος των αρνητικών επιπτώσεων της εργασίας από το σπίτι ακολουθείται από την όραση, την απώλεια μαλλιών και την απώλεια δοντιών, καθώς η τηλεργασία κάνει τους εργαζόμενους πιο επιρρεπείς στο τρίξιμο των δοντιών στον ύπνο τους, πιστεύουν οι συντάκτες της έκθεσης. Έχουν επίσης πιο κοινά προβλήματα ύπνου και πιθανώς άγχος.

Οι γιατροί που συνέταξαν την έκθεση προσφέρουν συμβουλές σε όσους θέλουν να αναγκαστούν να εργαστούν από το σπίτι για έναν ή τον άλλο γιατρό. Μην εργάζεστε με το φορητό υπολογιστή σας ξαπλωμένο στο κρεβάτι ή καθισμένοι στον καναπέ. Θα πρέπει επίσης να κάνουν πολλά μικρά διαλείμματα.

### **2.3.9. FORBES**

**Η ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΒΛΑΠΤΕΙ ΤΗΝ ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ;**

Μια μελέτη από το The Paper διαπίστωσε ότι το 47% των ηγετών που σχεδιάζουν να μην προσφέρουν μια επιλογή εργασίας από το σπίτι λένε ότι είναι κακό για την υγεία των εργαζομένων τους. Τα στελέχη που προσπαθούν να πείσουν τους υπαλλήλους να επιστρέψουν στο γραφείο θα πρέπει να επιστρέψουν στην εργασία με επίκεντρο το γραφείο, καθώς η απομακρυσμένη και υβριδική εργασία οδηγεί σε μια αίσθηση κοινωνικής απομόνωσης, ανούσιας και έλλειψης ορίων μεταξύ των ανθρώπων.

Για να υποστηρίξουν ότι η τηλεργασία υπονομεύει την ευημερία, ορισμένοι από αυτούς τους παραδοσιακούς με επίκεντρο το γραφείο παραθέτουν μια σειρά από εξέχοντα άρθρα. Και η Fast Company έχει ένα άρθρο σχετικά με το πώς η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να «επιδεινώσει τα υπάρχοντα προβλήματα ψυχικής υγείας», όπως η κατάθλιψη και το άγχος.

Ο συγγραφέας Malcolm Gladwell υποστήριξε επίσης μια γρήγορη επιστροφή στο γραφείο, δηλώνοντας, «Υπάρχει μια βασική ψυχολογική αλήθεια: θέλουμε να αισθανόμαστε ότι περιέχουμε και επιθυμείται». Ξέρω ότι το γραφείο είναι μια ταλαιπωρία, αλλά το μόνο που κάνεις είναι να κάθεται με τις πιτζάμες στην κρεβατοκάμαρά σου, αυτή είναι η επαγγελματική ζωή που θέλεις;

Αυτά τα επιχειρήματα μπορεί να ακούγονται λογικά, αλλά έρχονται σε αντίθεση με τη δική μου εμπειρία ως επιστήμονας συμπεριφοράς και σύμβουλος σε μια εταιρεία του Fortune 500. Έχει... αν όχι περισσότερα. Η απομακρυσμένη εργασία δεν είναι χωρίς προκλήσεις και έχω βοηθήσει 21 εταιρείες να εφαρμόσουν μια σειρά από απλά βήματα για την αντιμετώπισή τους.

Τα προβλήματα στο παραπάνω άρθρο, και οι ισχυρισμοί των παραδοσιακών επιχειρηματιών καγκουρό, προέρχονται από μια ύπουλη λάθος κατεύθυνση. Κατηγορούν τις αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία της απομακρυσμένης και υβριδικής εργασίας. Αντίθετα, αποσιωπούν τη ζημιά στην ευημερία που προκαλεί η εναλλακτική λύση: οι χώροι εργασίας με επίκεντρο το γραφείο.

Τι συμβαίνει λοιπόν όταν συγκρίνετε τα μήλα με τα μήλα; Τότε είναι που πρέπει να ακούσουμε από το στόμα του αλόγου. Συγκεκριμένα, μια έρευνα των ίδιων των εργαζομένων που βίωσαν τόσο εργασία γραφείου πριν από την πανδημία όσο και υβριδική και εξ αποστάσεως εργασία μετά το ξέσπασμα του COVID.

Για παράδειγμα, μια νέα έρευνα του LinkedIn από τα τέλη Οκτωβρίου 2022 δείχνει ότι οι απομακρυσμένες αναρτήσεις θέσεων εργασίας έχουν μειωθεί από το 20% των αναρτήσεων νωρίτερα φέτος σε μόλις 14%. Ωστόσο, το 52% όλων των αιτούντων συρρέουν σε αυτούς τους καταλόγους. Αυτό σημαίνει ότι υπήρχαν τέσσερις φορές περισσότεροι ενδιαφερόμενοι υποψήφιοι από ότι οι καταχωρίσεις που δεν αναφέρονται ως εξ αποστάσεως. Σύμφωνα με την Jennifer Shapley, Αντιπρόεδρος του GlobalTalent Acquisition στο LinkedIn, «τα δεδομένα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι συνεχίζουν να εκτιμούν την ευελιξία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ακόμη και όταν οι οικονομικές προοπτικές εξασθενούν». Μια ανάλυση της Federal Reserve Bank της Νέας Υόρκης διαπίστωσε ότι η εργασία από το σπίτι θα μπορούσε να εξοικονομήσει στους Αμερικανούς 60 εκατομμύρια ώρες καθημερινής μετακίνησης. Αυτό μπορεί να είναι η φροντίδα των παιδιών, το μαγείρεμα, το καθάρισμα, η άσκηση, η έξοδος ή ο ύπνος.

Τα ευρήματα του LinkedIn υποστηρίζονται από άλλες έρευνες. Για παράδειγμα, μια μελέτη Future Forum του 2022 συνέκρινε τους εργαζόμενους γνώσης που βασίζονται στο γραφείο πλήρους απασχόλησης, τους υβριδικούς εργαζόμενους στη γνώση και τους πλήρως απομακρυσμένους εργαζόμενους στη γνώση. Διαπιστώσαμε ότι οι εργαζόμενοι γραφείου πλήρους απασχόλησης ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οι υβριδικοί εργαζόμενοι ήταν ενδιάμεσοι και οι πλήρως απομακρυσμένοι εργαζόμενοι πλαστογραφούνταν. Η ίδια ανάλυση εφαρμόστηκε σε ερωτήσεις σχετικά με το άγχος και το στρες. Μια μελέτη του 2022 σε περισσότερους από 12.000 υπαλλήλους από τον ιστότοπο ψυχικής υγείας TrackingHappiness διαπίστωσε ότι οι πλήρως απομακρυσμένοι υπάλληλοι ήταν σχεδόν 20% πιο

ευτυχισμένοι από τους ομολόγους τους που εστιάζουν στο γραφείο. Αποδεικνύεται ότι το πτυχίο αναφέρει.

Μια μελέτη του CNBC τον Ιούνιο διαπίστωσε ότι οι πλήρως απομακρυσμένοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να είναι πιο ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους σε σχέση με τους πλήρως αυτοπροσώπως εργαζόμενους.

Τι γίνεται με την ύποπτη εξουθένωση που σχετίζεται με την εξ αποστάσεως εργασία; Ναι, η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια ανησυχία. Μια μελέτη της Deloitte διαπίστωσε ότι το 77% των εργαζομένων βιώνουν εξουθένωση στην τρέχουσα εργασία τους. Μια έρευνα της Gallup έδωσε ένα ελαφρώς χαμηλότερο ποσοστό 67%. Σίγουρα είναι πρόβλημα, αλλά τι πιστεύετε; Και οι δύο αυτές μελέτες προέρχονται από το 2018, πολύ πριν γίνει δημοφιλής η εξ αποστάσεως εργασία.

Αντίθετα, μια έρευνα της Gallup στα τέλη του 2021 διαπίστωσε ότι περισσότερο από το 70% των ερωτηθέντων είπε ότι η υβριδική εργασία βελτίωσε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε σύγκριση με την εργασία σε γραφείο και το 58% ανέφερε λιγότερη εξουθένωση. Μια έρευνα της McKinsey τον Απρίλιο του 2021 διαπίστωσε ότι το 54% των ανθρώπων στις Ηνωμένες Πολιτείες και το 49% των ανθρώπων παγκοσμίως αναφέρουν ότι αισθάνονται εξαντλημένοι. Μια μελέτη του Σεπτεμβρίου 2021 από το The Hartford ανέφερε 61% επαγγελματική εξουθένωση. Δεδομένου ότι η πανδημία έχει κάνει πιο συνηθισμένη την πλήρως απομακρυσμένη ή υβριδική εργασία, οι απομακρυσμένες ευκαιρίες πλήρους ή μερικής απασχόλησης έχουν σχεδόν σίγουρα μειώσει την εξουθένωση και όχι την αύξησή της. Στην πραγματικότητα, τα ευρήματα είναι συνεπή με προηγούμενες μελέτες που έχουν αξιολογηθεί από ομότιμους που υποδηλώνουν ότι η εξ αποστάσεως και η υβριδική εργασία βελτιώνουν την ευημερία.

Ως αποτέλεσμα αυτής της αβεβαιότητας και της έλλειψης σαφήνειας σχετικά με το τι είναι κατάλληλο, πάρα πολλοί άνθρωποι παραμένουν εκτός σύνδεσης, δεν απαντούν σε μηνύματα και αισθάνονται άβολα να εργάζονται υπερωρίες. Μπορεί να προέρχεται από το φόβο να μην ανταποκριθείτε στις προσδοκίες του αφεντικού σας ή να μην θέλετε να απογοητεύσετε τους συναδέλφους σας.

Για να λύσουν αυτό το πρόβλημα, οι εταιρείες πρέπει να δημιουργήσουν και να ενθαρρύνουν σαφείς προσδοκίες και όρια. Πρέπει να δημιουργήσουν πολιτικές και κανόνες σχετικά με τους χρόνους απόκρισης για διάφορα κανάλια επικοινωνίας. Επίσης, τα όρια εργασίας-ζωής πρέπει να διευκρινιστούν. Για παράδειγμα, η συχνότητα και το είδος των ασυνήθιστων περιστάσεων που απαιτούν από τους εργαζόμενους να εργάζονται εκτός του κανονικού ωραρίου.

Επιπλέον, για να εργάζεστε από το σπίτι και να συνεργάζεστε με άλλους, μερικές φορές υπάρχει μια ανθυγιεινή προσδοκία ότι ξεκινάτε τη μέρα σας στην καρέκλα του γραφείου σας στο σπίτι και κάθεστε εκεί όλη την ώρα για να δουλέψετε (περιλαμβάνεται μεσημεριανό διάλειμμα). Δεν λειτουργούν έτσι τα πράγματα σε ένα γραφείο με ενσωματωμένα σωματικά και πνευματικά διαλείμματα όλη την ημέρα. Χρειάστηκαν 5-10 λεπτά για να φτάσουμε από τη μια συνάντηση στην άλλη. Πήρατε ένα αντίγραφο από τον εκτυπωτή και συνομιλήσατε με έναν συνάδελφο.

Μελέτες έχουν δείξει ότι αυτά και παρόμοια σωματικά και ψυχικά διαλείμματα μειώνουν την εξάντληση, αυξάνουν την παραγωγικότητα και μειώνουν τα λάθη. Θα πρέπει να ενθαρρύνεται το διάλειμμα τουλάχιστον 10 λεπτών κάθε ώρα. Τουλάχιστον τα μισά από αυτά τα διαλείμματα θα πρέπει να περιλαμβάνουν σωματική δραστηριότητα, όπως διατάσεις ή περπάτημα για την εξουδετέρωση των αρνητικών επιπτώσεων της άσκησης.

Για να διευκολυνθούν τέτοια διαλείμματα, οι οργανώσεις πελατών μου, όπως το Ινστιτούτο Επιστήμης Υπολογιστών του Πανεπιστημίου της Νότιας Καλιφόρνια, μείωσαν τις ωριαίες συναντήσεις σε 50 λεπτά και 30 λεπτά σε 25 λεπτά. Αυτό δίνει τον αριθμό των αντιπροσώπων.

## **2.4. ΠΑΝΔΗΜΙΑ**

### **2.4.1. ΑΡΘΡΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ**

ΠΑΝΔΗΜΙΑ: Μείωση εισοδήματος είδε 1 στους 2 εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα. Αρνητική η αξιολόγηση της τηλεργασίας.

Άρθρο που δημοσιεύτηκε από την [moneyreview.gr](http://moneyreview.gr)

19/01/21



**Εικόνα 1** Εργαζόμενος εν ώρα τηλεργασίας

Μείωση εισοδήματος υπέστη το 56% των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα, κατά τη διάρκεια της πανδημίας του κορωνοϊού, όπως προκύπτει από στοιχεία του Ινστιτούτου Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων Ελλάδας (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ)

Πιο συγκεκριμένα, από τα ευρήματα της έρευνας σταχυολογούνται τα εξής:

- Το 56% υπέστη μείωση εισοδήματος κατά τη διάρκεια της πανδημίας, με το 22% να δηλώνει απώλεια εισοδήματος πάνω από 31%. Το 14% δηλώνει απώλεια εισοδήματος από 21% έως 30%.
- Το 48% που αναφέρει μείωση εισοδημάτων, δηλώνει απαισιόδοξο για την εξέλιξη της αμοιβής του το επόμενο βμηνο.
- Το 40% δηλώνει ότι έχει κάνει τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

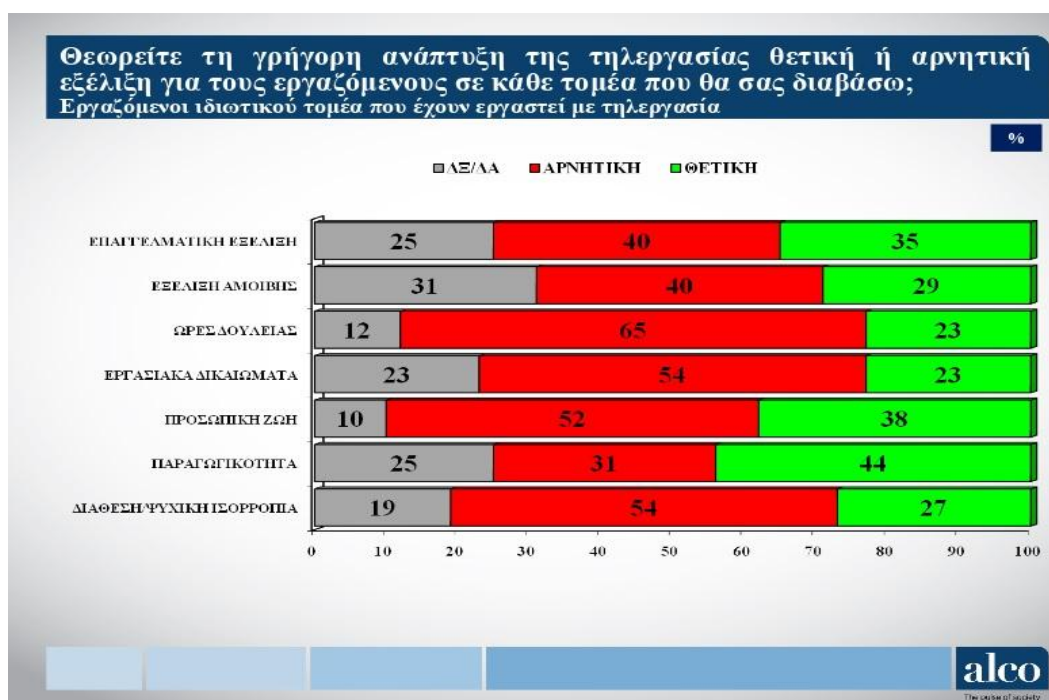


**Εικόνα 2** Κυκλικό διάγραμμα – μειώθηκαν τα εισοδήματα κατά την διάρκεια της πανδημίας (για εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα)

Ταυτόχρονα, η πλειοψηφία των εργαζομένων αξιολογεί αρνητικά τον θεσμό της τηλεργασίας, επικαλούμενη την εξέλιξη της αμοιβής, τις ώρες εργασίας, τα εργασιακά δικαιώματα, την προσωπική ζωή και την ψυχική ισορροπία. Συγκεκριμένα:

- Το 65% αξιολογεί ως αρνητικές τις επιπτώσεις της τηλεργασίας σε σχέση με τις ώρες εργασίας
- Το 54% αξιολογεί ως αρνητικές τις επιπτώσεις της τηλεργασίας σε σχέση με τα εργασιακά δικαιώματά
- Το 54% αξιολογεί ως αρνητικές τις επιπτώσεις της τηλεργασίας σε σχέση με την ψυχική ισορροπία

- Το 52% αξιολογεί ως αρνητικές τις επιπτώσεις της τηλεργασίας σε σχέση με την προσωπική ζωή
- Το 40% αξιολογεί ως αρνητικές τις επιπτώσεις της τηλεργασίας σε σχέση με την εξέλιξη της αμοιβής
- Το 40% αξιολογεί ως αρνητικές τις επιπτώσεις της τηλεργασίας σε σχέση με την επαγγελματική εξέλιξη



**Εικόνα 3** Κυκλικό διάγραμμα- θεωρείτε τη γρήγορη ανάπτυξη της τηλεργασίας θετική ή αρνητική εξέλιξη για τους εργαζόμενους σε κάθε τομέα (για εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα)

Όσον αφορά την ευρύτερη εικόνα της οικονομίας, η πλειοψηφία των εργαζομένων παραμένει απαισιόδοξη:

- Το 56% εκφράζει απαισιοδοξία για την πορεία της χώρας στους μήνες που έρχονται (+4% σε σχέση με τον Οκτώβριο).
- Το 58% δηλώνει απαισιόδοξο για την εξέλιξη των αμοιβών το επόμενο 6μηνο (+1% σε σχέση με τον Οκτώβριο).
- Το 39% δηλώνει απαισιόδοξοι για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας (+1% σε σχέση με τον Οκτώβριο).
- Το 53% δηλώνει αισιόδοξοι για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας (-1% σε σχέση με τον Οκτώβριο).

## **2.4.2. ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ NICOLAS SCHMIT ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ**

➤ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΤΟΥ NICOLAS SCHMIT, ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Ως αποτέλεσμα του κοινωνικού αντίκτυπου της πανδημίας COVID-19, έχει σημειωθεί αύξηση στις προσλήψεις για θέσεις που προσφέρουν τη δυνατότητα εργασίας από το σπίτι. Υποστηρίζει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή την τηλεργασία και σε ποιους τομείς;

Η πανδημία έχει επιταχύνει τον ψηφιακό μετασχηματισμό σε όλους τους τομείς, με σημαντική αύξηση της εργασίας από το σπίτι. Πάνω από το ένα τρίτο (34%) των ερωτηθέντων στις χώρες της ΕΕ-27 εργάζονταν από το σπίτι λόγω της πανδημίας τον Ιούλιο του 2020, σύμφωνα με την έρευνα του Eurofound, αλλά το 2019 εργάζονταν κανονικά από το σπίτι. Μόνο το 5% είπε ότι είχε δουλειά.

Τώρα που η τηλεργασία έχει γίνει πραγματικότητα για πολλούς ευρωπαίους εργαζόμενους, θέλουμε να διασφαλίσουμε ότι διασφαλίζονται υψηλά πρότυπα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας ενώ εργάζονται, ότι οι άνθρωποι αποσυνδέονται από την εργασία και ότι η εργασία και η ιδιωτική ζωή διαχωρίζονται σωστά. για να μπορέσει να διατηρήσει την ισορροπία. ΖΩΗ.

Χαιρετίζω ολόψυχα το γεγονός ότι οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι αποφάσισαν να διαπραγματευτούν μια συμφωνία για την τηλεργασία. Αυτό περιλαμβάνει το δικαίωμα αποσύνδεσης.

Πώς πιστεύετε ότι θα είναι το μέλλον της δουλειάς; Πώς αντιμετωπίζει η Ευρωπαϊκή Ένωση τις προκλήσεις της νέας εποχής και πώς συμβάλλει στην ανάπτυξη και την εφαρμογή της απάντησης της Ευρώπης για ένα καλύτερο μέλλον εργασίας;

Νέοι τύποι θέσεων εργασίας, πρότυπα εργασίας και τομείς αναδύονται σχεδόν καθημερινά. Κοιτάξτε πίσω 20 χρόνια πριν και σκεφτείτε πόσο έχει αλλάξει η αγορά εργασίας σήμερα. Πριν από είκοσι χρόνια, δεν θα χρησιμοποιούσατε μια εφαρμογή για να καλέσετε ένα ταξί στο σπίτι.

Η εμφάνιση ψηφιακών πλατφορμών εργασίας είχε βαθύ αντίκτυπο στον τρόπο με τον οποίο οι καταναλωτές καταναλώνουν τις υπηρεσίες. Φυσικά, αυτό έχει επηρεάσει και τις συνθήκες εργασίας όσων εργάζονται σε αυτές τις υπηρεσίες. Περίπου το 40% των εργασιακών σχέσεων στην ΕΕ δεν είναι πλέον παραδοσιακές συμβάσεις πλήρους απασχόλησης μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

Πολλοί άνθρωποι θα πρέπει να χρησιμοποιήσουν την τεχνολογία στις τρέχουσες δουλειές τους ή να μετακινηθούν σε νέες θέσεις εργασίας όπου η χρήση της τεχνολογίας είναι κυρίαρχη. Οι πολιτικές δεξιοτήτων πρέπει να προσαρμοστούν για να υποστηρίξουν αυτές τις μεταβάσεις.



Είμαι αισιόδοξος για το πώς θα προσαρμοστεί η αγορά εργασίας και ότι εμείς ως εργαζόμενοι, καταναλωτές και εργοδότες θα προσαρμοστούμε ανάλογα. Αυτές οι αλλαγές πρέπει απαραίτητα να συμβαδίζουν με τα κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματα. Οι εργαζόμενοι δικαιούνται ασφάλεια ακόμη και για να αλλάξουν καριέρα. Η καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι βασική προσδοκία της νέας γενιάς.

## **2.5. ΜΕΛΕΤΗ ΑΠΟ ΤΟ UNIVERSITY OF ATHENS MBA**

### **2.5.1. Η ΘΕΤΙΚΗ ΚΑΙ Η ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΟΨΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ**

Συνυπογράφουν: Ευαγγελία Σιάχου, Επίκουρη Καθηγήτρια του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Διδάσκουσα στο University of Athens MBA

Φωτεινή Σηφακάκη, Μέλος του University of Athens MBA NETwork

Δημήτριος Μπάλιος, Αναπληρωτής Καθηγητής ΕΚΠΑ στη Χρηματοοικονομική Λογιστική, Αν. Διευθυντής University of Athens MBA, Διευθυντής Εργαστηρίου Εκπαίδευσης και Εφαρμογών Λογιστικής ΕΚΠΑ

Γιάννης Υφαντόπουλος, Καθηγητής ΕΚΠΑ στα Οικονομικά της Υγείας, Ακαδημαϊκός Συντονιστής University of Athens MBA με ειδίκευση την Διοίκηση Υπηρεσιών Υγείας

Η τηλεργασία είναι μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης που ξαφνικά χρησιμοποιείται ευρέως στο πλαίσιο του κοινωνικού αποκλεισμού για την αντιμετώπιση της νόσου COVID-19. Στόχος ήταν η διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στους χώρους εργασίας από τις επιπτώσεις της πανδημίας.

Αναμφίβολα, το υποχρεωτικό μοντέλο εργασίας από το σπίτι που υιοθετήθηκε από όλους τους σύγχρονους οργανισμούς και επιχειρήσεις εξασφάλισε τη συνέχεια των λειτουργιών. Ωστόσο, η πλειονότητα των Ελλήνων εργαζομένων έχει αναγκαστεί να προσαρμοστεί σε πρωτόγνωρες εργασιακές πραγματικότητες προκειμένου να εκπληρώσει με επιτυχία τις καθημερινές τους εργασίες εξ αποστάσεως και να διατηρήσει υψηλούς δείκτες απόδοσης.

Σπουδές MBA στο εξωτερικό στο Πανεπιστήμιο Αθηνών

Ο αντίκτυπος της τηλεργασίας και της επακόλουθης εργασίας με βάρδιες στην απόδοση των εργαζομένων ήταν το αντικείμενο μελέτης που διεξήχθη στο Πανεπιστήμιο Αθηνών MBA.

Με τη συμμετοχή εργαζομένων με διαφορετικούς ρόλους και διαφορετικές οικογενειακές καταστάσεις που εργάζονταν από το σπίτι κατά τη διάρκεια της

πανδημίας σε ιδιωτικές εταιρείες διαφορετικών μεγεθών και τομέων στην Ελλάδα, διερευνήθηκαν έξι παράγοντες τηλεργασίας που αλλάζουν την εργασιακή απόδοση.

- (1) υλικοτεχνικός εξοπλισμός.
- (2) συνθήκες εργασίας και διαβίωσης και περισπασμούς.
- (3) ατομική και οικογενειακή ποιότητα ζωής.
- (4) επίβλεψη και παρακολούθηση της ροής εργασιών.
- (5) εργασιακές σχέσεις και
- (6) η ψυχολογική κατάσταση του εργαζομένου

### **2.5.2. ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΜΕ ΘΕΤΙΚΟ ΠΡΟΣΗΜΟ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ**

Όλα τα παραπάνω στοιχεία, ο κατάλληλος εξοπλισμός logistics, η εφαρμογή νέων τεχνολογιών στο χώρο εργασίας, η χρήση σύγχρονων τηλεπικοινωνιακών συστημάτων (διαθέσιμες πλατφόρμες και οι εφαρμογές τους) και ένας καλοσχεδιασμένος οικιακός χώρος οδηγούν σε μια πολύ μεγάλη απόφαση Εύρος απόδοσης εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι που έχουν πρόσβαση σε προηγμένη τεχνολογία που τους επιτρέπει να αλληλεπιδρούν με συναδέλφους υπήρξαν ιδιαίτερα αποτελεσματικοί και παραγωγικοί κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

Η αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ήταν απαραίτητη προϋπόθεση για την εκτέλεση καθημερινών εργασιών, αλλά η ρουτίνα εξ αποστάσεως επικοινωνία ήταν μικρότερη σε διάρκεια και ένταση σε σύγκριση με την αντίστοιχη ζωντανή επικοινωνία. Μια σημαντική μείωση του χρόνου που αφιερώνεται σε θετικές αλληλεπιδράσεις από απόσταση έχει οδηγήσει σε σημαντική αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, με περισσότερο χρόνο για εστίαση στην εργασία.

Η έλλειψη άμεσης επαφής ή/και σωστής επικοινωνίας με συναδέλφους που είχαν συγκρούσεις στο παρελθόν και που δεν διατηρούσαν καλές διαπροσωπικές σχέσεις συσχετίστηκε επίσης θετικά με την απόδοση των εργαζομένων.

Το να κάνετε άλλα πράγματα στη δουλειά (οικιακές εργασίες, σερφάρισμα στο Διαδίκτυο κ.λπ.) δεν σχετίζεται με χαμηλότερη απόδοση στους τηλεεργαζόμενους. Αντίθετα, τα επαγγέλματα αυτά αντικαθιστούν προκαθορισμένες περιόδους επαγγελματικής ζωής.

### **2.5.3. ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΜΕ ΑΡΝΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΗΜΟ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ**

Αντίθετα, τα αρνητικά στοιχεία της τηλεργασίας έχουν επηρεάσει την πλειοψηφία των ελληνικών επιχειρήσεων που δεν σέβονται τις βασικές αρχές της τηλεργασίας. Ως αποτέλεσμα, σημαντικός αριθμός εργαζομένων έχει βιώσει την

προσωπική ζωή και την παράκαμψη από την επαγγελματική τους ζωή, καθώς και τους «ασφυκτικούς κώδικες» των εργοδοτών και των προϊσταμένων τους.

Όλοι οι εργαζόμενοι δήλωσαν ότι οι εγκαταστάσεις που παρείχαν οι εργοδότες τους ήταν κατάλληλες για εργασία από το σπίτι, αλλά οι ακατάλληλες συνθήκες εργασίας στους προσωπικούς τους χώρους (θόρυβος, ζέστη ή κρύο κ.λπ.) επηρέασαν ιδιαίτερα την απόδοση της εργασίας τους.

Η επαγγελματική απομόνωση που βιώνουν οι περισσότεροι τηλεεργαζόμενοι μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την παραγωγικότητα, να μειώσει τον φόρτο εργασίας και ακόμη και να οδηγήσει σε έλλειψη ενδιαφέροντος για εργασία. Επιπλέον, η μοναξιά που εκφράζεται συχνά από απομακρυσμένους εργαζόμενους μπορεί να επηρεάσει τη σωματική και ψυχική υγεία και να οδηγήσει πολλούς εργαζόμενους στην παχυσαρκία.

#### **2.5.4. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΕΡΕΥΝΑ MBA ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ**

Ενώ ο εργαζόμενος πληθυσμός που δηλώνει έτοιμος για τηλεεργασία ανταποκρίνεται κυρίως στις απαιτήσεις των εργοδοτών και των προϊσταμένων τους, η εφαρμογή των υφιστάμενων μοντέλων αποκλειστικής και υποχρεωτικής εξ αποστάσεως εργασίας ποικίλλει. Οι προτάσεις που προκύπτουν από αυτή τη μελέτη μπορούν να συμβάλουν στη βελτιστοποίηση της απόδοσης των τηλεεργαζομένων και συνοψίζονται ως εξής.

- Δημιουργία ενός υβριδικού μοντέλου απασχόλησης/εργασίας που συνδυάζει τηλεεργασία και ζωντανή εργασία και επιτρέπει ευέλικτες επιλογές ωραρίου εργασίας.

- Οργανωτική συμμόρφωση με το άρθρο 7 της ευρωπαϊκής συμφωνίας πλαισίου για την τηλεεργασία. Αυτό περιλαμβάνει τη διασφάλιση επαρκών εγκαταστάσεων εφοδιασμού για κάθε εργαζόμενο. Επιπλέον, οργανισμοί και επιχειρήσεις πρέπει να παρέχουν πρόσθετη οικονομική υποστήριξη στους υπαλλήλους τους για τη σωστή διαμόρφωση των προσωπικών τους χώρων όταν εργάζονται εξ αποστάσεως.

- Δημιουργία εταιρικών ή/και εθνικών γραμμών ψυχολογικής υποστήριξης και συνεργασία με οργανωτικούς ψυχολόγους καθώς οι εργαζόμενοι μεταβαίνουν από την παραδοσιακή απασχόληση στην τηλεεργασία.

#### **2.6. ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ**

##### **2.6.1. ΚΑΙ ΟΜΩΣ, Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΔΕΝ ΚΑΝΕΙ ΚΑΛΟ ΣΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ**

Άρθρο που δημοσιεύτηκε στις 1/2/2021 από την [aftodioikisi.gr](http://aftodioikisi.gr)

Εργασία εξ αποστάσεως: Το ξέσπασμα του κορωνοϊού όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και στην Ευρώπη και αλλού έχει οδηγήσει στην επανεμφάνιση περιοριστικών

μέτρων, μπορούν να εξαχθούν μερικά ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Ένα από τα ερωτήματα που προέκυψαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας και επαναλαμβάνεται τώρα με την εμφάνιση κρουσμάτων και την επιστροφή συνθηκών μερικής ή πλήρους καραντίνας αφορά την τηλεργασία.

Η ικανότητα να εργαζόμαστε από το σπίτι μπορεί να μας προστατεύει από την έκθεση στον κορωνοϊό σε μεγάλο βαθμό, αλλά δεν φαίνεται να προστατεύει το περιβάλλον.

Το BBC δημοσίευσε τα πρόσφατα ευρήματα έρευνας που πραγματοποιήθηκε από τον Οργανισμό Καινοτόμων Πανεπιστημίων Ευρωπαϊκής Συνεργασίας (ECIU). Είναι ένα διεθνές think tank όπου φοιτητές και επιστήμονες συνεργάζονται με δημόσιους φορείς αλλά και εταιρείες για να υποβάλουν προτάσεις για θέματα και προβλήματα που προκύπτουν στη σύγχρονη κοινωνία.

Η πιο πρόσφατη έρευνα της ECIU κατέγραψε πολλά δεδομένα που δείχνουν τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις της τηλεργασίας. Αγάπη, είμαι στην κουζίνα για μια συνάντηση Κάντε κλικ εδώ Οι ερευνητές είναι στο σπίτι σχεδόν όλη μέρα, ειδικά με την περιβαλλοντικά φορολογική χρήση θερμοσιφώνων, θερμοσιφώνων κ.λπ. Αναφέρεται ότι αυξάνει την ποσότητα ενέργειας.

Πηγή: Protagon.gr

## **2.6.2. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ: ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΟΚΑΛΕΙ**

Από Newsroom, 10/07/2021

Η πανδημία έχει αναγκάσει νέες μορφές εργασίας που δεν είναι τίποτα λιγότερο από την εργασία από το σπίτι. Έχει πλέον ενσωματωθεί παγκοσμίως και φαίνεται να υιοθετείται από όλο και περισσότερες εταιρείες.

Η εργασία από το σπίτι αρχικά φαινόταν ως μια πολύ φιλική προς το περιβάλλον μέθοδος, κυρίως επειδή ελαχιστοποιούσε τις μετακινήσεις των εργαζομένων, αλλά τώρα φαίνεται να προκαλεί μεγάλη ψηφιακή ρύπανση. Φαίνεται ότι είναι το αντίστροφο.

Για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις της εργασίας από το σπίτι μίλησε στο EcoEventShow η πρώην Ειδική Επίτροπος Περιβαλλοντικής Επιθεώρησης Μαργαρίτα Καλαβασίλη.

"Η τηλεργασία είναι κατ' αρχήν μια φιλική προς το περιβάλλον πρακτική. Παρακμάζει", είπε ο Καραβασίρης.

"Ωστόσο, όπως έχει δείξει η πρακτική και όπως αποδεικνύεται από έρευνα που διεξήχθη από καινοτόμες ευρωπαϊκές συνεργασίες πανεπιστημίων, υπάρχει μεγάλη επιβάρυνση στην κατανάλωση ενέργειας των νοικοκυριών. Πολύ λιγότεροι άνθρωποι χρησιμοποιούν θέρμανση και ψύξη στις Ηνωμένες Πολιτείες και οι

άνθρωποι στο σπίτι χρησιμοποιούν κλιματισμό και κλιματισμό και Η θέρμανση για πολύ περισσότερο της ημέρας είναι βαρύ φορτίο», εξήγησε.

"Έχουμε επίσης τεράστια ψηφιακή ρύπανση. Σύμφωνα με τη μελέτη που σας είπα, αν το Cloud είναι χώρα της ΕΕ, είναι ο δεύτερος μεγαλύτερος καταναλωτής ηλεκτρικής ενέργειας και η πιο ρυπογόνος χώρα. Μία από τις υψηλότερες χώρες. Οι μηχανές αναζήτησης και τα προγράμματα εκπέμπουν πολύ μεγάλες ποσότητες διοξειδίου του άνθρακα. Πρέπει να βρεθεί η χρυσή τομή. Αποσαφήνιση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων της εξ αποστάσεως εργασίας και πώς μπορεί να αξιοποιηθεί αυτή η τεχνολογία».

### **3. ΜΕΡΟΣ 3 – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ**

#### **3.1. ΕΡΕΥΝΑ**

Το ερευνητικό μοντέλο αναφέρεται για ένα ερωτηματολόγιο σχετικά με τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στην ευημερία των εργαζομένων, την ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας και το εργασιακό άγχος είναι πιθανότατα σχέδιο έρευνας. Αυτό περιλαμβάνει τη συλλογή δεδομένων από ένα δείγμα ατόμων που έχουν εμπειρία με την τηλεργασία, είτε μέσω αυτοαναφερόμενων μέτρων είτε τυποποιημένων ερωτηματολογίων που αξιολογούν δομές όπως η εργασιακή ικανοποίηση, η εξουθένωση, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και άγχος. Στη συνέχεια, τα δεδομένα που συλλέγονται θα αναλυθούν για τον εντοπισμό προτύπων και σχέσεων μεταξύ της τηλεργασίας και των μεταβλητών αποτελέσματος που μας ενδιαφέρουν. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στην κατανόηση των θετικών και αρνητικών επιπτώσεων της τηλεργασίας στους εργαζομένους, καθώς και στην ενημέρωση για αποφάσεις σχετικά με την εφαρμογή και τη διαχείριση προγραμμάτων τηλεργασίας σε οργανισμούς.

#### **3.2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ**

Στην παρούσα διπλωματική εργασία πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα δηλαδή αναφέρεται στη συστηματική διερεύνηση φαινομένων με στατιστικές μεθόδους και αριθμητικά δεδομένα. Στο κεφάλαιο αυτό της μεταπτυχιακής μου διατριβής τα δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν είναι πρωτογενή και συλλέχθηκαν με την μέθοδο του ερωτηματολογίου με σκοπό να επιβεβαιώσουν ή όχι τις ερευνητικές υποθέσεις. Η αποστολή έγινε με αρκετούς τρόπους. Αρχικά απευθύνθηκα, σε διευθυντικά στελέχη που γνώρισα να μοιράσουν το ερωτηματολόγιο τους, έπειτα στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας και συγκεκριμένα από την Γραμματεία μας (MBA) να κοινοποιήσει το ερωτηματολόγιο μου. Στην συνέχεια απευθύνθηκα σε μια μεγάλη ομάδα ατόμων στους οποίους έχω την επίγνωση ότι εργάζονται εξ αποστάσεως ειδικά τα τελευταία χρόνια και στη τέλος απευθύνθηκα σε άτομα που έχουν μια σφαιρική άποψη σχετικά με το θέμα της τηλεργασίας από προσωπικά-οικογενειακά βιώματα τους. Αξίζει να αναφερθεί ότι η συμπλήρωση έγινε από διευθυντικά στελέχη μέχρι και απλούς υπαλλήλους.

#### **3.3. ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**

Για τον σκοπό της έρευνας, σχεδιάστηκε ένα ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο 16 ερωτήσεων που μοιράστηκε σε καθημερινούς πολίτες, υπαλλήλους και διευθυντικά στελέχη.

Όσο αφορά τη δομή του ερωτηματολογίου, αρχικά υπήρχαν 4 ερωτήσεις που αφορούσαν τα δημογραφικά στοιχεία και στη συνέχεια οι υπόλοιπες 12 ερωτήσεις αφορούσαν τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στην ευεξία, ισορροπία εργασίας-οικογένειας και εργασιακού στρες που βιώνουν οι εργαζόμενοι. Να αναφέρω τις ερωτήσεις τις έχω συλλέξει από έρευνα σε παλαιότερα ερωτηματολόγια

συναδέλφων και σχετικά με την τηλεργασία από προσωπικές συνεντεύξεις διευθυντικών στελεχών μου. Οι ερωτήσεις που έκανα σχετικά με την τηλεργασία είναι απλές για το ευρύ κοινό και ειδικά σε αυτό που απευθύνθηκα για να απαντήσουν στις ερωτήσεις μου. Να αναφέρω επίσης ότι οι απαντήσεις δεν είχαν κάποιο συγκεκριμένο κλιμάκιο και σε μερικές δίνονταν η δυνατότητα να σχολιάσει ο ερωτηθέν συγκεκριμένες προσωπικές απαντήσεις στις οποίες στη συνέχεια τις τοποθέτησα σε ορθό κλιμάκιο.

Το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και συνοδευόταν από ένα σύντομο κείμενο που εξηγούσε τον σκοπό της έρευνας και διαβεβαίωνε την διασφάλιση της ανωνυμίας των ερωτηθέντων και της εμπιστευτικότητας. Η αποστολή και συλλογή των ερωτηματολογίων υλοποιήθηκε τον Ιανουάριο του 2023 και υπενθύμιση και απαντήσεις στους ερωτηθέντες σχετικά με τα θέματα που μπορεί να ήθελαν περισσότερη διευκρίνιση για αυτούς. Τελικά συλλέχθηκαν 106 απαντήσεις ενώ ο αριθμός των ερωτηματολογίων που στάλθηκαν ήταν πολύ μεγαλύτερος. Στη συνέχεια τα ερωτηματολόγια ελέγχθηκαν για ελλιπή δεδομένα και παρά μερικών ελλιπών απαντήσεων τοποθετήθηκαν σε έγκυρες απαντήσεις γιατί οι ερωτηθέντες δεν είχαν δυσκολία στην κατανόηση των στοιχείων και ως εκ τούτου δεν πραγματοποιήθηκαν αλλαγές στα ερωτηματολόγια.

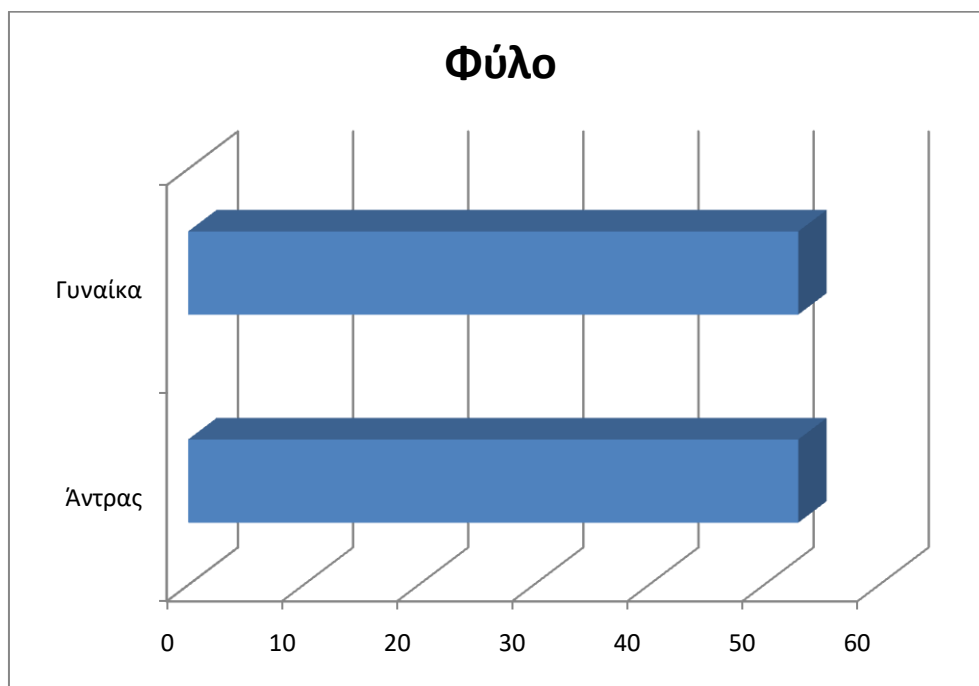
### **3.4. ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ (FACTOR ANALYSIS)**

Σκοπός της ανάλυσης παραγόντων είναι να συνοψίσει τις σχέσεις ανάμεσα σε ένα μεγάλο αριθμό μεταβλητών με έναν περιεκτικό και ακριβή τρόπο, ώστε να βοηθήσει να γίνει αντιληπτή μια έννοια ή ιδιότητα. Διακρίνεται σε διερευνητική και επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων.

### 3.4.1. ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

Στο μέρος αυτό της διπλωματικής μου εργασίας θα αναφέρουμε τα αποτελέσματα των ερωτηθέντων στα οποία υλοποιήθηκε μέσω ραβδογραμμάτων.

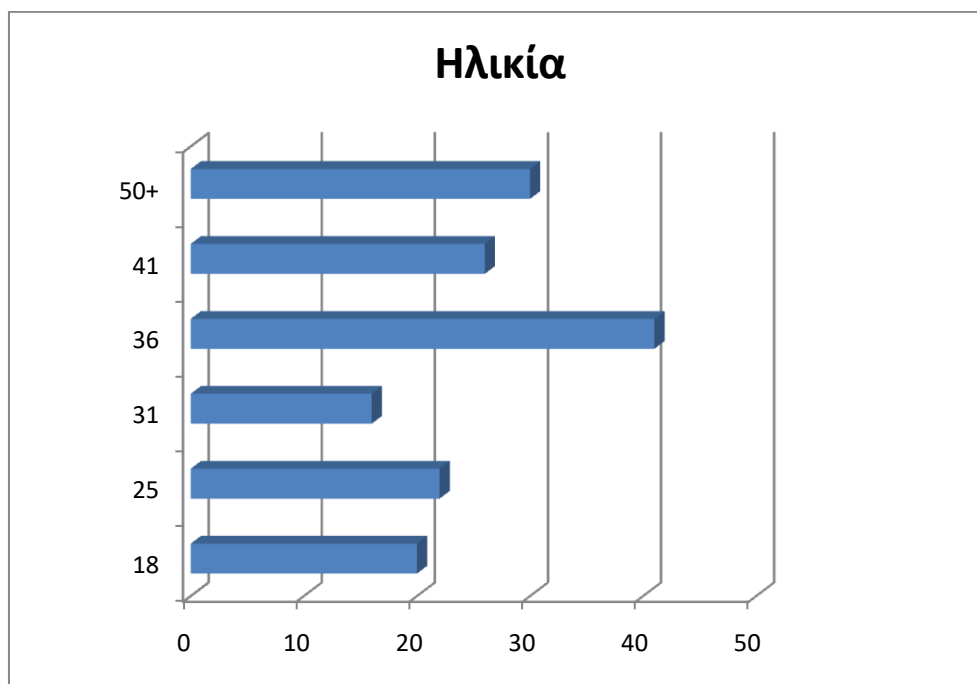
Πίνακας 1: Απεικόνιση των συμμετεχόντων ανάλογα με το φύλο



Όπως αναφέρεται και στις παραπάνω το ποσοστό αντρών-γυναικών βρέθηκε ισόποσο 50% άντρες και 50% γυναίκες.

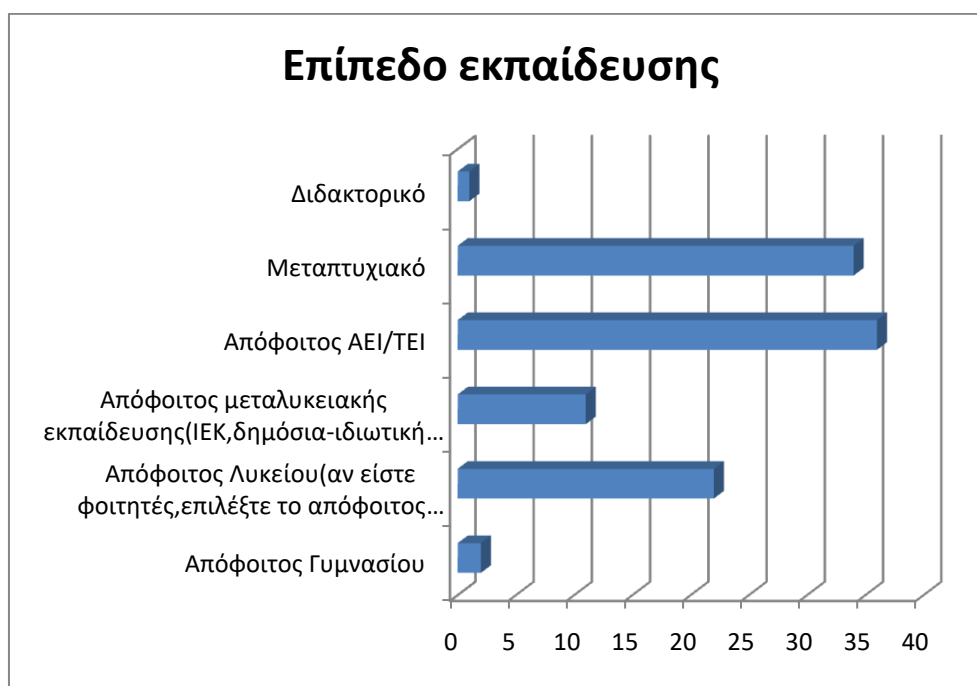


Πίνακας 2: Απεικόνιση των συμμετεχόντων ανάλογα με την ηλικία



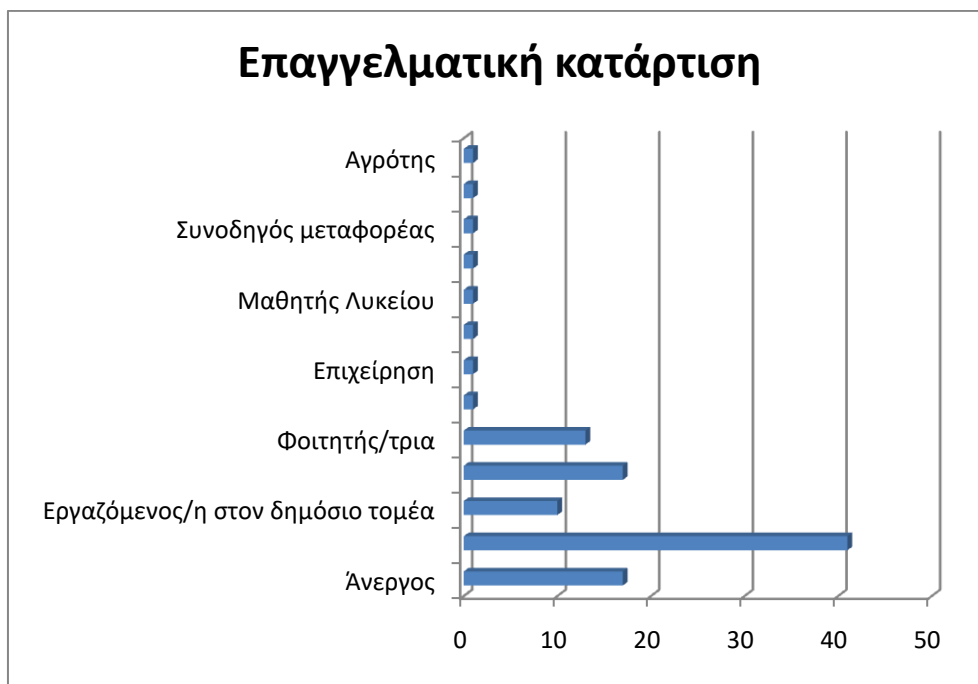
Στην περίπτωση της ηλικίας των ερωτηθέντων βρέθηκαν οι ηλικίες 25-30 με ποσοστό 25% ενώ οι ηλικίες 41-50 και 50+ είχαν το μικρότερο ποσοστό 5% η καθεμία. Σε αυτή την περίπτωση μπορούμε να δούμε ότι υπάρχουν ηλικίες 50+ που ασχολούνται με την τηλεργασία ή σχετίζονται με κάποιο τρόπο στην καθημερινή τους ζωή.

Πίνακας 3: Απεικόνιση των συμμετεχόντων ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης



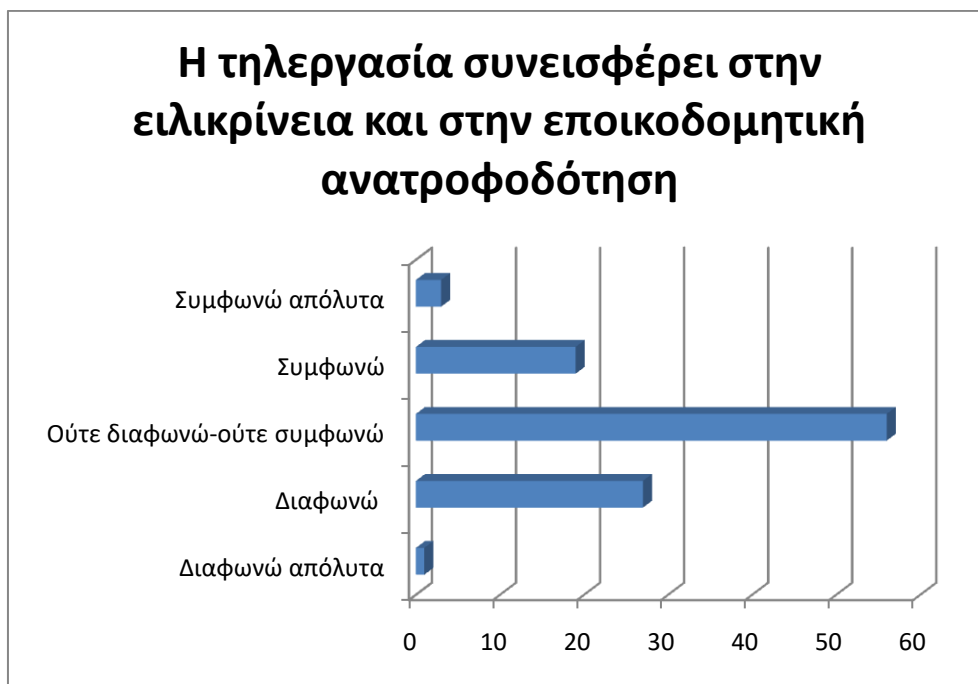
Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων στην έρευνα αποτελούν οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και ακολουθεί το μεταπτυχιακό με ποσοστά 34% και 32% αντίστοιχα, ενώ το μικρότερο ποσοστό έχει το διδακτορικό με ποσοστό 1%.

Πίνακας 4: Απεικόνιση των συμμετεχόντων ανάλογα με την επαγγελματική κατάρτιση



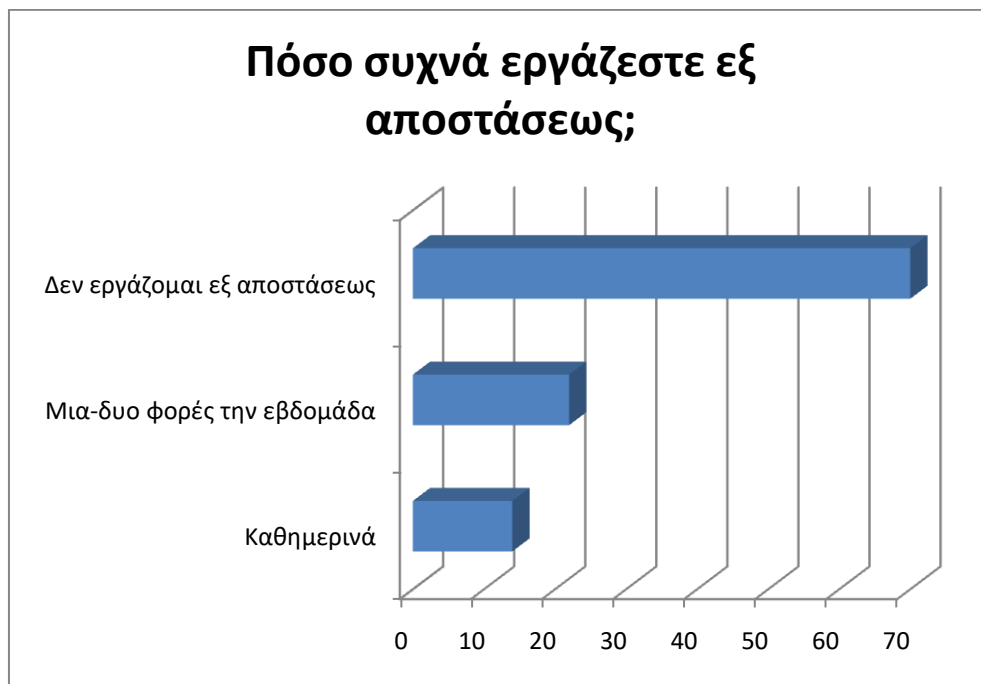
Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων έχουν αυτοί που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα με ποσοστό 39% ενώ 1% κατέχουν τα οικιακά, μαθητής Λυκείου-Γυμνασίου, Επιχείρηση και συνοδηγός μεταφορέας.

Πίνακας 5: Η τηλεργασία συνεισφέρει στην ειλικρίνεια και στην εποικοδομητική ανατροφοδότηση



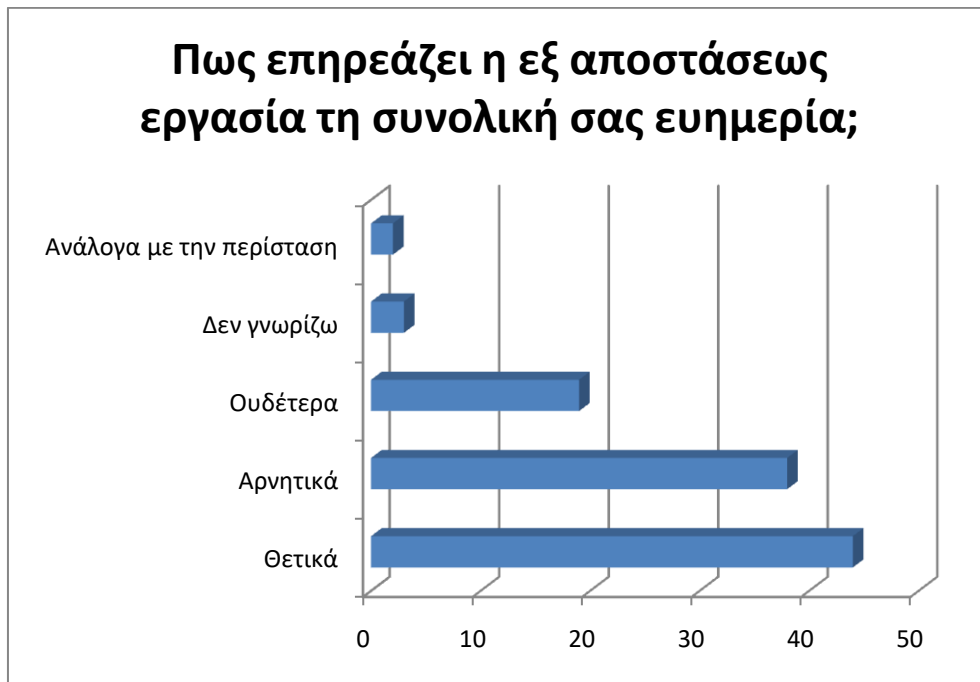
Στην συγκεκριμένη ερώτηση ουδέτερο φάνηκε το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων με ποσοστό 35%.

Πίνακας 6: Πόσο συχνά εργάζεστε εξ αποστάσεως;



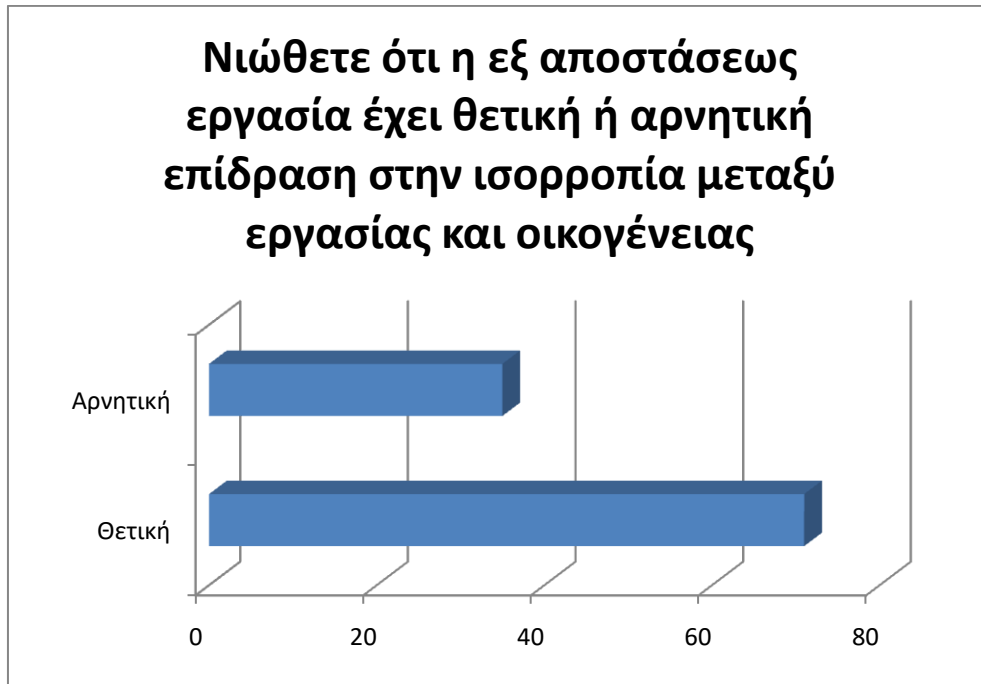
Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων δεν εργάζεται αυτό το διάστημα εξ αποστάσεως με ποσοστό 67%. Παρόλα αυτά όμως βλέπουμε ότι το υπόλοιπο ποσοστό 33% δουλεύει εξ αποστάσεως και στην απάντηση 1-2 φορές την εβδομάδα οι πιθανότητες της απάντησης αυτής να γίνουν σε καθημερινό πλαίσιο είναι μεγάλες.

Πίνακας 7: Πως επηρεάζει η εξ αποστάσεως εργασία τη συνολική σας ευημερία;



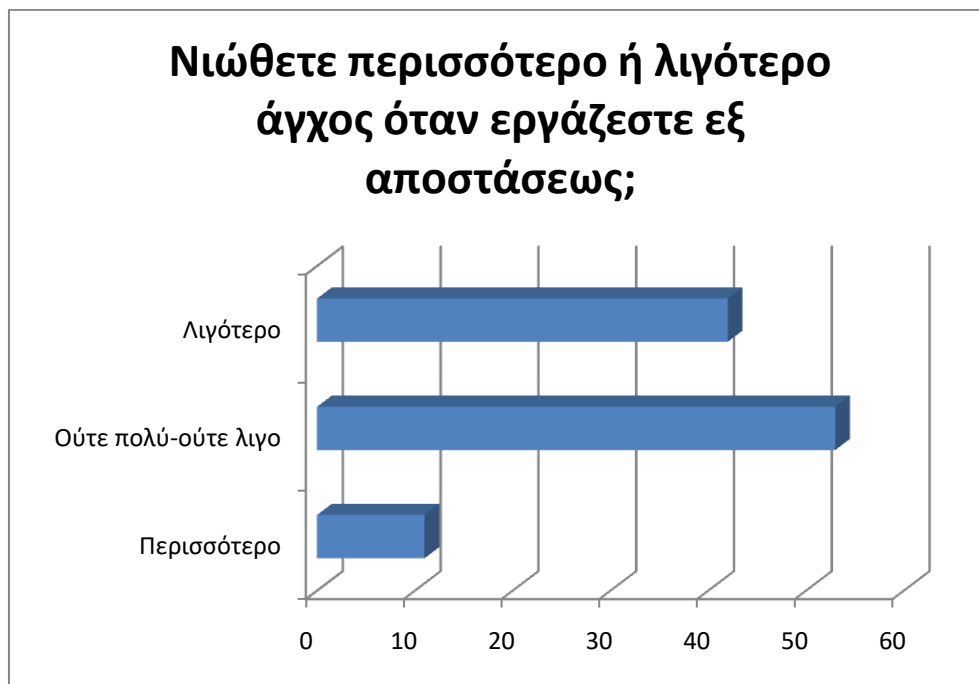
Στη συγκεκριμένη ερώτηση οι απαντήσεις ήταν αρκετές από τους ερωτηθέντες. Το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησαν θετικά σχετικά με την ευημερία στην εργασία εξ αποστάσεως με 42% ενώ το λιγότερο ήταν στο 2% που αφορούσε ανάλογα με την περίπτωση. Αυτές οι δύο συγκεκριμένες περιστάσεις αφορούσαν από τον πρώτον ερωτηθέν ότι δούλευε μερικές μέρες στο γραφείο του και μερικές εξ αποστάσεως, και τον άλλον ερωτηθέν ότι παλαιότερα που δούλευε με τηλεργασία το σύστημα εργασίας που χρησιμοποιούσε τον άφησε ικανοποιημένο.

Πίνακας 8: Νιώθετε ότι η εξ αποστάσεως εργασία έχει θετική ή αρνητική επίδραση στην ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας;



Το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε θετικά κατά 67% φαίνοντας να υπάρχουν καλύτερες οικογενειακές σχέσεις από την τηλεργασία όπως να είσαι πιο κοντά με τους οικείους σου και να μοιράζεσαι περισσότερο χρόνο με αυτούς.

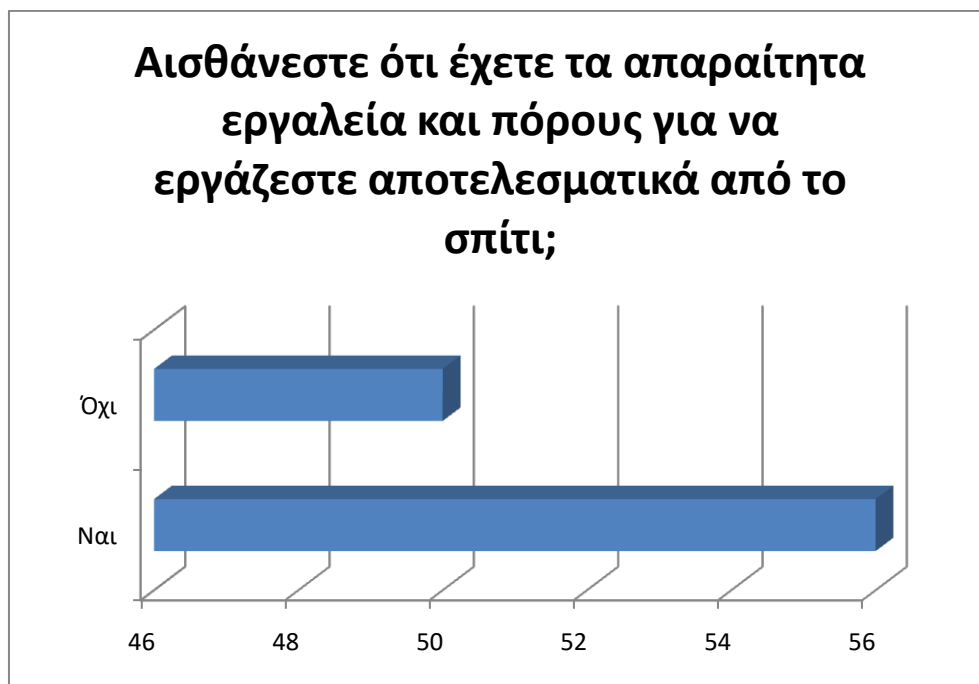
Πίνακας 9: Νιώθετε περισσότερο ή λιγότερο άγχος όταν εργάζεστε εξ αποστάσεως;



Ουδέτερο και λιγότερο άγχος απάντησε το ποσοστό των ερωτηθέντων στην ερώτηση αυτή με περισσότερο άγχος να αγγίζει μόνο το 10%. Φαίνεται λοιπόν ότι η τηλεργασία στους ερωτηθέντες δεν δίνει πολύ άγχος προσωπικό τους μιας και υπάρχουν πολλοί τρόποι από μακριά να τους αντιμετωπίσεις και να αντιδράσεις αναλόγως τις περιστάσεις παρά όταν βρίσκεσαι από κοντά.

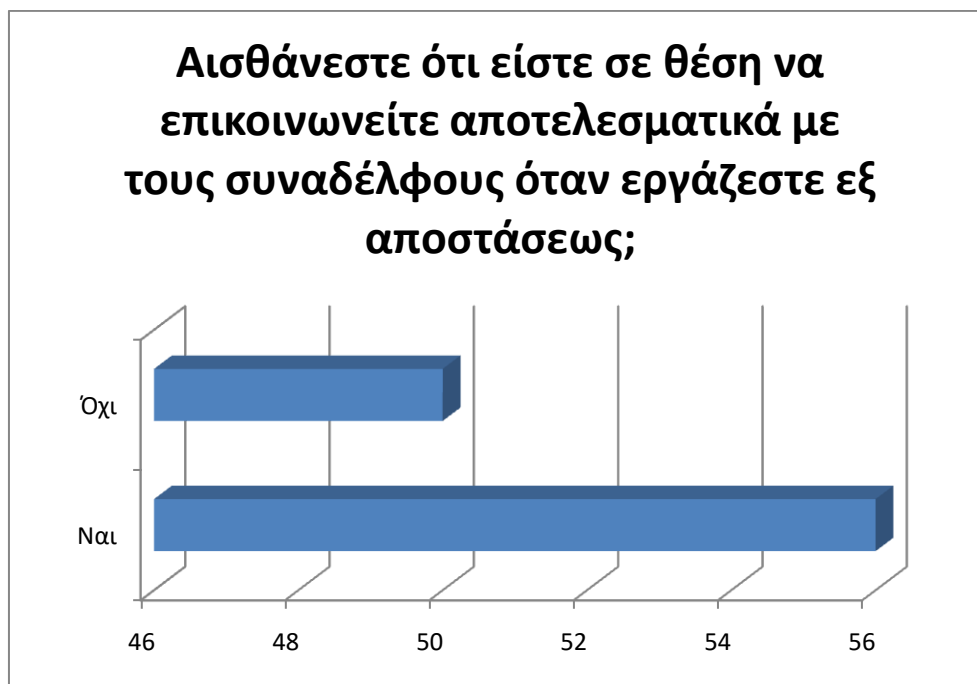


Πίνακας 10: Αισθάνεστε ότι έχετε τα απαραίτητα εργαλεία και πόρους για να εργάζεστε αποτελεσματικά από το σπίτι;



Μικρή απόκλιση είχαν οι απαντήσεις στους ερωτηθέντες της συγκεκριμένης περίπτωσης. Τεχνολογικά το μεγαλύτερο ποσοστό διαθέτει μέσα για να εργαστεί, αλλά το μείζον θέμα στην περίπτωση αυτήν είναι ότι δεν έχουν την κατάλληλη μόρφωση να ανταπεξέλθουν στο κομμάτι της τηλεργασίας.

Πίνακας 11: Αισθάνεστε ότι είστε σε θέση να επικοινωνείτε αποτελεσματικά με τους συναδέλφους όταν εργάζεστε εξ αποστάσεως;



Στη συγκεκριμένη ερώτηση έχουμε ισόποσες απαντήσεις σχεδόν μιας και οι ερωτηθέντες που απάντησαν όχι βρίσκονται στο 44% ενώ οι υπόλοιποι στο 56%

Επίσης αξίζει να αναφέρουμε και κάποιους παράγοντες που μπορούν να βοηθήσουν στην αποτελεσματικότητα μεταξύ συναδέλφων που εργάζονται εξ αποστάσεως.

**Αυξημένη παραγωγικότητα:** Η αποτελεσματική επικοινωνία μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερη συνεργασία και κατανόηση των εργασιών, με αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας.

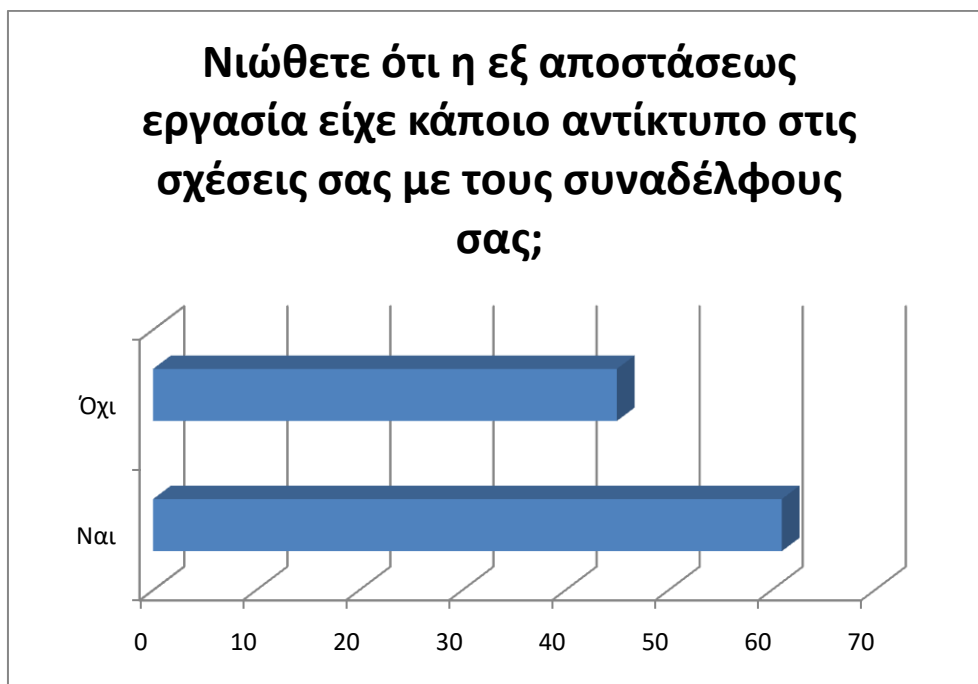
**Βελτιωμένο ηθικό:** Όταν οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι αισθάνονται συνδεδεμένοι και ενημερωμένοι, μπορεί να τονώσει το ηθικό και να μειώσει τα συναισθήματα απομόνωσης.

**Καλύτερη λήψη αποφάσεων:** Η καλή επικοινωνία επιτρέπει την ανταλλαγή πληροφοριών και ιδεών, οδηγώντας σε καλύτερα τεκμηριωμένες αποφάσεις.

**Καλύτερος συντονισμός ομάδας:** Η αποτελεσματική επικοινωνία βοηθά τις απομακρυσμένες ομάδες να συντονίζονται και να ευθυγραμμίζονται με τους στόχους, τις προθεσμίες και τις ευθύνες του έργου.

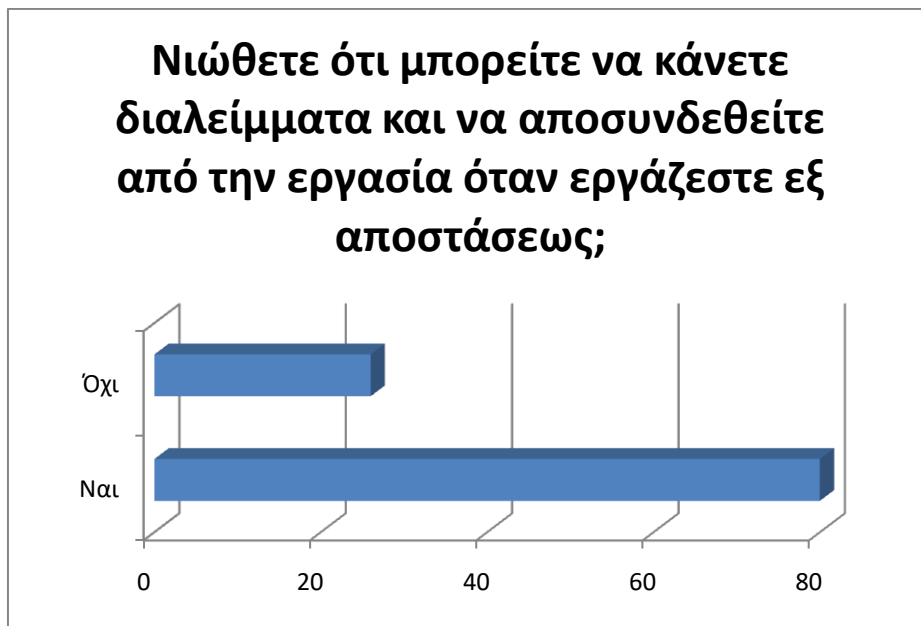
Από την άλλη πλευρά, η κακή επικοινωνία μπορεί να οδηγήσει σε σύγχυση, κακή επικοινωνία και μειωμένη παραγωγικότητα. Μπορεί επίσης να βλάψει το ηθικό και τις σχέσεις μεταξύ των μελών της ομάδας.

Πίνακας 12: Νιώθετε ότι η εξ αποστάσεως εργασία είχε κάποιο αντίκτυπο στις σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας;



Στη συγκεκριμένη ερώτηση αναφέρθηκε ξανά στη σχέση μεταξύ συναδέλφων που εργάζονται εξ αποστάσεως παρουσιάζοντας μεγάλη απόκλιση θετικά με 58% ενώ αρνητικά ήταν στο 42%. Η συγκεκριμένη ερώτηση δεν πέρασε πιο αναλυτικά αφήνοντας πολλές υποψίες μιας ήταν καθαρά υποκειμενική βάζοντας θετικές και αρνητικές αλληλεπιδράσεις στις συμπεριφορές τους.

Πίνακας 13: Νιώθετε ότι μπορείτε να κάνετε διαλείμματα και να αποσυνδεθείτε από την εργασία όταν εργάζεστε εξ αποστάσεως;



Σε αυτήν την ερώτηση, οι ερωτηθέντες απάντησαν θετικά με ποσοστό 75% ενώ αρνητικά με 25%. Σε αυτή την περίπτωση αξίζει να αναφέρουμε και μερικές επιπτώσεις που προκύπτουν.

Οι επιπτώσεις των διαλειμμάτων που κάνουν οι τηλεργαζόμενοι μπορεί να ποικίλλουν ανάλογα με διάφορους παράγοντες, όπως το στυλ εργασίας του ατόμου, την εταιρική κουλτούρα και την πολιτική εξ αποστάσεως εργασίας. Εδώ είναι μερικές πιθανές επιπτώσεις:

**Αυξημένη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής:** Οι τηλεργαζόμενοι έχουν συχνά μεγαλύτερη ευελιξία στο πρόγραμμα εργασίας τους και μπορούν να κάνουν διαλείμματα ανάλογα με τις ανάγκες, οδηγώντας σε καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

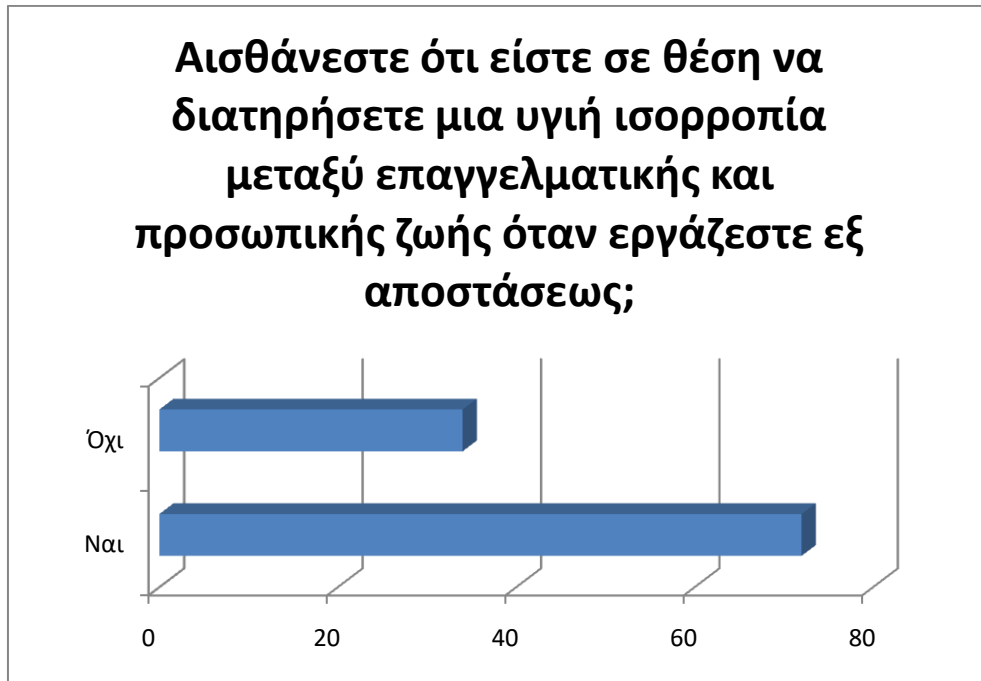
**Βελτιωμένη ψυχική υγεία:** Τα τακτικά διαλείμματα μπορεί να μειώσουν το άγχος και να βελτιώσουν την ψυχική ευεξία, οδηγώντας σε ένα πιο παραγωγικό και αφοσιωμένο εργατικό δυναμικό.

**Καλύτερη εστίαση και προσοχή:** Τα διαλείμματα μπορούν να βοηθήσουν τους τηλεργαζόμενους να επικεντρωθούν εκ νέου και να επαναφορτιστούν, οδηγώντας σε βελτιωμένη προσοχή και εστίαση κατά τις ώρες εργασίας.

**Μειωμένη εξάντληση:** Αν επιτρέπεται στους τηλεργαζόμενους να κάνουν διαλείμματα μπορεί να αποτρέψει την επαγγελματική εξουθένωση και να αυξήσει την ικανοποίηση από την εργασία.

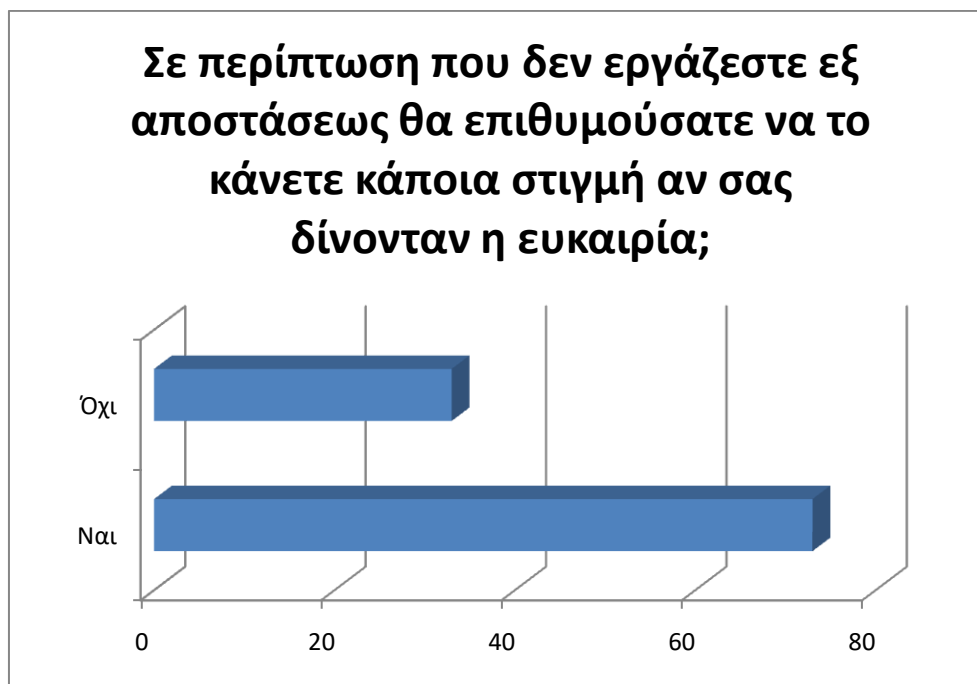
Ωστόσο, είναι επίσης σημαντικό να σημειωθεί ότι χωρίς κατάλληλα όρια και αυτοπειθαρχία, τα πάρα πολλά διαλείμματα ή τα πολύ μεγάλα διαλείμματα μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά την παραγωγικότητα της εργασίας.

Πίνακας 14: Αισθάνεστε ότι είστε σε θέση να διατηρήσετε μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής όταν εργάζεστε εξ αποστάσεως;



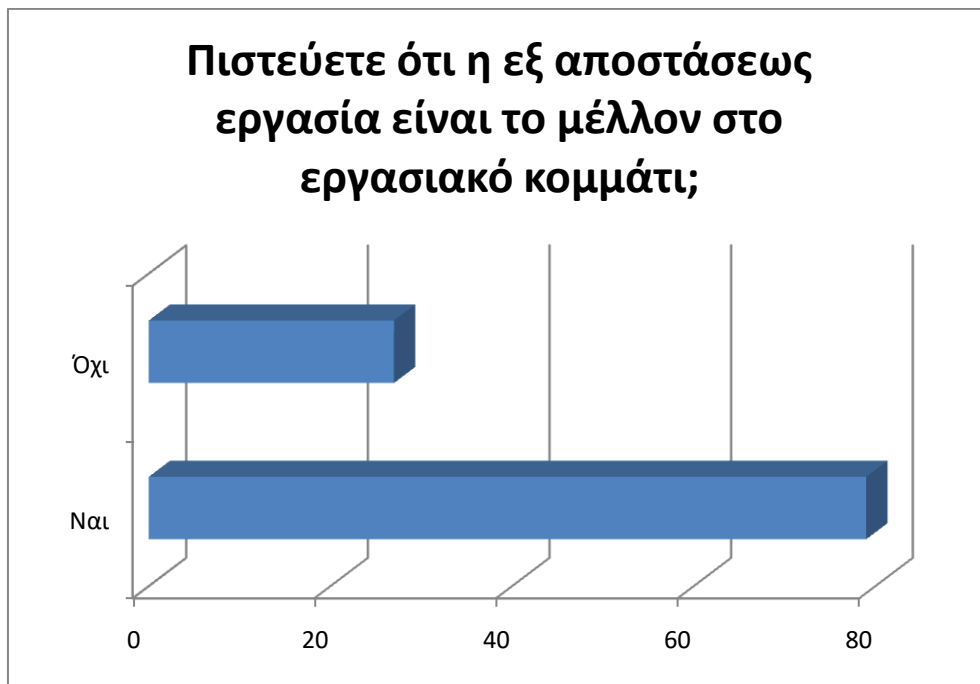
Στη παραπάνω ερώτηση οι ερωτηθέντες απάντησαν με μεγάλο θετικό πρόσημο κατά 68% ότι υπάρχει ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ενώ το 32% αρνητικά. Αυτό δημιουργεί θετικό πρόσημο στο θέμα της τηλεργασίας μιας και δίνεται η δυνατότητα να ασχοληθούν περισσότερο και με τον εαυτό τους και τη προσωπική ζωή. Παρόλα αυτά όμως με προσωπικές μου συνεντεύξεις συγκεκριμένα με καθηγητές που το διάστημα της πανδημίας εργάζονταν με την τηλεργασία, το μεγαλύτερο ποσοστό παρουσίασε τάσεις υψηλού άγχους δημιουργώντας σωματικές επιπτώσεις στους εαυτούς τους.

Πίνακας 15: Σε περίπτωση που δεν εργάζεστε εξ αποστάσεως θα επιθυμούσατε να το κάνετε κάποια στιγμή αν σας δίνονταν η ευκαιρία;



Σε αυτή τη ερώτηση, μελέτησα τη περίπτωση των εργαζομένων που δεν έτυχε στη παρούσα περίοδο της ζωής τους να ασχοληθούν με την τηλεργασία ως επάγγελμα κυρίως. Βλέπουμε ότι το ποσοστό απάντησε θετικά με 69%, ενώ αρνητικά με 31%. Συμπτωματικά, πολύς κόσμος που παρατηρούμε και στην καθημερινότητα μας ως μεγαλύτερο ποσοστό θα επιθυμεί να εργαστεί κάποια στιγμή εξ αποστάσεως. Αυτό πολλές φορές συμβαίνει γιατί πλέον την σήμερον ημέρα όλος ο κόσμος γνωρίζει κάποιον που εργάζεται εξ αποστάσεως συστηματικά κλπ, χωρίς βέβαια να υπάρχει η επίγνωση των επιπτώσεων γιατί η τηλεργασία είναι διαφορετική αντίληψη και πράξη για τον κάθε άνθρωπο.

Πίνακας 16: Πιστεύετε ότι η εξ αποστάσεως εργασία είναι το μέλλον στο εργασιακό κομμάτι;



Τελευταία ερώτηση που έβαλα στο ερωτηματολόγιο αφορούσε μια σφαιρική άποψη των ατόμων που απάντησαν στην έρευνα μου. Μεγάλο ποσοστό τους όπως βλέπουμε με 75% απάντησαν ότι είναι το μέλλον στο εργασιακό κομμάτι, ενώ 25% αρνητικά. Συμπεραίνουμε με αυτή την ερώτηση ότι η τηλεργασία υπήρχε παλαιότερα, με την πανδημία αναπτύχθηκε σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό και αυτήν τη στιγμή καταλαβαίνουμε ότι θα αναπτυχθεί ακόμα περισσότερο.

### **3.4.2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ**

Αρχικός στόχος της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνήσει τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στην ευεξία, ισορροπία μεταξύ εργαζομένων και οικογένειας. Αυτή η έρευνα είχε αντίκτυπο σε άτομα που έχουν δουλέψει στο κομμάτι της τηλεργασίας ή έχουν διδαχθεί σε ποικίλα θέματα από αυτό. Μεγάλο ποσοστό βέβαια παρατηρήσαμε ότι δεν εργάστηκε ακόμα. Από την έρευνα αναφέρεται η λέξη 'ακόμα' της προηγούμενης πρότασης μου γιατί όπως βλέπουμε η τηλεργασία θα αυξηθεί ακόμα περισσότερο μιας και καθώς η τεχνολογία εξελίσσεται και υπάρχουν περισσότερο θετικές επιπτώσεις στην τηλεργασία, θα βελτιωθεί και ο τρόπος αντιμετώπισης για να ωφελήσει τις επιχειρήσεις, υπαλλήλους κλπ. Επίσης, να αναφέρουμε ότι από τους ερωτηθέντες που απασχολούνται σε κάποια θέση που είναι χειρονακτική μέχρι στιγμής η τεχνολογία και ο ανθρώπινος νους δεν επιτρέπουν να εργαστούν εξ αποστάσεως. Μπορούμε να πούμε ότι ακόμα και σήμερα δεν έχουμε καταλήξει ποιο είναι το ιδανικό σχήμα να δουλεύει κανείς, καθώς το καθένα έχει πολλά θετικά αλλά και αρκετά αρνητικά.

Η εργασία από το σπίτι σίγουρα μείωσε τα κόστη και την ταλαιπωρία μετακίνησης, έδωσε στον κόσμο έξτρα χρόνο που μπορεί να επιλέξει (θεωρητικά) πού προτιμά να τον αφιερώσει και παρέχει μια ευελιξία στους εργαζόμενους (πχ. μπορείς να σταματήσεις τη δουλειά σου και να συνεχίσεις αργότερα για λίγο από το ίδιο σημείο χωρίς να χάσεις οτιδήποτε μπορεί να είχες κανονίσει στο ενδιαμέσο, το σπίτι σου είναι εκεί αμέσως μόλις κλείσεις το λάπτοπ κλπ). Για πολλούς ανθρώπους έφερε και πολλά θετικά στη διαχείριση των οικογενειακών logistics (μεταφορά παιδιών από και προς το σχολείο, σύντομο γεύμα με την οικογένεια) ή ακόμα και ένα πιο άνετο περιβάλλον εργασίας (άνεση στη δουλειά, οικείος χώρος κλπ). Από την άλλη, τα σπίτια μας δεν ήταν έτοιμα να μετατραπούν σε εργασιακούς χώρους (οι περισσότεροι άνθρωποι δε διαθέτουν τα απαιτούμενα δωμάτια απομόνωσης), υπάρχει πάντα ο κίνδυνος να παρασυρθεί κάποιος και να δουλέψει περισσότερες ώρες ή αντίθετα να μην είναι το ίδιο παραγωγικός και σίγουρα το μεγαλύτερο μειονέκτημα είναι η ανθρώπινη επαφή που περιορίζεται, με όλες τις συνέπειές της.

Για το τμήμα HR η τηλεργασία έφερε τη δυσκολία ένταξης ανθρώπων σε νέες ομάδες, ένα μείον στη διαδικασία των συνεντεύξεων (δύσκολη συνθήκη και για τον εργοδότη και για τον υποψήφιο), δυσκολία επίλυσης διαφωνιών ή και δημιουργία νέων απλά και μόνο λόγω κακής συνεννόησης (ζητήματα που θα λύνονταν σε λίγα λεπτά προφορικά ίσως πήραν περισσότερη έκταση από την επιθυμητή μέσω chat πχ. ), ανταγωνισμό με τους υπόλοιπους εργοδότες παγκοσμίως. Από την άλλη, έφερε στην πόρτα μας υποψήφιους από όλη τη γη, κράτησε το προσωπικό ενεργό ακόμα και τους μήνες που απαγορευόταν να κυκλοφορεί για να πάει στη δουλειά του και έφερε μια ισορροπία στις περιπτώσεις που από πριν δούλευαν σε άλλες πόλεις, καθώς δεν είναι πλέον "μόνοι".

Συνοψίζοντας, να αναφέρω ότι τα αποτελέσματα-συμπεράσματα που έβγαλα αφορούν τα συγκεκριμένα 106 άτομα που απάντησαν στις ερωτήσεις και θα ήθελα να ευχαριστήσω για τον χρόνο που αφιέρωσαν προκειμένου να κάνω την έρευνα αυτήν.



### **3.4.3. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Υπάρχουν αρκετοί περιορισμοί στην έρευνα σχετικά με τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στην ευημερία, την ισορροπία εργασίας-οικογένειας και το εργασιακό άγχος των εργαζομένων, όπως:

Μεθοδολογικές προκλήσεις: Οι μελέτες τηλεργασίας συχνά χρησιμοποιούν αυτοαναφερόμενα μέτρα και εγκάρσιους σχεδιασμούς, οι οποίοι μπορούν να οδηγήσουν σε μεροληψία και να περιορίσουν την αιτιολογική ερμηνεία των ευρημάτων.

Ετερογένεια των ρυθμίσεων τηλεργασίας: Η τηλεργασία μπορεί να λάβει πολλές μορφές (π.χ. πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, ευέλικτη), καθιστώντας δύσκολη τη γενίκευση των ευρημάτων σε όλους τους τηλεεργαζόμενους.

Έλλειψη ομάδων ελέγχου: Πολλές μελέτες δεν περιλαμβάνουν μια ομάδα σύγκρισης μη τηλεεργαζομένων, γεγονός που καθιστά δύσκολη την απομόνωση των επιπτώσεων της τηλεργασίας.

Δυσκολία μέτρησης της ευημερίας: Η μέτρηση της ευημερίας είναι περίπλοκη και συχνά βασίζεται σε υποκειμενικά μέτρα που μπορούν να επηρεαστούν από άλλους παράγοντες (π.χ. προσωπικότητα, γεγονότα ζωής).

Συμφραζόμενοι παράγοντες: Η τηλεργασία μπορεί να έχει διαφορετικά αποτελέσματα σε διαφορετικά πολιτιστικά και οργανωτικά πλαίσια, καθιστώντας δύσκολη τη γενίκευση των ευρημάτων.

Έλλειψη μακροπρόθεσμων μελετών: Οι περισσότερες μελέτες έχουν επικεντρωθεί στις βραχυπρόθεσμες επιπτώσεις της τηλεργασίας, επομένως οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στην ευημερία, την ισορροπία εργασίας-οικογένειας και το εργασιακό άγχος δεν είναι καλά κατανοητές.

Επιδράσεις αλληλεπίδρασης: Οι επιπτώσεις της τηλεργασίας στην ευημερία, την ισορροπία εργασίας-οικογένειας και το εργασιακό άγχος μπορεί να εξαρτώνται από μεμονωμένους και περιστασιακούς παράγοντες (π.χ. προσωπικότητα, απαιτήσεις εργασίας), γεγονός που καθιστά δύσκολο τον εντοπισμό συνεπών προτύπων.

Λαμβάνοντας υπόψη τα ευρήματα της παρούσας έρευνας, είναι σημαντικό να γίνει επισήμανση των διάφορων περιορισμών που εμφανίστηκαν. Αρχικά, τα δεδομένα προέρχονται αποκλειστικά από τον κλάδο της τηλεργασίας και από μία μόνο χώρα την Ελλάδα. Αυτό περιορίζει το ζήτημα της γενίκευσης των αποτελεσμάτων. Για παράδειγμα, μερικές από τις πρακτικές εργασίας υψηλής απόδοσης που χρησιμοποιούνται στην παρούσα μελέτη μπορεί να μην είναι τόσο κρίσιμες σε άλλα εργασιακά περιβάλλοντα που πάλι έχουν αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών. Επομένως, οι μελλοντικές μελέτες θα πρέπει να προσαρμόσουν το σύστημα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού υψηλής απόδοσης ειδικά στο περιβάλλον υπηρεσίας από το οποίο θα προέρχεται το δείγμα τους (Den Hartog and Verburg, 2004).

Τέλος, με βάση τα αποτελέσματα της παρούσας διατριβής προτείνεται μία καλύτερη και βελτιωμένη οργάνωση στο θέμα περισσότερο της εξάσκησης των τηλεεργαζομένων και μη, για οποιαδήποτε εξέλιξη των εργαζομένων, επιχειρηματιών, ανθρωπότητας.

#### **4. ΜΕΡΟΣ - ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΑΝΑΦΟΡΩΝ**

1) Πρωτότυπη αναφορά και υπερσύνδεσμος:

-<http://curve.coventry.ac.uk/open/items/ba91e092-eafc-4f0e-9aa0-22a87513281d/1/>

Grant, C., Wallace, L.M. and Spurgeon, P.C. (2013)

- Μια εξερεύνηση του ψυχολογικού

- Παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα της εργασίας, την ευημερία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής του ηλεκτρονικού εργαζομένου από απόσταση.

2) Εργασιακές σχέσεις, τόμος 35 (5): 527-546.

3) Βιβλίο 'Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού' του κ. Γιώργου Μ. Ασπρίδη – εκδόσεις ΚΡΙΤΙΚΗ

4) EKT.gr

5) Πανεπιστήμιο Αττικής – διπλωματική MBA κα. Ανδρεδάκη Έλλη-2022.

6) Ammons, Samantha K., and William T. Markham. 2004. Working at Hdome: Experiences of Skilled White Collar Workers, *Sociological Spectrum* 24: 191–238.

7) Anderson, Amanda J., Seth A. Kaplan, and Ronald P. Vega., 2015. The Impact of Telework on Emotional Experience: When, and for Whom, Does Telework Improve Daily Affective Well-Being? *European Journal of Work and Organizational Psychology* 24: 882–97.

8) Azarbouyeh, Amir, and Seyed Gholamreza Jalali Naini. 2014. A Study on the Effect of Teleworking on Quality of Work Life. *Management Science Letters* 4: 1063–68.

9) Baruch, Yehuda. 2000. Baruch-2000-New Technology, Work and Employment Qualis A1 Muito Importante. *New Technology, Work and Employment (Print)* 15: 34–49.

10) Coenen, Marja, and Robert A. W. Kok. 2014. Workplace Flexibility and New Product Development Performance: The Role of Telework and Flexible Work Schedules. *European Management Journal* 32: 564–76.

11) Article Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia Dodi Wirawan Irawanto 1, Khusnul Rofida Novianti 2 and Kenny Roz 3.

12) *Economies* 2021, 9, 96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>

- 13) Protagon.gr, Και όμως, η τηλεργασία δεν κάνει καλό στο περιβάλλον - Aftodioikisi.gr
- 14) Τηλεργασία: Ποιες είναι οι περιβαλλοντικές επιπτώσεις που προκαλεί (powergame.gr)
- 15) Harvard Study of referencing
- 16)  
[https://scholar.google.gr/scholar?hl=el&as\\_sdt=0%2C5&as\\_vis=1&q=Employee+Relations+14+%CE%99%CE%B1%CE%BD%CE%BF%CF%85%CE%B1%CF%81%CE%AF%CE%BF%CF%85+2013+%CE%A4%CE%97%CE%9B%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91&btnG=](https://scholar.google.gr/scholar?hl=el&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=Employee+Relations+14+%CE%99%CE%B1%CE%BD%CE%BF%CF%85%CE%B1%CF%81%CE%AF%CE%BF%CF%85+2013+%CE%A4%CE%97%CE%9B%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91&btnG=)
- 17) gitlab.com
- 18) thalesgroup.com
- 19) virtual-college.co.uk
- 20) instaprint.co.uk
- 21) sadexoengage.com
- 22) forbes.com
- 23) naftemporiki.com
- 24) college
- 25) linkedIn.com
- 26) mba.uom.gr
- 27) heal link
- 28) <https://www.nextdeal.gr/epikairoti/koinonia/128002/university-athens-mba-i-thetiki-kai-i-arnitiki-opsi-tis-tilergasias>
- 29) Teleworking in the Aftermath of the Covid-19 Pandemic: Enabling Conditions for a Successful Transition, Bérastégui, Pierre European Trade Union Institute (ETUI) Research Paper Series - Policy Brief 2021.05
- 30) Teleworking during COVID-19: experiences from Saudi Arabia, Sama H. ALMUBARAK, Atheer Kalid ALSAIF, Salma Jamal ALMULLA, Asma Saud ALFAYEZ, Heba Yaagoub ALNUJAIDI, Demah Mansour ALSALMAN
- 31) Teachers' Work-Related Well-Being in Times of COVID-19: The Effects of Technostress and Online Teaching Pace, Francesco, Sciotto, Giulia, Randazzo, Naomi Alexia, Macaluso, Vincenza

32) Teleworking during COVID-19: experiences from Saudi Arabia Sama'a H. ALMUBARAK, Atheer Kalid ALSAIF, Salma Jamal ALMULLA, Asma Saud ALFAYEZ, Heba Yaagoub ALNUJAIDI, Demah Mansour ALSALMAN

33) Teachers' Work-Related Well-Being in Times of COVID-19: The Effects of Technostress and Online Teaching Pace, Francesco, Sciotto, Giulia, Randazzo, Naomi Alexia, Macaluso, Vincenza

34) Synthesizing Yoga and Digital Technology for COVID 2019 Prophylaxis, A. Chopra and A. K. Singh, 2021 International Conference on Advances in Electrical, Computing, Communication

35) Small firms amidst COVID-19: Financial constraints and role of government support, Chundakkadan, R.; Natarajan, R. R.; Sasidharan, S.

36) Short-Term Strategies for Addressing the Impacts of the COVID-19 Pandemic on Women's Workforce Participation, National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. 2021.

Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/26303>.

37) Scientists' worlds will shrink in the wake of the pandemic, Smriti Mallapaty

38) Safety behaviors and job satisfaction during the pandemic: The mediating roles of uncertainty and managerial commitment, Li, K.; Griffin, M. A. Journal of Safety Research, Volume 82, September 2022

39) [hub.uoa.gr](http://hub.uoa.gr)

Συνυπογράφουν: Ευαγγελία Σιάχου, Φωτεινή Σηφακάκη, Δημήτριος Μπάλιος, Γιάννης Υφαντόπουλος