



ΣΧΟΛΗ ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ:
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

Διπλωματική Εργασία

«Ο αντίκτυπος της τηλεργασίας στη ζωή και την απόδοση των
εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα»

Δήμητρα Ευαγγελίου

A.M. 106418

Επιβλέπων καθηγητής: «Γεώργιος Χατζηστέλιος»

Αθήνα, Ιούνιος 2023

© Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, 2017

Η παρούσα Εργασία καθώς και τα αποτελέσματα αυτής, αποτελούν συνιδιοκτησία του ΕΑΠ και του φοιτητή, ο καθένας από τους οποίους έχει το δικαίωμα ανεξάρτητης χρήσης, αναπαραγωγής και αναδιανομής τους (στο σύνολο ή τμηματικά) για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, σε κάθε περίπτωση αναφέροντας τον τίτλο και το συγγραφέα της Εργασίας καθώς και το όνομα του ΕΑΠ όπου εκπονήθηκε.



«Ο αντίκτυπος της τηλεργασίας στη ζωή και την απόδοση των
εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα»

Δήμητρα Ευαγγελίου

A.M. 106418

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας

Επιβλέπων Καθηγητής:

Γεώργιος Χατζηστελίας

Σ.Ε.Π. – Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Συν-Επιβλέπων Καθηγητής:

Ευάγγελος Ψωμάς

Σ.Ε.Π. – Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Αθήνα, Ιούνιος 2023

«Στην κόρη μου με την υπόσχεση να αναπληρώσουμε τον χαμένο μας χρόνο και στον σύζυγό μου για τη στήριξη καθ'όλη τη διάρκεια. Ευχαριστώ ιδιαιτέρως τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κύριο Γεώργιο Χατζηστέλιο για την συνεργασία»

Περίληψη

Η ραγδαία αύξηση της τηλεργασίας που έλαβε χώρα τα τελευταία έτη αφενός λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων και αφετέρου λόγω των μέτρων που ελήφθησαν διεθνώς για την προστασία της δημόσιας υγείας κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID 19, επηρέασε σημαντικά τη ζωή των εργαζομένων επιφέροντας ποικίλα θετικά αλλά και αρνητικά αποτελέσματα τόσο στην επαγγελματική όσο και στην προσωπική ζωή τους.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της αντίληψης των εργαζομένων μεγάλων εταιριών παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών του ιδιωτικού τομέα όσον αφορά στην επίδραση της τηλεργασίας στην απόδοσή τους, στην υγεία και την ευημερία τους και στην ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής. Επιπλέον, εξετάζεται η επίδραση του παράγοντα «Φύλο» στην αντίληψη για τους υπό μελέτη παράγοντες καθώς και η επιθυμία των εργαζομένων αναφορικά με το μελλοντικό μοντέλο εργασίας τους.

Για τη συλλογή των απαραίτητων δεδομένων για τους σκοπούς της εν λόγω έρευνας συντάχθηκε ερωτηματολόγιο, το οποίο διανεμήθηκε σε 173 εργαζόμενους μεγάλων ιδιωτικών εταιριών παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε περιγραφική και στατιστική ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν.

Από την ανάλυση των δεδομένων διαπιστώθηκε ότι η απόδοση των εργαζομένων αυξάνεται με την τηλεργασία. Οι τηλεεργαζόμενοι συχνά εργάζονται πέραν του προκαθορισμένου ωραρίου αλλά δεν αισθάνονται απομονωμένοι και αγχωμένοι λόγω της τηλεργασίας. Όσον αφορά στην ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής φαίνεται πως δεν επηρεάζεται ενώ δεν παρατηρούνται διαφοροποιήσεις στον τρόπο που απάντησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με το φύλο τους.

Δεδομένου ότι η τηλεργασία ήρθε για να μείνει και έχει εφαρμοσθεί ως μοντέλο εργασίας για πολλούς οργανισμούς, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας θα μπορούσαν να δώσουν πολλές σημαντικές πληροφορίες στους οργανισμούς σχετικά με τους παράγοντες που μπορούν τόσο να επηρεάσουν την απόδοση των εργαζομένων και την ευημερία τους αλλά και να δημιουργήσουν σύγκρουση μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής τους

ζωής, προκειμένου να υιοθετήσουν τα απαραίτητα μέτρα και πολιτικές που θα ωφελήσουν τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους ίδιους τους οργανισμούς.

Λέξεις – Κλειδιά

Απόδοση, Ευημερία εργαζομένων, Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Abstract

The rapid increase in teleworking that has taken place in the recent years on the one hand due to technological developments and on the other hand due to the measures applied internationally for the protection of the public health during the COVID 19 pandemic, has significantly affected the lives of employees, bringing about various positive and negative results in both their professional and personal lives.

The purpose of this research is the investigation of the perception of employees of big companies of the private sector providing advisory services regarding the effect of telework on their performance, on their health and wellbeing as well as on the work-life balance. In addition, the effect of the "Gender" factor on the perception of the factors under study as well as the desire of the employees regarding their future work arrangements are examined.

For the collection of the necessary data for the purposes of this present research, a questionnaire was drawn up, which was distributed to 173 employees of big private companies providing consulting services. Afterwards, descriptive and statistical analysis of the collected data was carried out.

From the analysis of the data, it was found that employee performance increases with teleworking. Teleworkers often work overtime but they do not feel isolated or stressed because of teleworking. As far as it concerns the work-life balance, it seems that it is not affected while no differences are observed in the way the respondents answered according to their gender.

Since teleworking is here to stay and given the fact that it has been applied as a working model for many organizations, the results of this research could provide many important insights to organizations about the factors that can both affect employee performance and wellbeing and create conflict between their professional and personal lives, in order to adopt the necessary measures and policies that will benefit both the employees and the organizations themselves.

Keywords

Performance, Employees wellbeing, Work-life balance

Περιεχόμενα

Περίληψη	v
Abstract	vii
Περιεχόμενα	ix
Κατάλογος Εικόνων / Σχημάτων	x
Κατάλογος Πινάκων και Γραφημάτων	xi
Συνοτομογραφίες & Ακρωνύμια	xii
1. Τηλεργασία	1
1.1 Εισαγωγή	1
1.1.1 Ιστορική αναδρομή	2
1.1.2 Η τηλεργασία κατά την περίοδο της πανδημίας COVID 19	4
1.1.3 Η τρέχουσα κατάσταση της τηλεργασίας και το θεσμικό πλαίσιο στην ΕΕ	6
1.1.4 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα της Τηλεργασίας	10
1.2 Επίδραση της τηλεργασίας	13
1.2.1 Η επίδραση της τηλεργασίας στην απόδοση των εργαζομένων	13
1.2.2 Η επίδραση της τηλεργασίας στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων	15
1.2.3 Η επίδραση της τηλεργασίας στην ισορροπία της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα και η διάσταση του φύλου	18
2. Πλαίσιο Έρευνας - Μεθοδολογία	23
2.1 Μεθοδολογία Έρευνας – Συλλογή και Επεξεργασία Δεδομένων	23
2.2 Δείγμα	25
2.4 Αξιοπιστία Ερωτηματολογίου	28
3. Ανάλυση δεδομένων και ευρήματα	32
3.1 Περιγραφική Ανάλυση δεδομένων	32
3.2 Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων	42
4. Αποτελέσματα	53
4.1 Συζήτηση	53
4.2 Συμπεράσματα	56
4.3 Πρακτικές Εφαρμογές	58
4.4 Περιορισμοί της έρευνας και προτάσεις για μελλοντική έρευνα	59
Βιβλιογραφικές αναφορές	60
Παράρτημα Α: «ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ»	65
Παράρτημα Β: «Απαντήσεις Ερωτηματολογίου»	66

Κατάλογος Εικόνων / Σχημάτων

Εικόνα 1-1 Η τηλεργασία και η κινητή εργασία βασισμένη σε ΤΠΕ στην Ευρώπη πριν από τον Covid-19	3
Εικόνα 1-2 Ανάπτυξη νέων υβριδικών μοντέλων οργάνωσης της εργασίας	8
Εικόνα 1-3 Ρύθμιση τηλεργασίας στις χώρες της ΕΕ και τη Νορβηγία	9
Εικόνα 1-4 WLC και αποτελέσματα, LWC και αποτελέσματα, (Πηγή: (Weinert C. and Weitzel T., 2023).....	20
Σχήμα 1-1 Ποσοστό εργαζομένων που εργάζονται από το σπίτι, 2008-2021 ΕΕ-27 (%)	4
Σχήμα 1-2 Ποσοστό εργαζομένων που άρχισαν να τηλεργάζονται ως αποτέλεσμα του Covid-19 ανά χώρα (%)	5
Σχήμα 1-3 Ποσοστό ΤΕ ανά χώρα στην ΕΕ-27	7
Σχήμα 1-4 Ποσοστό εργαζομένων που αναφέρουν πονοκεφάλους και κούραση των ματιών σε συνθήκες τηλεργασίας, ΕΕ27.....	15
Σχήμα 1-5 Ποσοστό εργαζομένων που αναφέρουν άγχος, συγκριτικά με τους τηλεργαζόμενους και τον εθνικό μέσο όρο όλων των εργαζομένων, 2020-2021 (%).....	17
Σχήμα 1-6 ποσοστά των εργαζομένων που εργάζονται μεταξύ 41 και 60 ωρών την εβδομάδα, ανάλογα με το μέρος που εργάζονται, ΕΕ 27, τον Μάρτιο του 2021.....	21
Σχήμα 1-7 Ποσοστό εργαζομένων με κακό WLB ανά φύλο και τρόπο εργασίας, ΕΕ27 (%) (Eurofound, 2022c).....	22

Κατάλογος Πινάκων και Γραφημάτων

Γράφημα 2-1 Φύλο ερωτηθέντων	25
Γράφημα 2-2 Ηλικία ερωτηθέντων	26
Γράφημα 2-3 Οικογενειακή κατάσταση ερωτηθέντων	26
Γράφημα 2-4 Αριθμός παιδιών ερωτηθέντων	27
Γράφημα 3-1 Πόσες ημέρες την εβδομάδα εργάζεστε με τηλεργασία	32
Γράφημα 3-2 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Η ευελιξία του ωραρίου και η αυτονομία που προσφέρει η τηλεργασία με βοηθάει να είμαι πιο παραγωγικός/-η.]	33
Γράφημα 3-3 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Είμαι περισσότερο συγκεντρωμένος/-η.]	33
Γράφημα 3-4 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Υπάρχουν λιγότερες οχλήσεις από το περιβάλλον που μπορεί να μου αποσπάσουν την προσοχή.]	34
Γράφημα 3-5 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Βοηθάει στην καλύτερη οργάνωση του εργασιακού χρόνου.]	34
Γράφημα 3-6 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Αισθάνομαι ότι επιτυγχάνω τους εργασιακούς στόχους μου.]	35
Γράφημα 3-7 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Η συνεργασία και η υποστήριξη από τους συναδέλφους είναι δυσκολότερη.]	35
Γράφημα 3-8 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Συχνά εργάζομαι πλέον του προκαθορισμένου ωραρίου.]	36
Γράφημα 3-9 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Συχνά αισθάνομαι αγχωμένος / -η ή πιεσμένος / -η.]	36
Γράφημα 3-10 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Αισθάνομαι κοινωνικά και επαγγελματικά απομονωμένος / -η]	37
Γράφημα 3-11 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Ο χρόνος που αφιερώνω σε οικογενειακές υποχρεώσεις συχνά επηρεάζει τις εργασιακές υποχρεώσεις μου.]	38
Γράφημα 3-12 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Οι ευθύνες μου σχετικά με τις οικιακές εργασίες έχουν αυξηθεί σημαντικά.]	38
Γράφημα 3-13 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Η εργασία μου με κρατάει μακριά από την οικογένειά μου, περισσότερο από όσο θα ήθελα.]	39
Γράφημα 3-14 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Λόγω της πίεσης στην εργασία μου, όταν είμαι στο σπίτι είμαι υπερβολικά στρεσαρισμένος/-η για να κάνω πράγματα που απολαμβάνω.]	39
Γράφημα 3-15 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Η σχέση μου με τον/την σύζυγό/σύντροφό μου και/ή τα παιδιά μου έχει βελτιωθεί (εάν υπάρχουν)]	40
Γράφημα 3-16 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Επειδή είμαι συχνά στρεσαρισμένος/-η από τις οικογενειακές υποχρεώσεις μου, δυσκολεύομαι να συγκεντρωθώ στην εργασία μου.]	40
Γράφημα 3-17 Ποια μορφή εργασίας θα προτιμούσατε να ακολουθήσετε στο μέλλον	41
Γράφημα 3-18 Δοκιμή Kolmogorov-Smirnov -Απάντηση Α1	42
Πίνακας 2-1 Υπολογισμός συντελεστή αξιοπιστίας Alpha του Chronbach	29
Πίνακας 2-2 Υπολογισμός συντελεστή αξιοπιστίας Alpha του Chronbach	29
Πίνακας 2-3 Υπολογισμός συντελεστή αξιοπιστίας Alpha του Chronbach	30
Πίνακας 2-4 Υπολογισμός συντελεστή αξιοπιστίας Alpha του Chronbach	30
Πίνακας 2-5 Υπολογισμός συντελεστή αξιοπιστίας Alpha του Chronbach	31
Πίνακας 3-1 Δοκιμή Kolmogorov-Smirnov	43
Πίνακας 3-2 One Sample Sign Test	44
Πίνακας 3-3 - Mann-Whitney U Test	47
Πίνακας 3-4 - KRUSKAL-WALLIS Test – Ηλικία	49
Πίνακας 3-5 - KRUSKAL-WALLIS Test – Αριθμός Παιδιών	51
Πίνακας 3-6 - KRUSKAL-WALLIS Test – Οικογενειακή Κατάσταση	52

Συντομογραφίες & Ακρωνύμια

ΤΕ	Τηλεργασία
ΤΠΕ	Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών
WLB	Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
LWC	Σύγκρουση μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής
WLC	Σύγκρουση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

1. Τηλεργασία

1.1 Εισαγωγή

Η ΤΕ χαρακτηρίζεται από «τη μετακίνηση της εργασίας στους εργαζομένους αντί από τη μετακίνηση των εργαζομένων στη δουλειά». Η Ευρωπαϊκή Ένωση την ορίζει ως μια μορφή οργάνωσης και/ή εκτέλεσης εργασίας, με χρήση ΤΠΕ, στο πλαίσιο μιας σύμβασης/σχέσης εργασίας, όπου η εργασία, η οποία θα μπορούσε επίσης να εκτελείται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, εκτελείται εκτός των εγκαταστάσεων αυτών σε τακτική βάση (Maier et al., 2022).

Ενώ η ιδέα της ΤΕ εμφανίζεται στη βιβλιογραφία από τη δεκαετία του 1950 (Baruch, 2001) και η δυνατότητα επιλογής αυτού του μοντέλου εργασίας από τους εργαζόμενους αρχίζει να δίνεται από τους οργανισμούς από τη δεκαετία του 1970, η χρήση της μέχρι πρότινος ήταν πολύ περιορισμένη (Maier et al., 2022). Η ΤΕ άρχισε να χρησιμοποιείται ευρέως με το ξέσπασμα της πανδημίας COVID 19 για τη διασφάλιση της δημόσιας υγείας αλλά είναι απίθανο να επανέλθει στα επίπεδα πριν την πανδημία δεδομένου ότι αποτελεί πλέον τρόπο ζωής (Bérastégui, 2021).

Στη μετάβαση αυτή προς το εργασιακό μοντέλο της ΤΕ έχουν συνδράμει σημαντικά οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις στον τομέα των ΤΠΕ που έλαβαν χώρα κατά τον 21^ο αιώνα και έφεραν την επανάσταση στην καθημερινή ζωή και στον τρόπο εργασίας (Eurofound & ILO, 2017).

Στη βιβλιογραφία εντοπίζονται πολυάριθμες μελέτες οι οποίες εξετάζουν τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της ΤΕ αλλά τα αποτελέσματά τους είναι αντιφατικά τόσο ως προς την επίδραση που μπορεί να έχει στη ζωή και την απόδοση των εργαζομένων όσο και στην αντίληψη των οργανισμών εάν το νέο αυτό εργασιακό μοντέλο μπορεί να δουλέψει (De Valdenebro et al., 2021).

Στην παρούσα έρευνα θα εξετασθεί το πως η ΤΕ επηρεάζει διάφορους παράγοντες όπως την απόδοση των εργαζομένων, την ικανοποίηση από την εργασία τους, την επαφή με τους συνεργάτες, το άγχος, την υγεία τόσο την σωματική όσο και την ψυχολογική, την οικογένεια, την προσωπική ζωή κ.α.

1.1.1 Ιστορική αναδρομή

Με την πάροδο των ετών, η εργασία μετατοπίζεται από τις παραδοσιακές ρυθμίσεις εργασίας (π.χ. εργασία γραφείου) σε σύγχρονες ρυθμίσεις εργασίας, όπως η ΤΕ. Η σύγχρονη αυτή ρύθμιση απαιτεί από τους τηλεεργαζόμενους να εκτελούν εργασίες εργασίας από το σπίτι χρησιμοποιώντας διάφορες ΤΠΕ (Weinert & Weitzel, 2023).

Κατά τη δεκαετία του 1950, η βιβλιογραφία σχετικά με τις τεχνολογικές νέες εφευρέσεις στην ηλεκτρονική και τα συστήματα επικοινωνίας οδήγησε στην ιδέα ότι οι τηλεπικοινωνίες, σε συνδυασμό με την τεχνολογία υπολογιστών, θα μπορούσαν να επιτρέψουν τη μεταφορά της εργασίας εκτός του παραδοσιακού γραφείου (Baruch, 2001).

Σύμφωνα με τον συγγραφέα Jack Nilles, στη δεκαετία του 1970, πολλοί οργανισμοί άρχισαν να προσφέρουν στους υπαλλήλους τους τη δυνατότητα ΤΕ. Αυτή η ρύθμιση εργασίας επιτρέπει στους εργαζόμενους να χρησιμοποιούν τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών για να εργαστούν στο σπίτι ή από άλλο απομακρυσμένο χώρο εργασίας (Maier et al., 2022). Τη δεκαετία αυτή που το ενδιαφέρον για την ΤΕ αυξήθηκε σημαντικά επινοήθηκε και ο σχετικό όρος (Baruch, 2001).

Κατά τη δεκαετία του 1980 η ΤΕ αναμενόταν να είναι η «επόμενη επανάσταση στο χώρο εργασίας» ενώ το ενδιαφέρον για την ΤΕ συνέχισε να αυξάνεται κατά τη δεκαετία του 1990 μεταξύ των εργαζομένων, των εργοδοτών, των κοινοτήτων, της βιομηχανίας τηλεπικοινωνιών και πολλών άλλων (Baruch, 2001).

Το 2008, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έκανε πολλές συστάσεις για την ΤΕ, όπως την εθελοντική επιλογή ΤΕ, το δικαίωμα επιστροφής στην εργασία στα γραφεία του οργανισμού, την εγγύηση διατήρησης της θέσης του εργαζομένου, την παροχή ίσης μεταχείρισης, την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει, εκπαιδεύει και αξιολογεί τον τηλεεργαζόμενο, την κάλυψη του κόστους της ΤΕ από τον εργοδότη, τη διασφάλιση της προστασίας όλων των τηλεεργαζομένων στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, τον σεβασμό των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των τηλεεργαζομένων και τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην ΤΕ (Türkes & Vutã, 2022).

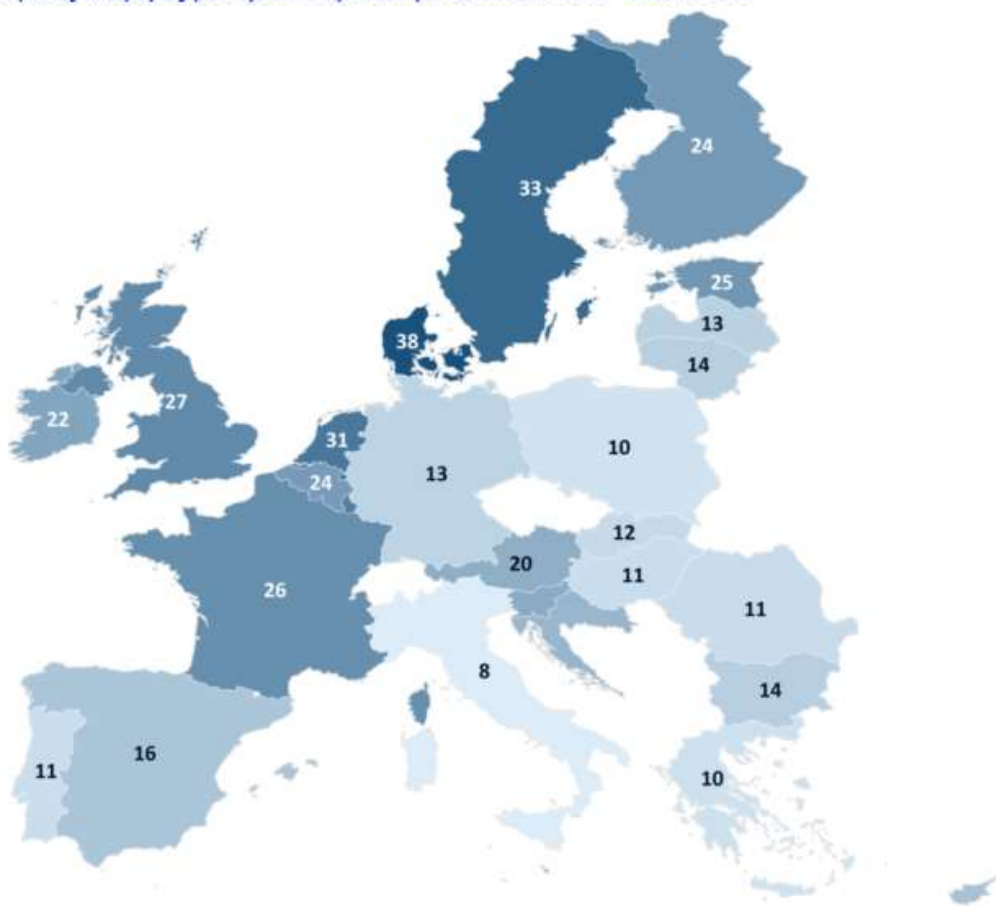
Κατά τον 21ο αιώνα οι νέες ΤΠΕ φέρνουν επανάσταση στην καθημερινή ζωή και στον τρόπο εργασίας. Οι άνθρωποι μπορούν πλέον να συνδέονται με φίλους και οικογένεια καθώς και με τους συναδέλφους τους ανά πάσα στιγμή. Η εργασία αποσυνδέεται από τους παραδοσιακούς χώρους (π.χ. γραφεία) και μπορεί πλέον να προσφέρεται εκτός αυτών. Όλες οι εργασίες γραφείου αλλά και γενικότερα οι εργασίες που έχουν σχέση με τη γνώση, υποστηρίζονται από το Διαδίκτυο και μπορούν να πραγματοποιηθούν οπουδήποτε και οποιαδήποτε στιγμή. Αυτή η νέα χωρική ανεξαρτησία έχει μεταμορφώσει τον ρόλο της τεχνολογίας στο εργασιακό περιβάλλον, προσφέροντας τόσο νέες ευκαιρίες όσο και νέες προκλήσεις (Eurofound & ILO, 2017).

Η ΤΕ αυξήθηκε αργά τα 10 χρόνια πριν από το ξέσπασμα του Covid-19, αν και κυρίως ως περιστασιακό εργασιακό μοτίβο. Σύμφωνα με έρευνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το 2019,

μόνο το 5,4% των απασχολούμενων στην ΕΕ-27 εργαζόταν «συνήθως» από το σπίτι – ποσοστό σχετικά σταθερό από το 2009. Κατά την ίδια περίοδο, το ποσοστό των απασχολούμενων που εργάζονταν τουλάχιστον «μερικές φορές» από το σπίτι αυξήθηκε από 5,2% το 2009 σε 9% το 2019. Η εργασία από το σπίτι ήταν πολύ πιο συχνή στους αυτοαπασχολούμενους από τους εξαρτημένους εργαζόμενους, αν και αυξήθηκε κατά παρόμοιο ποσοστό και για τις δύο κατηγορίες την τελευταία δεκαετία. Το 2019, σχεδόν το 36% των αυτοαπασχολούμενων εργαζόταν μερικές φορές ή συνήθως από το σπίτι στην ΕΕ-27, από 30% το 2009. Το 2019 το ποσοστό της ΤΕ για τους εξαρτημένους εργαζόμενους ήταν λίγο πάνω από 11%, από 7,5% που ήταν το 2009 (European Commission, 2020).

Εντός της ΕΕ, η συχνότητα της τακτικής τηλεργασίας κυμαινόταν από 30% στη Δανία και την Ολλανδία έως 10% ή λιγότερο στην Ελλάδα και την Ιταλία. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, η εξ αποστάσεως εργασία εκτελούνταν περιστασιακά από ποσοστό έως και 20% του εργατικού δυναμικού, ενώ στην Ιαπωνία και την Αργεντινή το ποσοστό αυτό ήταν μικρότερο, στο 16% και 1,6%, αντίστοιχα (Eurofound & ILO, 2017).

Μεγάλες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών: Ιταλία 8% - Δανία 38%



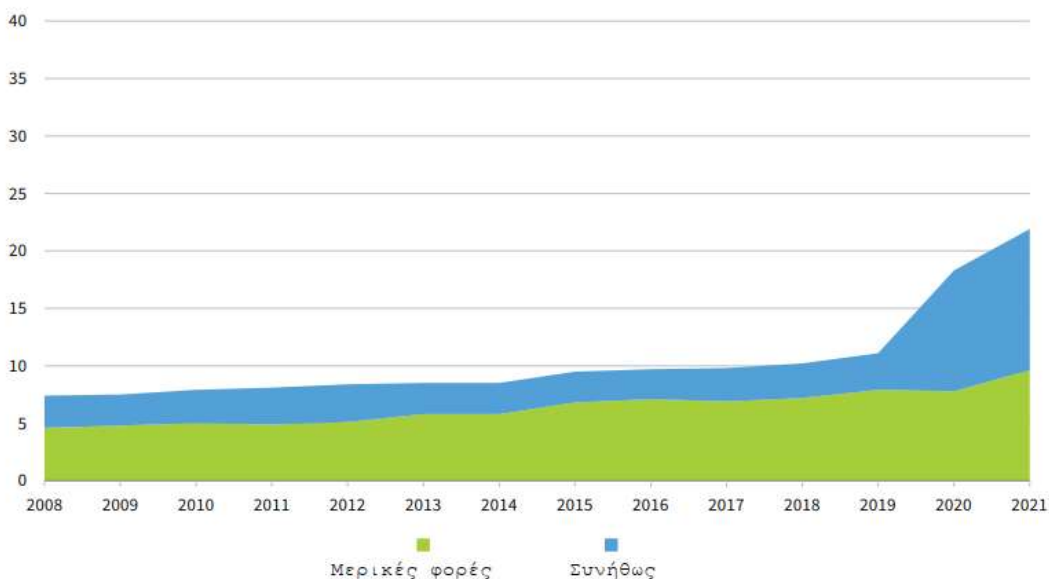
Εικόνα 1-1 Η τηλεργασία και η μετακινούμενη εργασία βασισμένη σε ΤΠΕ στην Ευρώπη πριν από τον Covid-19 (Πηγή: Eurofound, 2021a)

1.1.2 Η τηλεργασία κατά την περίοδο της πανδημίας COVID 19

Στις 30 Ιανουαρίου 2020, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας κήρυξε την επιδημία COVID 19 παγκόσμια έκτακτη ανάγκη για την υγεία και στις 11 Μαρτίου 2020 την χαρακτήρισε ως πανδημία. Τη στιγμή εκείνη, εκατομμύρια άνθρωποι παγκοσμίως αναγκάστηκαν να εργάζονται από το σπίτι ενώ οι κυβερνήσεις εφάρμοζαν μέτρα για τον περιορισμό της εξάπλωσης του νέου κορονοϊού, όπως οι υποχρεωτικές καραντίνες. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, οι οργανισμοί έπρεπε να προσαρμοστούν δραστικά, μετατοπιζόμενοι στην ΤΕ (De Valdenebro et al., 2021).

Η ΤΕ υιοθετήθηκε από τους οργανισμούς ως ένα προσωρινό μέτρο εργασίας για τη διασφάλιση της συνέχειας των ιδιωτικών επιχειρήσεων και των υπηρεσιών δημόσιας διοίκησης. Χιλιάδες εργαζόμενοι και διευθυντές άρχισαν να εργάζονται από το σπίτι σε αυτή την αβέβαιη κατάσταση (Blahoroulou et al., 2022).

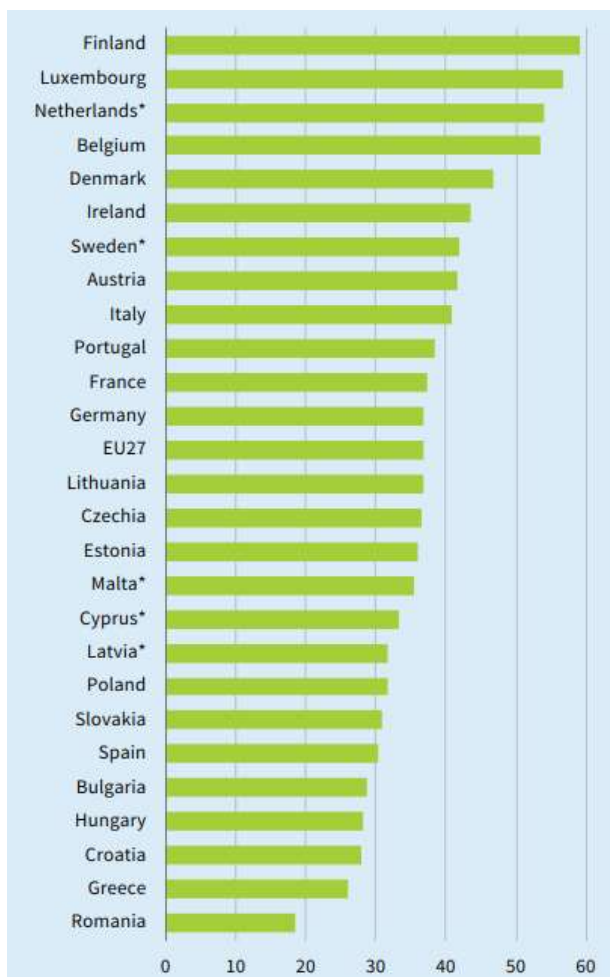
Το ποσοστό της ΤΕ από το 11% το 2019, λίγο πριν την κρίση, αυξήθηκε σταδιακά με τα χρόνια. Μετά την έναρξη της πανδημίας, η συχνότητα της ΤΕ αυξήθηκε απότομα στο 19% το 2020 και αυξήθηκε περαιτέρω στο 22% το 2021. Η αύξηση καταγράφηκε κυρίως μεταξύ των εργαζομένων που εργάζονται «συνήθως» από το σπίτι (Eurofound, 2022c).



Σχήμα 1-1 Ποσοστό εργαζομένων που εργάζονται από το σπίτι, 2008-2021 ΕΕ-27 (%) (Πηγή: Eurofound, 2022c)

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η συχνότητα της ΤΕ αυξήθηκε σε όλες τις χώρες αλλά από πολύ διαφορετικές βάσεις. Το 2019, σε ορισμένα κράτη μέλη της Ανατολικής Ευρώπης και στην Ιταλία, η ΤΕ ήταν σπάνια ή σχεδόν ανύπαρκτη. Εν τω μεταξύ, σε χώρες όπως η Ολλανδία και η Σουηδία, πάνω από το ένα τέταρτο των εργαζομένων ανέφεραν ότι τηλεεργάζονται τουλάχιστον κάποιες φορές (Eurofound, 2022a).

Πάνω από το ένα τρίτο (37%) όσων εργάζονταν στην ΕΕ άρχισαν να τηλεργάζονται λόγω της πανδημίας – πάνω από το 30% στα περισσότερα Κράτη Μέλη (βλ. Σχήμα 1-2 κατωτέρω). Το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων που μεταπήδησαν σε ΤΕ βρίσκεται στις σκανδιναβικές χώρες και τις χώρες της Benelux (σχεδόν 60% στη Φινλανδία και πάνω από 50% στο Λουξεμβούργο, τις Κάτω Χώρες, το Βέλγιο και τη Δανία και 40% ή περισσότερο στην Ιρλανδία, Σουηδία, Αυστρία και Ιταλία) (Eurofound, 2020).



Σχήμα 1-2 Ποσοστό εργαζομένων που άρχισαν να τηλεργάζονται ως αποτέλεσμα του Covid-19 ανά χώρα (%) (Πηγή: Eurofound, 2020)

Κατά την εμφάνιση της πανδημίας στην Ελλάδα, 26% των εργαζομένων άρχισαν να τηλεργάζονται. Το 95% των εταιριών εισήγαγε σχήματα τηλεργασίας ενώ το 83% των εργαζομένων που άρχισαν να τηλεργάζονται, εργάζονταν αποκλειστικά από το σπίτι (SEV, 2020).

1.1.3 Η τρέχουσα κατάσταση της τηλεργασίας και το θεσμικό πλαίσιο στην ΕΕ

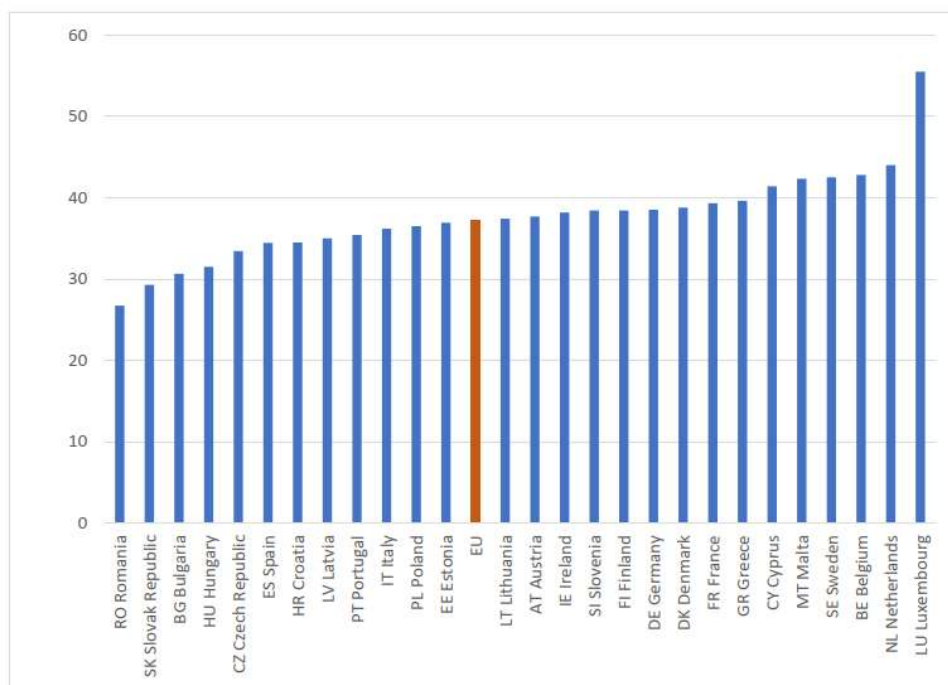
Η πανδημία του Covid-19 έχει αλλάξει τον τρόπο που ζούμε και εργαζόμαστε. Παρόλο που τα περισσότερα από τα μέτρα που ελήφθησαν για τον περιορισμό της εξάπλωσης του ιού έχουν αρθεί, συνεχίζουν να έχουν επιπτώσεις στον κόσμο της εργασίας και στη ζωή (Eurofound, 2022d).

Οι οικονομικές πιέσεις ωθούν τους οργανισμούς να συνεχίσουν την εντατική ΤΕ μετά την πανδημία (Weber et al., 2022).

Υπάρχει μια αυξανόμενη ομοφωνία ότι η ΤΕ είναι απίθανο να επανέλθει στα επίπεδα που ήταν πριν την πανδημία, αλλά αναμένεται μάλλον να καθιερωθεί. Εάν η ΤΕ ήρθε για να μείνει, είναι σημαντικό οι εταιρίες και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής να κατανοήσουν τις προκλήσεις που συνδέονται με αυτόν τον σύγχρονο τρόπο οργάνωσης της εργασίας (Bérastégui, 2021).

Ενώ πριν από την πανδημία COVID 19, η ΤΕ αποτελούσε ένα απραγματοποίητο όνειρο για ορισμένους εργαζόμενους, σήμερα αντιπροσωπεύει το μέλλον της εργασίας. Δεδομένου ότι όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι εργάζονται από το σπίτι, η ΤΕ δεν είναι πλέον μια τάση της χιλιετίας, αλλά ένας τρόπος ζωής, όπου οι εργαζόμενοι είναι πιο ευτυχισμένοι και πιο παραγωγικοί και οι οργανισμοί λειτουργούν πιο αποτελεσματικά και κερδοφόρα (Türkes & Vută, 2022).

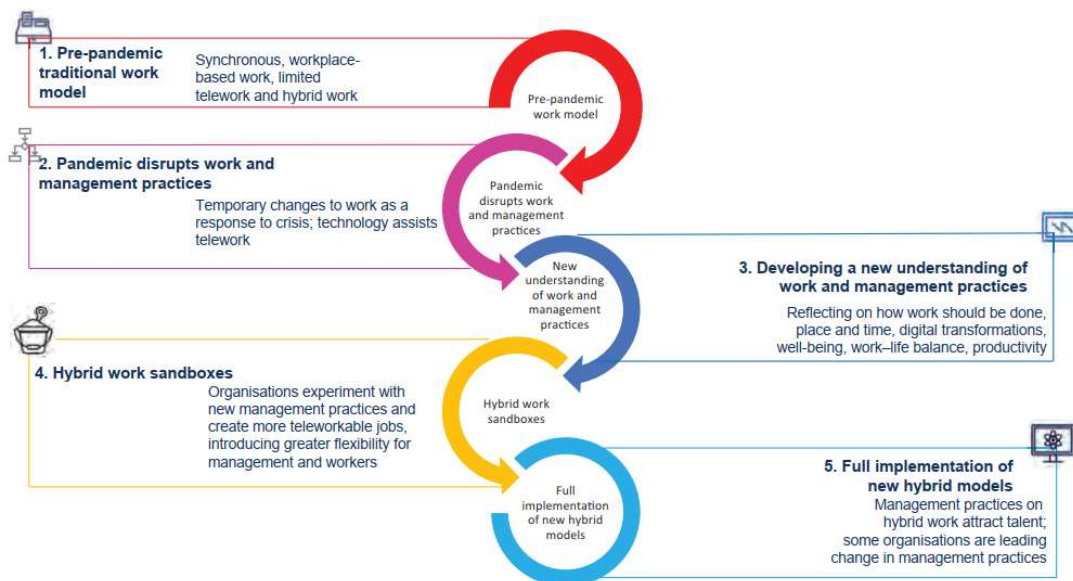
Όπως μπορούμε να δούμε και στο κατωτέρω Σχήμα 1-3, το ποσοστό των εργαζομένων που μπορεί να απασχοληθεί μέσω ΤΕ σε όλα τα Κράτη Μέλη της ΕΕ εκτός από πέντε (Ρουμανία, Σλοβακία, Βουλγαρία, Ουγγαρία και Τσεχία) κυμαίνεται μεταξύ 35% - 41%. Τα υψηλότερα ποσοστά καταγράφονται στις χώρες Benelux και στις Σκανδιναβικές χώρες.



Σχήμα 1-3 Ποσοστό ΤΕ ανά χώρα στην ΕΕ-27 (%) (Πηγή: Sostero et al., 2020)

Στην Ελλάδα, η πανδημία Covid-19 άνοιξε ένα νέο παράθυρο στην ευκαιρία επέκτασης της ΤΕ που μέχρι τότε ήταν αρκετά χαμηλή. Μόνο 5% των εργαζομένων τηλεργάζονταν τακτικά το 2015. 33% των εργασιών στην Ελλάδα είναι συμβατές με την ΤΕ. Προκαταρκτικά στοιχεία έρευνας του ΣΕΒ υποδηλώνουν ότι οι εργαζόμενοι γενικά στηρίζουν την προοπτική της τηλεργασίας (67% των εργαζομένων είναι θετικοί/πολύ θετικοί στο να τηλεργάζονται σε μόνιμη βάση), ενώ οι εργοδότες είναι λιγότερο ενθουσιώδεις (μόνο 39,7% των εργοδοτών σκοπεύουν να διατηρήσουν τις ρυθμίσεις ΤΕ) (ΣΕΒ, 2020).

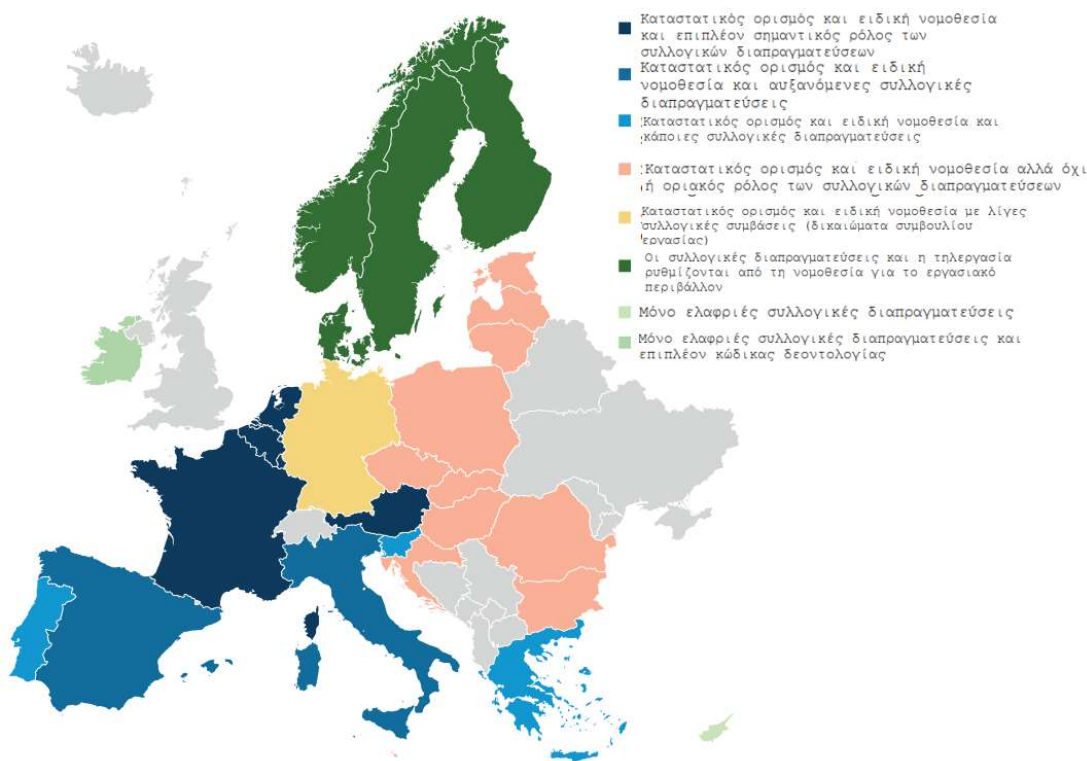
Οι μελλοντικές εξελίξεις όσον αφορά την ευρύτερη υιοθέτηση της ΤΕ και της υβριδικής εργασίας από οργανισμούς και υπαλλήλους θα εξαρτηθούν από πολλούς παράγοντες. Οι λειτουργικές ανάγκες των οργανισμών, οι ανάγκες των πελατών τους, οι οργανωτικές δομές τους, οι προτιμήσεις των εργαζομένων και ούτω καθεξής θα μπορούσαν να οδηγήσουν στην υποστήριξη αυτού του τρόπου εργασίας. Χωρίς σαφή οδηγό για το τι μπορεί να λειτουργήσει, πολλοί οργανισμοί δοκιμάζουν νέες λύσεις που περιλαμβάνουν νέες πρακτικές διαχείρισης. Συχνά αυτές οι λύσεις δοκιμάζονται πριν εφαρμοστούν ευρύτερα σε έναν οργανισμό (Eurofound, 2023).



Εικόνα 1-2 Ανάπτυξη νέων υβριδικών μοντέλων οργάνωσης της εργασίας (Πηγή: Eurofound, 2023)

Τα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ είχαν ρυθμίσει την ΤΕ πριν από την πανδημία και ορισμένα εισήγαγαν αλλαγές ή ενέκριναν νέους κανονισμούς από την αρχή της πανδημίας και μετά. Στις χώρες της ΕΕ, η ΤΕ μπορεί να ρυθμιστεί μέσω της καταστατικής νομοθεσίας ή μέσω κοινωνικού διαλόγου και συλλογικών διαπραγματεύσεων (Eurofound, 2022b).

Παρατίθεται η Εικόνα 1-3 από την οποία προκύπτει η κατηγοριοποίηση των κρατών μελών, όσον αφορά στη ρύθμιση της ΤΕ. Διακρίνονται δύο βασικές ομάδες με παραλλαγές κυρίως ως προς τον ρόλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Παρατηρείται ότι οι περισσότερες χώρες της ΕΕ (Αυστρία, Βέλγιο, Βουλγαρία, Κροατία, Τσεχία, Εσθονία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Ιταλία, Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Ολλανδία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία, Σλοβενία και Ισπανία) διαθέτουν θεσμικούς ορισμούς και ειδική νομοθεσία για την ΤΕ, η οποία νομοθεσία συμπληρώνεται από διατομεακές, τομεακές ή/και εταιρικές συλλογικές συμβάσεις. Στην Κροατία, τη Λετονία και την Πολωνία, η καταστατική νομοθεσία είναι η μόνη πηγή ρύθμισης (που αναπτύχθηκε μέσω ατομικών συμφωνιών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων). Οι λοιπές χώρες είτε στερούνται ειδικής νομοθεσίας για την ΤΕ είτε διαθέτουν ρυθμίσεις ΤΕ που σχετίζονται με την προστασία δεδομένων, την ασφάλεια και την υγεία ή τον χρόνο εργασίας και τη γενική εργασία (Κύπρος, Δανία, Φινλανδία, Ιρλανδία, Νορβηγία και Σουηδία) (Eurofound, 2022b).



Εικόνα 1-3 Ρύθμιση τηλεργασίας στις χώρες της ΕΕ και τη Νορβηγία (Πηγή: Eurofound, 2022b)

Από την έναρξη της πανδημίας COVID 19 και λόγω της άνευ προηγουμένου αύξησης της ΤΕ και της εκτίμησης για αύξηση της ψηφιοποίησης αλλά και της ευελιξίας στις ρυθμίσεις εργασίας, διάφορες νομοθετικές μεταρρυθμίσεις τροποποίησαν την ήδη υπάρχουσα νομοθεσία.

Τα κύρια θέματα που απασχόλησαν και συμπεριλήφθηκαν στη νομοθετική μεταρρύθμιση είναι (Eurofound, 2022b):

- Το καθεστώς ΤΕ (πρόσβαση στην ΤΕ και πληροφορίες που πρέπει να παρέχονται στον τηλεεργαζόμενο).
- Ένας νέος καταστατικός ορισμός της ΤΕ.
- Η οργάνωση του εργασιακού χρόνου.
- Το δικαίωμα της αποσύνδεσης.
- Η αποζημίωση για εξοπλισμό και προμήθειες γραφείου.
- Η ίση μεταχείριση.
- Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία.
- Προστασία δεδομένων, ιδιωτικότητα και επιτήρηση.
- Συλλογικά δικαιώματα.
- Εκπαίδευση και επαγγελματική εξέλιξη (Eurofound, 2022b)

1.1.4 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα της Τηλεργασίας

Η ευέλικτη αυτή μορφή εργασίας, η ΤΕ, μπορεί να έχει πολλά θετικά αποτελέσματα σε διάφορα επίπεδα. Ωστόσο υπάρχουν και πολλά μειονεκτήματα που μπορούν να προκύψουν όταν εφαρμοστεί με μη κατάλληλο τρόπο.

Σύμφωνα με τον συγγραφέα Baruch (2000), τα πιθανά πλεονεκτήματα της ΤΕ μπορούν να διακριθούν σε τρεις κατηγορίες: ατομικά οφέλη για τους εργαζόμενους, οφέλη για τον οργανισμό και οφέλη για την κοινωνία.

Ξεκινώντας από τους εργαζόμενους ένα από τα πλεονεκτήματα που εντοπίζεται συχνότερα στη βιβλιογραφία είναι η αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, μεταξύ αυτών που τηλεργάζονται. Πολλοί τηλεεργαζόμενοι αισθάνονται λιγότερη πίεση και είναι πιο παραγωγικοί όταν εργάζονται από το σπίτι (Crandall & Gao, 2005).

Δεύτερον, Η ΤΕ αυξάνει την ευελιξία και την αυτονομία. Η ευελιξία για εργασία στο χρονικό διάστημα που επιλέγουν οι εργαζόμενοι ενισχύει την ικανοποίηση καθώς προσαρμόζεται καλύτερα στον τρόπο ζωής τους και οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται με τους δικούς τους καθημερινούς ρυθμούς ή βιολογικά ρολόγια (Mello, 2007).

Η πλειοψηφία των τηλεεργαζομένων θεωρεί ότι η ΤΕ τους δίνει περισσότερο χρόνο για να είναι με την οικογένεια το πρωί και το βράδυ, να είναι διαθέσιμοι για οικογενειακές υποχρεώσεις, να μπορούν να προετοιμάσουν τα παιδιά για το σχολείο ή τον παιδικό σταθμό το πρωί και να τα χαιρετούν όταν επιστρέψουν (ακόμα και αν κάποιος συνεχίσουν να εργάζονται μετά). Η ευελιξία των ωρών εργασίας εκτιμάται από πολλούς ως θετική συνεισφορά στο WLB και πολλοί δείχνουν ότι μπορούν να ενσωματώσουν ορισμένες οικιακές εργασίες στην εργάσιμη ημέρα, ελευθερώνοντας έτσι το βράδυ ή το Σαββατοκύριακο (Tremblay & Genin, 2007).

Η ΤΕ έχει επιφέρει αλλαγή στα κοινωνικά πρότυπα και δημογραφικές αλλαγές. Ο αριθμός των γυναικών που απασχολούνται συνεχίζει να αυξάνεται όπως και ο αριθμός στα ανώτερα επίπεδα των οργανισμών. Σε συνδυασμό με τη μεγαλύτερη ανάπτυξη ζητημάτων WLB, οι προσδοκίες των εργαζομένων αλλάζουν και ασκούνται μεγαλύτερες πιέσεις στον εργοδότη σχετικά με προηγούμενα αδιαμφισβήτητα παραδοσιακά θέματα συμβάσεων εργαζομένου-εργοδότη (Morgan, 2004).

Ένα επιπλέον πλεονέκτημα είναι η αύξηση της παραγωγικότητας λόγω της μείωσης των χρόνων μετακίνησης και των περισπασμών από τους συναδέλφους. Οι τηλεεργαζόμενοι μπορούν να επιτύχουν υψηλότερα επίπεδα απόδοσης στην εργασία, δεδομένου ότι η ΤΕ παρέχει περισσότερες ευκαιρίες συγκέντρωσης στα εργασιακά καθήκοντά τους. Έχει διαπιστωθεί ότι για την αύξηση της απόδοσης στην εργασία απαραίτητα χαρακτηριστικά είναι: οι μειωμένοι περισπασμοί από τους συναδέλφους, ο ήσυχος χώρος εργασίας στο σπίτι και η δυνατότητα κατανομής του χρόνου μεταξύ των ευθυνών του σπιτιού και της εργασίας πιο παραγωγικά και ικανοποιητικά (De Valdenebro et al., 2021).

Καθώς οι τηλεεργαζόμενοι έχουν μειώσει τον χρόνο μετακίνησης από και προς το σπίτι, τα έξοδα ταξιδιού μειώνονται επίσης. Αυτή η δυνατότητα εξοικονόμησης ταξιδιωτικών εξόδων μπορεί επίσης να είναι ένας παράγοντας που αυξάνει την ικανοποίηση των τηλεεργαζομένων με την τηλεργασία (Nakrošienė et al., 2018).

Οι γεωγραφικοί περιορισμοί μπορούν να ξεπεραστούν με τις ρυθμίσεις ΤΕ, παρέχοντας ευκαιρίες σε ανθρώπους που μπορούν να επιλέξουν να εργασθούν σε οργανισμούς που βρίσκονται δυνητικά οπουδήποτε (Morgan, 2004).

Όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω η ΤΕ έχει πολλαπλά οφέλη και για τους οργανισμούς.

Το πρώτο πλεονέκτημα είναι η αυξημένη παραγωγικότητα. Αυτό συμβαίνει λόγω των λιγότερων περισπασμών που υπάρχουν στο σπίτι σε σύγκριση με το γραφείο σε συνδυασμό με την προθυμία των εργαζομένων να εργαστούν περισσότερες ώρες. Επιπλέον, ο χρόνος που εξοικονομούν οι εργαζόμενοι δεδομένου ότι αποφεύγουν τη μετακίνηση στο γραφείο επιστρέφεται στον εργοδότη με τη μορφή πρόσθετων ωρών εργασίας. Σύμφωνα με μελέτες τα μέσα κέρδη παραγωγικότητας των εργαζομένων που απασχολούνται με ΤΕ είναι 10-40% μεγαλύτερα από αυτά που προκύπτουν σε περιβάλλον γραφείου (Mello, 2007).

Η ΤΕ επιτρέπει τη διάθεση υπηρεσιών σε πελάτες εκτός «κανονικών» ωρών γραφείου, βελτιώνοντας το επίπεδο εξυπηρέτησης πελατών που μπορεί να παρασχεθεί.

Επιπλέον πλεονεκτήματα για τους οργανισμούς είναι τα μειωμένα λειτουργικά κόστη, η ανάγκη για μικρότερους χώρους εργασίας, λιγότερες απουσίες των εργαζομένων (π.χ. λόγω ασθένειας), η εικόνα που εκπέμπουν ως ένα ευέλικτο μέρος εργασίας καθώς και η ανθεκτικότητα τους όταν έρχονται αντιμέτωποι με απροσδόκητες περιστάσεις ή γεγονότα που μπορεί να διακόψουν τις επιχειρηματικές δραστηριότητες (π.χ. απεργία μέσων μαζικής μεταφοράς, κακές καιρικές συνθήκες, φυσικές καταστροφές) (Mello, 2007).

Τέλος, όσον αφορά τα οφέλη προς την κοινωνία παρατηρούνται: η μικρότερη κατανάλωση ενέργειας, λιγότερη κυκλοφοριακή συμφόρηση και μειωμένη ατμοσφαιρική ρύπανση (Blahoroulou et al., 2022).

Επιπλέον, μέσω της ΤΕ οι οργανισμοί μπορούν να προμηθεύονται εξειδικευμένο προσωπικό από άλλη τοποθεσία και επίσης να προσφέρουν περισσότερες ευκαιρίες σε εργαζομένους με αναπηρία και δεξιότητες εξειδικευμένου προσωπικού, οι οποίες χρειάζονται σε προσωρινή βάση (Morgan, 2004).

Τα πιθανά μειονεκτήματα που μπορεί να επιφέρει η ΤΕ, ξεκινώντας από την σκοπιά των εργαζομένων είναι τα εξής:

Οι τηλεεργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίσουν δυσκολίες στο χειρισμό της αλληλοεπικάλυψης των ευθυνών εργασίας και της προσωπικής ζωής. Η ΤΕ μπορεί να προκαλέσει άγχος και συγκρούσεις ρόλων λόγω των εμποδίων στη διαχείριση μιας

δίκαιης μετάβασης μεταξύ υποθέσεων που σχετίζονται με την εργασία και την προσωπική ζωή (Palumbo et al., 2021).

Η κοινωνική απομόνωση και η έλλειψη επικοινωνίας με τους συναδέλφους έχουν αναφερθεί ως βασικά μειονεκτήματα της ΤΕ. Η έλλειψη άτυπης επικοινωνίας με τους συναδέλφους και η έλλειψη κοινωνικής αλληλεπίδρασης μειώνουν την οργανωτική ταύτιση των τηλεεργαζομένων και περιορίζουν την ταύτιση με τις αξίες και τους στόχους του οργανισμού. Οι τηλεεργαζόμενοι μπορεί να υποφέρουν από μια αίσθηση απομόνωσης από τους ανθρώπους στην εργασία. Επίσης, η μειωμένη επικοινωνία με τους συναδέλφους μπορεί να αντιμετωπιστεί ως μια εργασιακή απαίτηση που οδηγεί σε χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση λόγω της μικρότερης προβολής (Nakrošienė et al., 2018). Συνεπώς η ΤΕ μπορεί να επηρεάσει δυσμενώς την επαγγελματική εξέλιξη (Maier et al., 2022).

Επιπλέον, η ΤΕ φαίνεται να έχει ορισμένες αρνητικές επιπτώσεις στον συντονισμό και την ομαδική εργασία μεταξύ των συναδέλφων, γεγονός που μπορεί να τους δυσκολεύει στο να λάβουν υποστήριξη από συναδέλφους και συνεργάτες για την επίλυση εργασιακών ζητημάτων ή την αποσαφήνιση του τρόπου εκτέλεσης της εργασίας (Eurofound, 2022c).

Ένα ακόμη μειονέκτημα είναι η εργασία πλέον του προκαθορισμένου ωραρίου. Έρευνες έχουν δείξει ότι η μη ύπαρξη ορίων μεταξύ του εργασιακού και του οικιακού περιβάλλοντος και η διαρκής διάθεση των εργαλείων για εργασία συμβάλλει στην εργασία για περισσότερες ώρες ακόμη και στον ελεύθερο χρόνο των εργαζομένων, ακόμη και αν, ή εν μέρει επειδή, οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν υψηλά επίπεδα αυτονομίας. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα όταν συνδυάζεται με μεγάλο φόρτο εργασίας (Eurofound, 2021b). Η εργασία πλέον του προκαθορισμένου ωραρίου και οι αμέτρητες ώρες που περνούν οι εργαζόμενοι μπροστά στον υπολογιστή, μπορεί να έχουν επιπτώσεις τόσο στη σωματική (πόνος στα άνω άκρα, πονοκέφαλοι, οφθαλμικά προβλήματα) όσο και στην ψυχική υγεία τους (στρες, κούραση, άγχος και φτωχή ευεξία) (Eurofound, 2022c).

Από τη σκοπιά των οργανισμών, τα βασικότερα μειονεκτήματα που προκύπτουν είναι: η ανησυχία των στελεχών για το εάν οι τηλεεργαζόμενοι είναι πράγματι παραγωγικοί καθώς και η δυσκολία αξιολόγησης και παροχής ουσιαστικής ανατροφοδότησης, η έλλειψη ομαδικής εργασίας, η οποία μπορεί να επηρεάσει τα αποτελέσματα του οργανισμού, η ασφάλεια του εργαζομένου όταν εκείνος βρίσκεται εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη και η ευθύνη του εργοδότη, η διασφάλιση ότι τα τεχνολογικά μέσα του εργοδότη μπορούν να υποστηρίξουν την ΤΕ και ότι οι εργαζόμενοι θα έχουν συνεχή πρόσβαση στο δίκτυο και τα απαραίτητα δεδομένα για την εκτέλεση της εργασίας τους και τέλος η ασφάλεια των ευαίσθητων δεδομένων, στα οποία οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση από το σπίτι τους ή αποθηκεύονται και μεταφέρονται σε laptops και εξωτερικές συσκευές αποθήκευσης (Mello, 2007).

Τέλος, από κοινωνικής σκοπιάς, το βασικό μειονέκτημα της ΤΕ είναι η δημιουργία μιας κοινωνίας, η οποία αποτελείται από άτομα απομονωμένα από τους κοινωνικούς θεσμούς (Baruch, 2000).

1.2 Επίδραση της τηλεργασίας

1.2.1 Η επίδραση της τηλεργασίας στην απόδοση των εργαζομένων

Η επίδραση της ΤΕ στην απόδοση των εργαζομένων έχει αποτελέσει αντικείμενο σημαντικής συζήτησης λόγω των επιπτώσεων αυτού του τρόπου εργασίας στην απόδοση του ανθρώπινου παράγοντα, για τον οποίο οι διευθυντές έχουν διατυπώσει σημαντικές ανησυχίες. Τα τελευταία χρόνια, οι ερευνητές έχουν αρχίσει να ενδιαφέρονται να κατανοήσουν τα οφέλη της τηλεργασίας, αλλά δεν έχει βρεθεί ομοφωνία (De Valdenegro et al., 2021).

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι που απασχολούνται με ΤΕ έχουν αυξημένη παραγωγικότητα, μέρος της οποίας μπορεί να αποδοθεί στην αυξημένη εργασιακή ικανοποίησή τους. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη συνήθως αντιμετωπίζουν λιγότερους περισπασμούς που μπορεί να εμποδίσουν την ολοκλήρωση των αναθέσεων που μπορεί να είναι ιδιαίτερα επωφελείς για τα έργα που απαιτούν εκτεταμένες περιόδους συγκέντρωσης. Η αύξηση της παραγωγικότητας μπορεί επίσης να αποδοθεί στη μικρότερη έκθεση και εμπλοκή σε πολιτικές γραφείων και στις συνακόλουθες επιπτώσεις που μπορεί να έχει η πολιτική στη συμπεριφορά και την απόδοση (Mello, 2007).

Θετικά αποτελέσματα καταγράφηκαν σε εθνικές έρευνες εργοδοτών που διενεργήθηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας, για παράδειγμα στην Αυστρία, την Τσεχία, την Ιταλία, τη Μάλτα, την Πορτογαλία και την Ισπανία. Μια ανάλυση γερμανικής έρευνας χρησιμοποιώντας ένα πάνελ διαδικτυακής πρόσβασης με 1.516 ερωτηθέντες διαπίστωσε ότι κατά τη διάρκεια της πανδημίας η ποιότητα της ομαδικής συνεργασίας και η παραγωγικότητα της ομάδας αυξήθηκαν ελαφρώς στις ευέλικτες ομάδες, ακόμη και όταν τουλάχιστον ορισμένα μέλη της ομάδας εργάζονταν από το σπίτι. Αυτό μπορεί να αποδοθεί στην εσωτερική συνοχή των ομάδων και στη διαθεσιμότητα τεχνικού εξοπλισμού, που έκανε τη συνεργασία και την επικοινωνία ευκολότερη και λιγότερο αποδιοργανωτική. Σε μια ανάλυση της αύξησης της παραγωγικότητας, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης τονίζει ότι η αύξηση αυτή εξαρτάται από μια σειρά παραγόντων, συμπεριλαμβανομένης της ικανοποίησης των εργαζομένων με ρυθμίσεις ΤΕ, μειώσεις κόστους, διεύρυνση της δεξαμενής ταλέντων και αξιοποίηση παγκόσμιων ταλέντων και τεχνογνωσίας, εξασφάλιση αποτελεσματικών καναλιών επικοινωνίας, καλή ροή γνώσεων και πληροφοριών μεταξύ των εργαζομένων, καινοτομία, και διευθυντική εποπτεία (παρακολούθηση της απόδοσης των εργαζομένων) (Eurofound, 2023).

Παρόμοια αποτελέσματα καταγράφηκαν στη Γαλλία: σύμφωνα με τη μελέτη OBERGO, το 84% των τηλεεργαζομένων δήλωσε ότι η παραγωγικότητά του αυξήθηκε λόγω της τηλεργασίας και το 81% είπε ότι η εργασία του ήταν υψηλότερης ποιότητας από την εργασία του στο γραφείο. Οι λόγοι που αναφέρονται στη γαλλική έκθεση σχετίζονται επίσης με την ατομική οργάνωση πτυχών εργασίας, όπως ότι οι τηλεεργαζόμενοι που διακόπτονται λιγότερο συχνά από συναδέλφους ή ανωτέρους τους. Ξοδεύοντας λιγότερο

χρόνο απαντώντας σε τηλεφωνικές κλήσεις ή επικοινωνώντας μέσω email και έχοντας περισσότερο χρόνο για δουλειά λόγω του γεγονότος ότι δεν χρειάζεται να ταξιδεύουν από και προς το γραφείο (Eurofound & ILO, 2017).

Από την άλλη πλευρά φαίνεται ότι η ΤΕ δε βελτιώνει απαραίτητα την παραγωγικότητα, η οποία επηρεάζεται αρνητικά από περισπασμούς που προέρχονται από την οικογένεια, την κοινωνική απομόνωση και τη μειωμένη αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους. Μελέτες που έγιναν κατά τη διάρκεια της πανδημίας έχουν δώσει παρόμοια αποτελέσματα. Σύμφωνα με τον συγγραφέα Hadi (2021) διαπιστώθηκε ότι οι καθημερινές απαιτήσεις στο σπίτι που σχετίζονται με την τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας συσχετίζονται θετικά με τη συναισθηματική εξάντληση, η οποία, με τη σειρά της, συσχετίζεται αρνητικά με την απόδοση στην εργασία (De Valdenebro et al., 2021).

Υπάρχουν περιορισμένα στοιχεία που δείχνουν μάλλον αρνητικό αντίκτυπο της ΤΕ στην παραγωγικότητα, για παράδειγμα από έρευνες εργοδοτών ή εργαζομένων στο Βέλγιο και τη Δανία. Οι λόγοι που αναφέρθηκαν για την απώλεια παραγωγικότητας περιλαμβάνουν την έλλειψη συνεργασίας με τους συναδέλφους, την επικάλυψη επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (γονικές υποχρεώσεις, οικιακές εργασίες κ.λπ.), αυξημένη δυσκολία στη λήψη σημαντικών εγγράφων ή άλλου εργασιακού υλικού, προβλήματα συγκέντρωσης και τεχνικά προβλήματα που προκύπτουν από χρήση ψηφιακών συσκευών ή έλλειψη επαρκούς εκπαίδευσης ή εξοπλισμού εργασίας. Η παραγωγικότητα μειώθηκε επίσης κατά τα lockdown, σε συνδυασμό με το κλείσιμο σχολείων και εγκαταστάσεων φροντίδας, την έλλειψη επαρκούς εργασιακής εμπειρίας και τη χαμηλή ψηφιακή παιδεία των διευθυντών (Eurofound, 2022c).

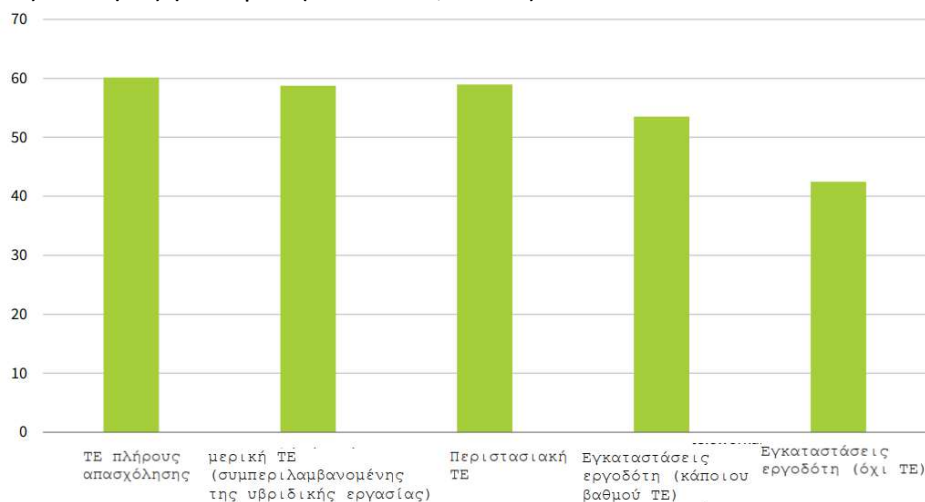
Το ερευνητικό ερώτημα που τίθεται είναι το κατωτέρω:

1ο: Πως επηρεάζει η ΤΕ την απόδοση των εργαζομένων;

1.2.2 Η επίδραση της τηλεργασίας στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων

Με τη μετάβαση στην ΤΕ, οι εργαζόμενοι έχουν εκτεθεί σε διάφορους σωματικούς και ψυχολογικούς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά τους όταν εργάζονται. Για το λόγο αυτό, οι οργανισμοί που ήταν υπεύθυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των τηλεεργαζομένων τους έπρεπε να εντοπίσουν και να διαχειριστούν αποτελεσματικά αυτούς τους επαγγελματικούς κινδύνους. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, η τηλεργασία για τους περισσότερους υπαλλήλους σήμαινε περισσότερο χρόνο μπροστά στον υπολογιστή. Επομένως, στις απειλές για τη σωματική υγεία περιλαμβάνονται κίνδυνοι που δημιουργούνται από την παρατεταμένη εργασία στο γραφείο μπροστά σε φορητούς υπολογιστές. Τα εργονομικά προβλήματα συχνά οδηγούν σε πολλές ασθένειες, όπως σκολίωση, μυωπία, διαβήτη, καρδιαγγειακά νοσήματα, παχυσαρκία ή/και μπορεί να προκαλέσουν αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων, όπως πόνος στην πλάτη, πόνος στον αυχένα, πόνος στους ώμους, κουρασμένα μάτια κ.λπ. Οι ψυχολογικοί κίνδυνοι που αντιμετωπίζουν οι τηλεεργαζόμενοι αναφέρονται σε απομόνωση, υπερκόπωση, στρες, άγχος, κατάθλιψη, θυμό, αϋπνία κ.λπ. (Türkes & Vută, 2022).

Γενικά, οι εργαζόμενοι που τηλεεργάζονται αναφέρουν λιγότερη έκθεση σε φυσικούς κινδύνους και επομένως η συνολική σωματική τους υγεία είναι καλύτερη από τους μη τηλεεργαζόμενους. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν ορισμένες πτυχές που προκαλούν ανησυχία. Η Τηλεφωνική Έρευνα Ευρωπαϊκών Συνθηκών Εργασίας 2021 δείχνει ότι οι εργαζόμενοι σε ρυθμίσεις τηλεργασίας αναφέρουν μεγαλύτερη πιθανότητα να υποφέρουν από πονοκεφάλους ή καταπόνηση των ματιών: περίπου το 60% αναφέρει πονοκεφάλους (βλ. κατωτέρω σχήμα). Η κατηγορία με το χαμηλότερο ποσοστό εργαζομένων που αναφέρουν πονοκεφάλους και κούραση των ματιών είναι οι μη τηλεεργαζόμενοι (42%). Σύμφωνα με τη Σουηδική Υπηρεσία Εργασιακού Περιβάλλοντος τα προβλήματα αυτά προκαλούνται από τον παρατεταμένο χρόνο έκθεσης στην οθόνη και τις κακές συνθήκες φωτισμού (Eurofound, 2022d).



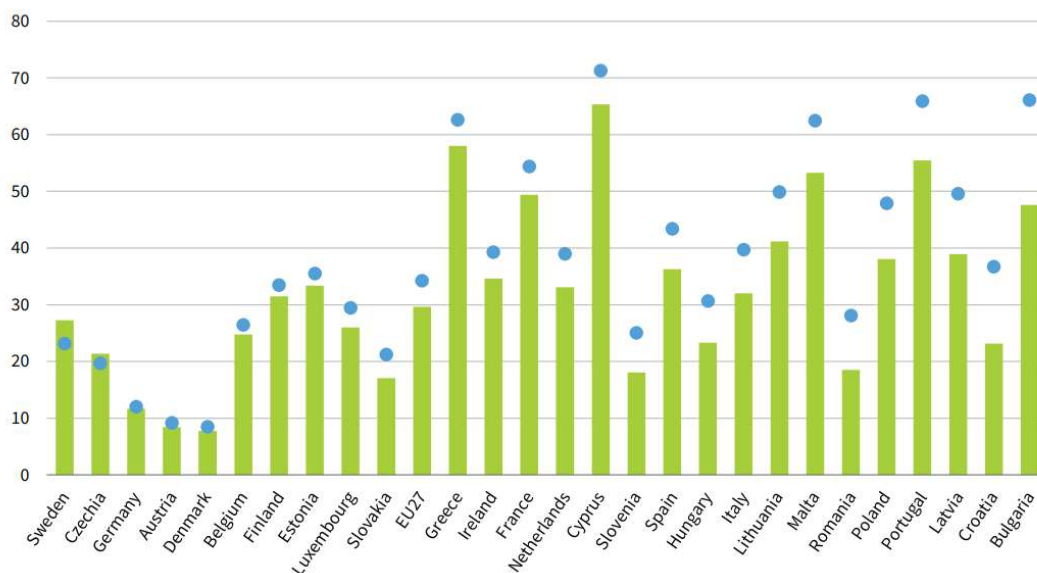
Σχήμα 1-4 Ποσοστό εργαζομένων που αναφέρουν πονοκεφάλους και κούραση των ματιών σε συνθήκες τηλεργασίας, ΕΕ27 (%) (Eurofound, 2022c)

Ορισμένα αρνητικά αποτελέσματα για την υγεία και την ευημερία, όπως η κόπωση, το άγχος και η παρουσία του εργαζόμενου στην εργασία του με ταυτόχρονη ύπαρξη ασθένειας, είναι πιθανό να είναι πιο συνηθισμένα μεταξύ των εργαζομένων που εργάζονται από απόσταση ή με ρυθμίσεις υβριδικής εργασίας. Το σχετικά νέο φαινόμενο της εικονικής παρουσίας του εργαζόμενου στην εργασία του, με ταυτόχρονη ύπαρξη ασθένειας (εργασία όταν δεν είναι καλά αλλά εξακολουθεί να μπορεί να εκτελεί εργασίες από το σπίτι) μπορεί να γίνει πιο διαδεδομένο, εις βάρος της υγείας των εργαζομένων, εάν αφεθεί ανεξέλεγκτο (Eurofound, 2023).

Η εικονική παρουσία – ΤΕ κατά τη διάρκεια ασθένειας – μπορεί να έχει αυξηθεί επειδή οι εργαζόμενοι ήταν σε θέση να προσαρμόσουν τις συνθήκες εργασίας στο σπίτι. Ως εκ τούτου, είναι αναμενόμενο – όπως έχουν δείξει και προηγούμενες έρευνες– ότι οι εργαζόμενοι που εργάζονταν από το σπίτι ήταν πιο πιθανό να εργάζονται ενώ ήταν άρρωστοι επειδή δεν χρειαζόταν να μετακινηθούν προς τη δουλειά τους και δεν είχαν κανέναν κίνδυνο να μολύνουν άλλους. Οι εργαζόμενοι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, ωστόσο, θα ήταν απρόθυμοι να εμφανιστούν στη δουλειά όταν δεν ήταν καλά (Eurofound, 2022c).

Υπάρχουν διάφορες μελέτες σχετικά με τις επιπτώσεις των φορητών συσκευών ΤΠΕ στην εργασία. Σύμφωνα με φιλανδική έρευνα του 2014 σχετικά με τις εργονομικές πτυχές της ΤΕ, περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες δήλωσαν ότι δεν είχαν δώσει καμία σημασία στην εργονομία ενώ εργάζονταν στο σπίτι και το 94% από αυτούς ανέφεραν ότι ούτε οι εργοδότες τους είχαν δείξει ενδιαφέρον για την εργονομία που σχετίζεται με την ΤΕ. Σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες δεν είχαν καρέκλα γραφείου ή γραφείο εργασίας στο σπίτι και το 53% είπε ότι υπέφερε από πόνους στους ώμους. Επιπλέον, το 46% των ερωτηθέντων ανέφερε πόνους στον αυχένα και το ένα τρίτο είχε εμφανίσει πόνο στην πλάτη. Συνολικά, σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες είπαν ότι βίωσαν πόνους που σχετίζονται με την εργασία (Eurofound & ILO, 2017).

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, αρκετές μελέτες διαπίστωσαν ότι ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων βίωσε άγχος και εξουθένωση. Την εργασιακή πίεση, όπως μετράται από την Τηλεφωνική Έρευνα Ευρωπαϊκών Συνθηκών Εργασίας 2021, «εργαζόμενοι σε αυστηρές προθεσμίες συχνά και πάντα», τη βιώνουν περισσότεροι από τους μισούς τηλεεργαζόμενους (54% των τηλεεργαζομένων σε όλες τις κατηγορίες) σε σύγκριση με το 48% των εργαζομένων που εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη τους με κάποιο βαθμό ΤΕ και κατά 27% των μη τηλεεργαζομένων. Η εργασιακή πίεση ή η ένταση εργασίας μπορεί να αυξήσει τον κίνδυνο ψυχοκοινωνικών προβλημάτων υγείας, όπως άγχος ή προβλήματα ύπνου, ή να έχει γενικό αρνητικό αντίκτυπο στην υγεία. Όσον αφορά τα προβλήματα ύπνου, στην Ιρλανδία, το 40% των ερωτηθέντων σε μια έρευνα αντιμετώπισαν προβλήματα ύπνου λόγω εργασιακών ανησυχιών το 2020 (Eurofound, 2022c).



Σχήμα 1-5 Ποσοστό εργαζομένων που αναφέρουν άγχος, συγκριτικά με τους τηλεεργαζόμενους και τον εθνικό μέσο όρο όλων των εργαζομένων, 2020-2021 (%) (Eurofound, 2022c)

Δύο ακόμη σημαντικές πτυχές είναι η επαγγελματική εξουθένωση, η οποία είναι μια κατάσταση εξάντλησης και κυνισμού που συνδυάζεται με μειωμένη γνωστική λειτουργία και απώλεια συναισθηματικού ελέγχου στην εργασία καθώς και η εργασιακή πλήξη, η οποία με τη σειρά της αντιπροσωπεύει μια κατάσταση αρνητικού συναισθηματικού κινήτρου που χαρακτηρίζεται από χαμηλή διέγερση, περιπλάνηση του μυαλού και αντίληψη ότι ο χρόνος περνάει αργά (Kaltiainen & Hakanen, 2023).

Το ερευνητικό ερώτημα που τίθεται είναι το κατωτέρω:

2ο: Πως επηρεάζει η ΤΕ την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων;

1.2.3 Η επίδραση της τηλεργασίας στην ισορροπία της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα και η διάσταση του φύλου

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (WLB) ορίζεται ως η επίτευξη ικανοποιητικών εμπειριών στις διάφορες πτυχές της ζωής που απαιτούν διάφορους πόρους, όπως ενέργεια, χρόνο και δέσμευση και αυτοί οι πόροι κατανέμονται σε όλους τους τομείς. Το WLB συχνά συγκρίνεται με έναν παρόμοιο όρο την ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας, αλλά ο πρώτος όρος ενσωματώνει και άλλους ρόλους όπως κοινοτικούς, κοινωνικούς, θρησκευτικούς και ψυχαγωγικούς ρόλους που αναλαμβάνει ένα άτομο (Khateeb, 2021).

Το WLB είναι μια πτυχή που περιλαμβάνει την ευημερία των εργαζομένων που αποτελούν τα βασικά περιουσιακά στοιχεία οποιασδήποτε επιχείρησης. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η γενική ποιότητα ζωής των εργαζομένων σε σχέση με την επαγγελματική τους ζωή είναι υψίστης σημασίας για την επίτευξη των οργανωτικών στόχων (Bello & Tanko, 2020).

Το WLB είναι ολοένα και πιο δύσκολο στο σύγχρονο πλαίσιο και η πρόκληση προκύπτει από το γεγονός ότι είναι πολύ δύσκολο να επιτευχθεί η ισορροπία μεταξύ εργασίας και άλλων τομέων της ζωής. Εκτός από το ότι αποτελεί πρόκληση για τα άτομα, το WLB ως έννοια έχει υιοθετηθεί από τους οργανισμούς και τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού σε όλους τους τομείς και έχουν διαμορφωθεί πολλές πολιτικές και στρατηγικές για την άμβλυνση της σύγκρουσης μεταξύ των τομέων εργασίας και τη ζωή (Khateeb, 2021).

Διάφορες θεωρίες που σχετίζονται με το WLB έχουν προταθεί από τους ερευνητές και κατωτέρω θα εξετάσουμε κάποιες από αυτές:

1) Θεωρία Τμηματοποίησης (Segmentation Theory)

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή η προσωπική και η επαγγελματική ζωή είναι δύο πτυχές που δεν επηρεάζουν η μία την άλλη καθώς είναι τμηματοποιημένες και ως εκ τούτου αποτελούν ανεξάρτητη οντότητα (Bello & Tanko, 2020).

2) Θεωρία Αποζημίωσης (Compensation Theory).

Σύμφωνα με τη θεωρία της αποζημίωσης, ένας εργαζόμενος επιδιώκει να αντισταθμίσει το έλλειμμα σε μια πτυχή της ζωής (στην περίπτωση αυτή, την εργασία ή την οικογένεια) αντισταθμίζοντας την άλλη πτυχή, δηλαδή ξοδεύοντας περισσότερους πόρους στην άλλη πτυχή (Khateeb, 2021).

3) Θεωρία Ορίων (Border Theory and Boundary Theory)

Η θεωρία των ορίων δίνει έμφαση στους τρόπους με τους οποίους οι εργαζόμενοι δημιουργούν, διατηρούν και αλλάζουν τα όρια έτσι ώστε να μπορούν να απλοποιήσουν και να ταξινομήσουν τον κόσμο που βιώνουν. Περιγράφει πώς οι άνθρωποι αναζητούν και αποδίδουν νόημα στην εργασία και στο σπίτι και διευκολύνεται η μετάβαση μεταξύ

των δύο. Η θεωρία των ορίων υποστηρίζει ότι υπάρχουν ψυχολογικά, σωματικά ή/και συμπεριφορικά όρια μεταξύ των εργασιακών και μη εργασιακών πτυχών της ζωής του ατόμου, τα οποία σκιαγραφούν τους δύο τομείς ως διαφορετικούς και διακριτούς μεταξύ τους (Khateeb, 2021).

4) Θεωρία υπερχείλισης (Spill-over Theory)

Αυτή είναι μια μέθοδος κατά την οποία οι ικανότητες σε έναν ρόλο επηρεάζουν τις ικανότητες σε έναν άλλο ρόλο, καθιστώντας τους ρόλους παρόμοιους. Είναι ο βαθμός των σχέσεων μεταξύ εργασίας και οικογένειας, κάθετες ή οριζόντιες, θετικές ή αρνητικές, όπου η αρνητική οικογενειακή εμπειρία συνδέεται με την αρνητική εργασιακή εμπειρία και αντίστροφα. Αυτό συμβαίνει όταν η ικανοποίηση και η ολοκλήρωση σε έναν τομέα μπορεί να επιφέρει ικανοποίηση και ολοκλήρωση σε έναν άλλο τομέα και το αντίστροφο. Η οικογένεια και η εργασία λειτουργούν ως οντότητα στη θεωρία της υπερχείλισης. Αυτό συμβαίνει επειδή τα γεγονότα στο σπίτι επηρεάζουν τα συμβάντα στην εργασία. Τα άτομα μεταφέρουν δεξιότητες, συναισθήματα, στάσεις και συμπεριφορές που διαμορφώνουν στον οικογενειακό τους ρόλο σε ρόλους εργασίας και αντίστροφα (Bello & Tanko, 2020).

5) Θεωρία της Σύγκρουσης (Conflict Theory)

Η θεωρία της σύγκρουσης θέτει ότι η εκπλήρωση και η επίτευξη σε μια πτυχή της ζωής καταλήγουν σε θυσίες στην άλλη πτυχή. Αυτό βασίζεται στην υπόθεση ότι οι δύο τομείς, δηλαδή η ζωή και η εργασία, είναι θεμελιωδώς ασυμβίβαστες μεταξύ τους και ότι έχουν διαφορετικούς κανόνες και απαιτήσεις. Το WLC ορίζεται ως «μια μορφή σύγκρουσης μεταξύ των ρόλων στην οποία οι πιέσεις του ρόλου από τον τομέα της εργασίας και της οικογένειας είναι αμοιβαία μη αρμονικές από κάποια άποψη». Δηλαδή, η συμμετοχή στον ένα ρόλο γίνεται πιο δύσκολη λόγω της συμμετοχής στον άλλο ρόλο. Η θεωρία ρόλων βασίζεται στην προοπτική της σπανιότητας, σύμφωνα με την οποία υπάρχει περιορισμένη ποσότητα χρόνου και ενέργειας που διαθέτουν τα άτομα και που μπορεί να κατανεμηθεί στους διάφορους ρόλους (Khateeb, 2021).

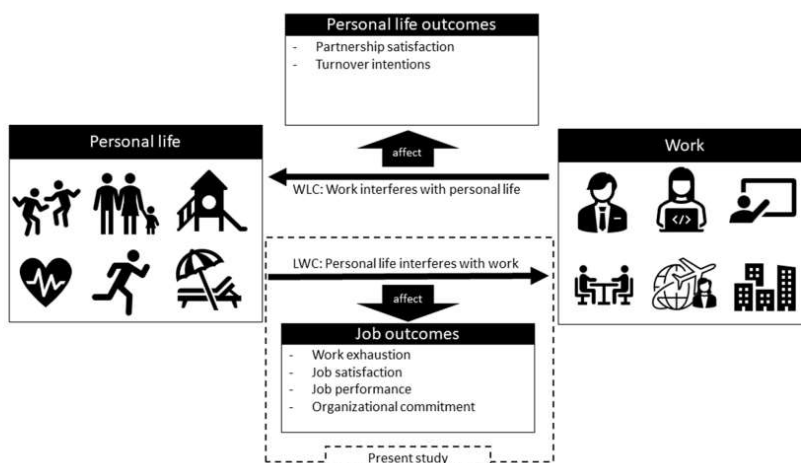
6) Εργαλειακή Θεωρία

Αναπτύχθηκε ως έννοια της εργαλειακής λειτουργίας που ορίζεται ως εξής: «Η εργασία και η καριέρα είναι κυρίως τρόποι απόκτησης των μέσων για την οικοδόμηση και τη διατήρηση μιας ικανοποιητικής και επιτυχημένης οικογενειακής ζωής και ελεύθερου χρόνου ή το αντίστροφο». Η βασική ιδέα εδώ είναι ότι οι δραστηριότητες που διεξάγονται σε μια σφαίρα διευκολύνουν τις δραστηριότητες σε μια άλλη, για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος εργάζεται για να μεγιστοποιήσει τα κέρδη ακόμη και με το κόστος που επιφέρει στον χρόνο του η πολύωρη εργασία (Khateeb, 2021).

Το καλό WLB είναι το κλειδί για να ζεις με υγιή τρόπο και ευτυχισμένα και να εργάζεσαι αποτελεσματικά αλλά μπορεί να είναι δύσκολο να επιτευχθεί. Σαφώς, δεν υπάρχει ούτε μια «κατάλληλη» απάντηση για το «ποια είναι η καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;» ούτε συμφωνημένος ορισμός του όρου. Αυτό

ίσως δεν προκαλεί έκπληξη, καθώς ο καθένας έχει διαφορετική αντίληψη για το ποιο επίπεδο ισορροπίας χρειάζεται και πως μπορεί να επιτευχθεί (Erren et al., 2021).

Τα άτομα μπορούν να ενεργήσουν σε διαφορετικούς ρόλους, ως υπάλληλοι σε έναν εργασιακό ρόλο ή ως πατέρες ή φίλοι σε έναν ρόλο της προσωπικής ζωής. Κάθε ρόλος συνδέεται με τους δικούς του στόχους, πεποιθήσεις, αξίες, κανόνες, στυλ αλληλεπίδρασης και χρονικό ορίζοντα. Η σύγκρουση ρόλων μπορεί να γίνει κατανοητή ως «μια μορφή σύγκρουσης μεταξύ των ρόλων στην οποία οι πιέσεις ρόλων από τον τομέα της εργασίας και της προσωπικής ζωής είναι αμοιβαία ασύμβατες από κάποια άποψη». Οι συγκρούσεις ρόλων είναι αμφίδρομες. Η παρέμβαση (ή η επιζήμια επίδραση) της εργασίας στην προσωπική ζωή ονομάζεται σύγκρουση εργασίας-προσωπικής ζωής (WLC) και η παρέμβαση της προσωπικής ζωής στην εργασία ονομάζεται σύγκρουση προσωπικής ζωής-εργασίας (LWC) (Weinert & Weitzel, 2023).

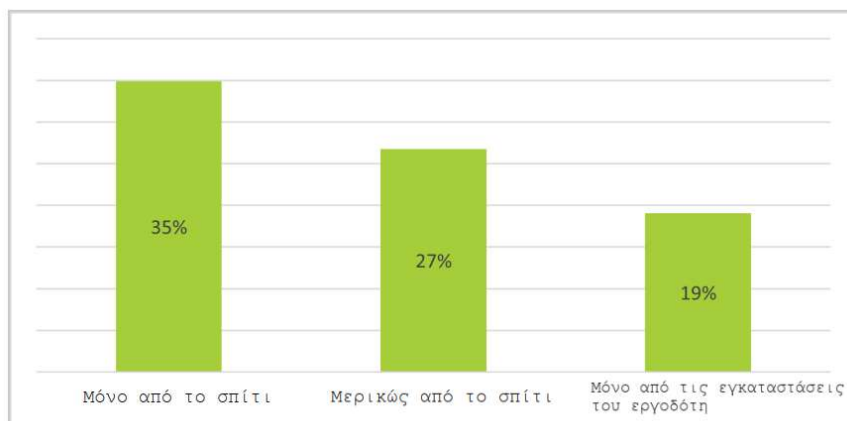


Εικόνα 1-4 WLC και αποτελέσματα, LWC και αποτελέσματα, (Πηγή: (Weinert & Weitzel, 2023))

Τα επίπεδα σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας των εργαζομένων έχουν αυξηθεί στη διάρκεια των τελευταίων ετών λόγω αλλαγών στα δημογραφικά στοιχεία, τη δομή της οικογένειας, τις αξίες, τις ανάγκες στο χώρο εργασίας και πολλά άλλα. Παρόλο που η σύγκρουση είναι ένα φυσιολογικό μέρος της ζωής, η εμφάνιση αυξημένων επιπέδων WFC έχει συνδεθεί με αρνητικές συνέπειες τόσο για τον τομέα της εργασίας όσο και για την προσωπική ζωή (Madsen, 2003).

Μελέτες πολλών ετών έχουν δείξει ότι, ανεξάρτητα από το κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο, οι εργαζόμενοι που τηλεργάζονται είναι πιο πιθανό να εργάζονται στον ελεύθερο χρόνο τους από εκείνους που εργάζονται μόνο στις εγκαταστάσεις ενός εργοδότη. Πριν από την πανδημία, έρευνα του Eurofound διαπίστωσε ότι το να μην υπάρχουν όρια μεταξύ του εργασιακού και του οικιακού περιβάλλοντος και η ύπαρξη εργαλείων για εργασία συνεχώς στη διάθεση του εργαζομένου συμβάλλει στην εργασία για περισσότερες ώρες και στον ελεύθερο χρόνο του, ακόμα κι αν, ή εν μέρει, οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν υψηλά επίπεδα αυτονομίας. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα όταν συνδυάζεται με μεγάλο φόρτο εργασίας (Eurofound, 2021b).

Παρατίθεται σχήμα στο οποίο απεικονίζονται τα ποσοστά των εργαζομένων που εργάζονται μεταξύ 41 και 60 ωρών την εβδομάδα, ανάλογα με το μέρος που εργάζονται τον Μάρτιο του 2021:



Σχήμα 1-6 ποσοστά των εργαζομένων που εργάζονται μεταξύ 41 και 60 ωρών την εβδομάδα, ανάλογα με το μέρος που εργάζονται, ΕΕ 27, τον Μάρτιο του 2021 (Eurofound, 2021b)

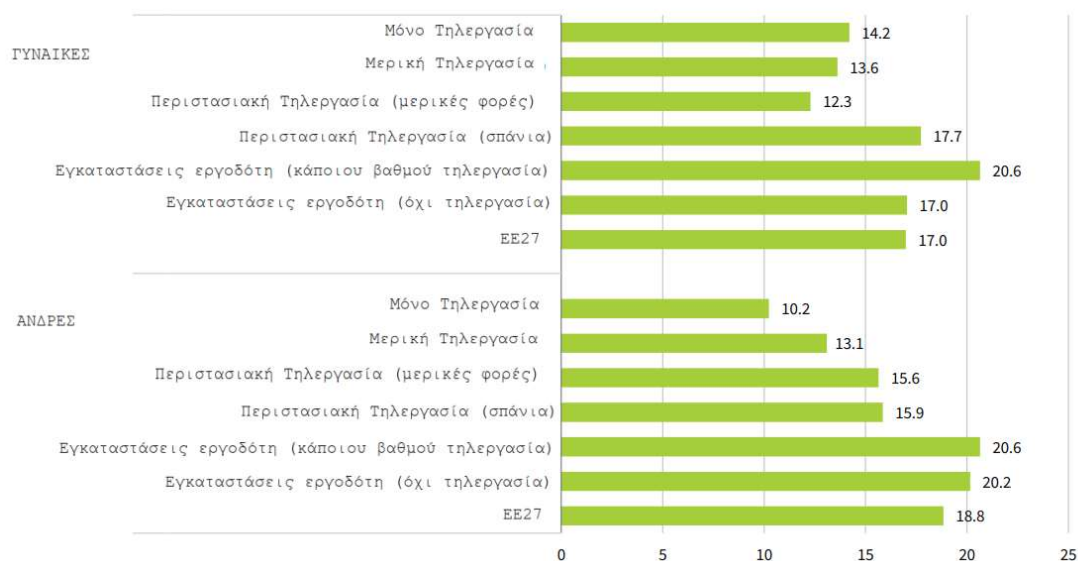
Σύμφωνα με το παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονται πλέον των 40 ωρών εβδομαδιαίως εργάζονται αποκλειστικά από το σπίτι (35%), ακολουθούν οι εργαζόμενοι σε υβριδική μορφή εργασίας (27%) ενώ το μικρότερο ποσοστό το έχουν οι εργαζόμενοι που εργάζονται αποκλειστικά στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Τα παιδιά έχουν ζωτικό ρόλο στη συμπεριφορά της ΤΕ ως ένα σημαντικό χαρακτηριστικό της κατάστασης της οικογενειακής ζωής που είναι περίπλοκα συνδεδεμένο με τη συμπεριφορά της τηλεργασίας (Türkes & Vutä, 2022).

Υπάρχουν μελέτες που έχουν δείξει θετικά αποτελέσματα της τηλεργασίας, δεδομένης της αυξημένης συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και των ανδρών στις δουλειές του σπιτιού και των βελτιωμένων πολιτικών της εταιρίας. Ειδικά οι γυναίκες με παιδιά σχολικής ηλικίας προτιμούν την τηλεργασία. Ωστόσο, αυτές οι μελέτες που παρέχουν στοιχεία για τις θετικές πτυχές της τηλεργασίας επισκιάζονται από τα ευρήματα ότι η τηλεργασία εντείνει το WLC. Μια δεύτερη ομάδα ερευνών δείχνει ότι η τηλεργασία δεν επιλύει αυτόματα το WLC αντιθέτως το εμβαθύνει. Το κύριο επιχείρημα αυτής της ομάδας είναι ότι τα αποτελέσματα της τηλεργασίας διαφοροποιούνται ανάλογα με το φύλο. Μια μελέτη των Beigi και Shirmohammadi έδειξε ότι το WLC διαφέρει ανάλογα με το φύλο και ότι ένας από τους παράγοντες που δυσκολεύει αυτή τη σύγκρουση για τις γυναίκες είναι ο γονεϊκός ρόλος, ενώ το WLC, ακόμη και χωρίς τον γονεϊκό παράγοντα, ποικίλλει μεταξύ των φύλων (Çoban, 2021).

Ένας αριθμός μελετών έχει εντοπίσει ότι η ικανότητα της ΤΕ να βελτιώνει το WLB έχει σαφή διαχωρισμό μεταξύ των φύλων. Μια ελληνική έρευνα, που διεξήχθη τον Νοέμβριο του 2020, διαπίστωσε ότι οι γυναίκες ήταν λιγότερο θετικές για την εμπειρία ΤΕ τους από

τους άνδρες και παρόμοια αποτελέσματα προέκυψαν σε μια τσεχική μελέτη. Επιπλέον, μια πορτογαλική και μια ισπανική έρευνα δείχνουν ότι οι γυναίκες αναφέρουν χειρότερες συνθήκες ΤΕ και περισσότερες δυσκολίες στο WLB από τους άνδρες, κυρίως λόγω του πρόσθετου φόρτου εργασίας ως αποτέλεσμα των απλήρωτων ευθυνών φροντίδας. Αυτές οι διαφορές φύλου που παρατηρούνται σε εθνικό επίπεδο έχουν επίσης εντοπιστεί σε επίπεδο ΕΕ. Παρά τον γενικό θετικό αντίκτυπο της ΤΕ στο WLB τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες σε σύγκριση με την εργασία μόνο στις εγκαταστάσεις του εργοδότη τους, η εικόνα είναι διαφορετική όταν συγκρίνουμε τις εμπειρίες ανδρών και γυναικών που τηλεργάζονται. Ενώ οι άνδρες έχουν θετική συσχέτιση μεταξύ του WLB και της συχνότητας τηλεργασίας, οι γυναίκες είναι σε θέση να εξισορροπήσουν καλύτερα την εργασία και τη ζωή όταν τηλεργάζονται περιστασιακά (μερικές φορές). Το 14% των γυναικών ανέφεραν κακό WLB, σε σύγκριση με μόνο το 10% των ανδρών. Παρόμοιες διαφορές παρατηρούνται με την υβριδική εργασία (ΤΕ και εργασία μόνο από το γραφείο) (Eurofound, 2022c).



Σχήμα 1-7 Ποσοστό εργαζομένων με κακό WLB ανά φύλο και τρόπο εργασίας, ΕΕ27 (%) (Eurofound, 2022c)

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τίθενται είναι τα κατωτέρω:

3ο: Πως επηρεάζει η ΤΕ το WLB των εργαζομένων;

4ο: Η ΤΕ επηρεάζει περισσότερο αρνητικά το WLB των γυναικών έναντι του WLB των ανδρών;

2. Πλαίσιο Έρευνας - Μεθοδολογία

2.1 Μεθοδολογία Έρευνας – Συλλογή και Επεξεργασία Δεδομένων

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της αντίληψης των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα όσον αφορά στην επίδραση της τηλεργασίας στην παραγωγικότητά τους, στην υγεία και την ευημερία τους και στην ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής. Επιπλέον, εξετάζεται η επίδραση του παράγοντα «Φύλο» στην αντίληψη για τους υπό μελέτη παράγοντες καθώς και η επιθυμία των εργαζομένων αναφορικά με το μελλοντικό μοντέλο εργασίας τους.

Για τους σκοπούς της έρευνας συντάχθηκε ερωτηματολόγιο μέσω της πλατφόρμας Google Forms το οποίο διανεμήθηκε σε εργαζομένους τεσσάρων μεγάλων εταιριών παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών του ιδιωτικού τομέα μέσω e-mail. Η επιλογή των συγκεκριμένων εταιριών έγινε λόγω του γεγονότος ότι οι εταιρίες αυτές είχαν προτείνει στους εργαζομένους τους την ΤΕ ως μοντέλο εργασίας αρκετά πριν το ξέσπασμα της πανδημίας, κατά τη διάρκεια της πανδημίας εφάρμοζαν την ΤΕ στη συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων τους, ενώ ακόμη και σήμερα συνεχίζουν να εφαρμόζουν εκτενώς την ΤΕ, κατάσταση η οποία προβλέπεται ότι θα συνεχισθεί και στο μέλλον, σε μόνιμη βάση. Οι απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμες και για τη συμπλήρωση αυτών απαιτούνταν το μέγιστο 5 λεπτά. Η συγκέντρωση των ερωτηματολογίων έλαβε χώρα εντός της χρονικής περιόδου 19/5/2023-23/6/2023. Η επεξεργασία του ερωτηματολογίου έγινε με τη χρήση Excel και του στατιστικού πακέτου MINITAB.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 21 ερωτήσεις. Οι 6 από αυτές είναι κλειστού τύπου ενώ στις υπόλοιπες 15 χρησιμοποιείται η κλίμακα Likert με επιλογές «Διαφωνώ απολύτως» - «Διαφωνώ» - «Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ» - «Συμφωνώ» - «Συμφωνώ απολύτως».

Για την ευκολότερη επεξεργασία του ερωτηματολογίου θα το διαχωρίσουμε σε επιμέρους ενότητες.

Η πρώτη ερώτηση κλειστού τύπου (Πόσες ημέρες την εβδομάδα εργάζεστε με τηλεργασία) αφορά τη συχνότητα τηλεργασίας των εργαζομένων την τρέχουσα χρονική στιγμή).

Οι ερωτήσεις, στις οποίες χρησιμοποιείται η κλίμακα Likert, χωρίζονται στις κατωτέρω κατηγορίες:

Α. Ερωτήσεις που αφορούν στην απόδοση των εργαζομένων (Mello, 2007; Eurofound, 2022c):

«Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι:

1. Η ευελιξία του ωραρίου και η αυτονομία που προσφέρει η τηλεργασία με βοηθάει να είμαι πιο παραγωγικός/-η. (Ερώτηση A1)
2. Είμαι περισσότερο συγκεντρωμένος/-η. (Ερώτηση A2)

3. Υπάρχουν λιγότερες οχλήσεις από το περιβάλλον που μπορεί να μου αποσπάσουν την προσοχή. (Ερώτηση A3)
4. Βοηθάει στην καλύτερη οργάνωση του εργασιακού χρόνου. (Ερώτηση A4)
5. Αισθάνομαι ότι επιτυγχάνω τους εργασιακούς στόχους μου. (Ερώτηση A5)
6. Η συνεργασία και η υποστήριξη από τους συναδέλφους είναι δυσκολότερη. (Ερώτηση A6)

Β. Ερωτήσεις που αφορούν στην ευημερία των εργαζομένων (Türkes & Vută, 2022; Eurofound, 2021b):

«Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι:

7. Συχνά εργάζομαι πλέον του προκαθορισμένου ωραρίου. (Ερώτηση B1)
8. Συχνά αισθάνομαι αγχωμένος / -η ή πιεσμένος / -η. (Ερώτηση B2)
9. Αισθάνομαι κοινωνικά και επαγγελματικά απομονωμένος / -η. (Ερώτηση B3)

Γ. Ερωτήσεις που αφορούν στην ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής (Golden, 2012):

«Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι:

10. Ο χρόνος που αφιερώνω σε οικογενειακές υποχρεώσεις συχνά επηρεάζει τις εργασιακές υποχρεώσεις μου. (Ερώτηση Γ1)
11. Οι ευθύνες μου σχετικά με τις οικιακές εργασίες έχουν αυξηθεί σημαντικά. (Ερώτηση Γ2)
12. Η εργασία μου με κρατάει μακριά από την οικογένειά μου, περισσότερο από όσο θα ήθελα. (Ερώτηση Γ3)
13. Λόγω της πίεσης στην εργασία μου, όταν είμαι στο σπίτι είμαι υπερβολικά στρεσαρισμένος/-η για να κάνω πράγματα που απολαμβάνω. (Ερώτηση Γ4)
14. Η σχέση μου με τον/την σύζυγό/σύντροφό μου και/ή τα παιδιά μου έχει βελτιωθεί (εάν υπάρχουν) (Ερώτηση Γ5)
15. Επειδή είμαι συχνά στρεσαρισμένος/-η από τις οικογενειακές υποχρεώσεις μου, δυσκολεύομαι να συγκεντρωθώ στην εργασία μου. (Ερώτηση Γ6)

Η επόμενη ερώτηση κλειστού τύπου (Ποια μορφή εργασίας θα προτιμούσατε να ακολουθήσετε στο μέλλον) εκφράζει την επιθυμία των ερωτηθέντων για το μελλοντικό εργασιακό καθεστώς.

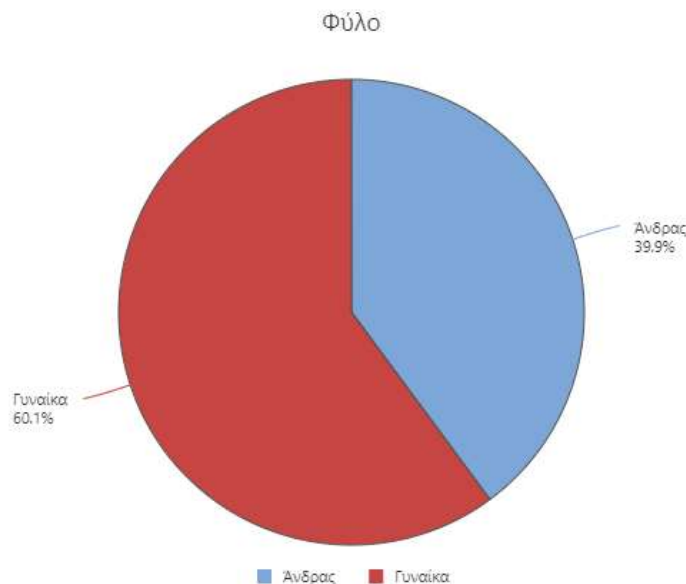
Οι τελευταίες τέσσερις ερωτήσεις κλειστού τύπου αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων:

- Σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήκετε.
- Ποιο είναι το φύλο σας:
- Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση.
- Πόσα παιδιά έχετε.

2.2 Δείγμα

Στο ερωτηματολόγιο ελήφθησαν 173 απαντήσεις. Κατωτέρω παρατίθενται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος:

Από τους 173 συμμετέχοντες το 60,1% είναι γυναίκες ενώ το 39,9% είναι άνδρες.

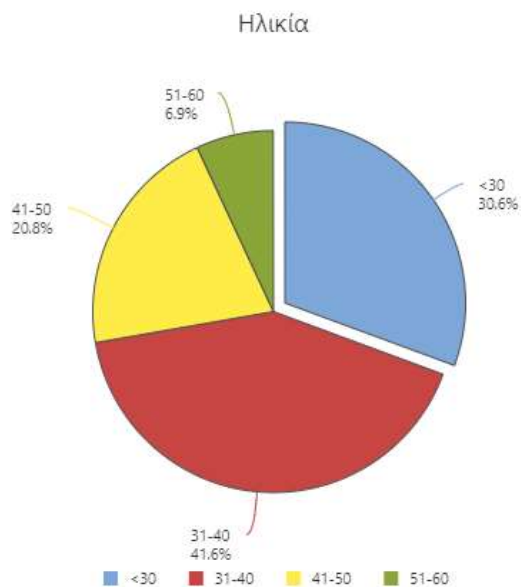


Γράφημα 2-1 Φύλο ερωτηθέντων

Όσον αφορά στην ηλικία των ερωτηθέντων:

- Ποσοστό 30,6% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα <30
- Ποσοστό 41,6% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 31-40
- Ποσοστό 20,8% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 41-50
- Ποσοστό 6,9% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 51-60

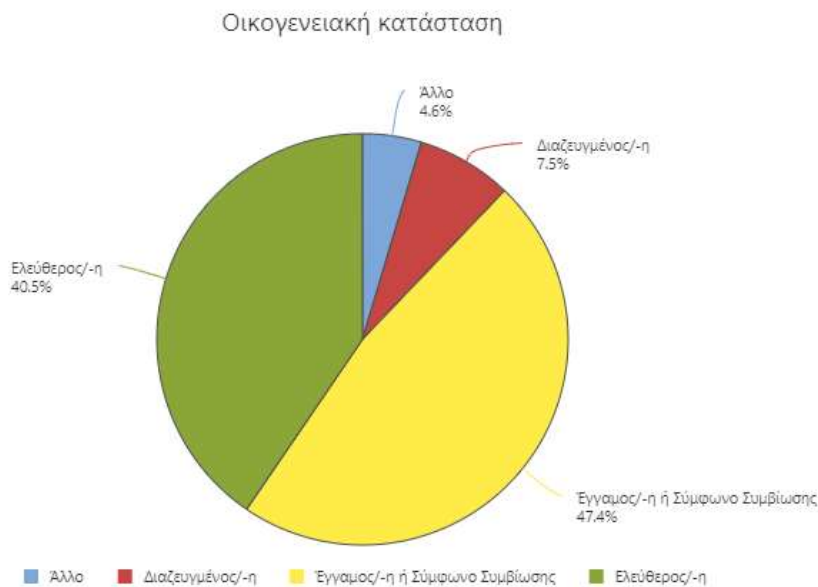
Παρατηρείται ότι δε λήφθηκε καμία απάντηση που να ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 61+. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι ο μέσος όρος ηλικίας των μεγάλων συμβουλευτικών εταιρειών είναι αρκετά χαμηλός και στην ηλικιακή ομάδα 61+ ανήκουν συνήθως υψηλόβαθμα στελέχη, τα οποία υποθέτουμε ότι δεν έχουν απαντήσει στο ερωτηματολόγιο.



Γράφημα 2-2 Ηλικία ερωτηθέντων

Περαιτέρω, αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων:

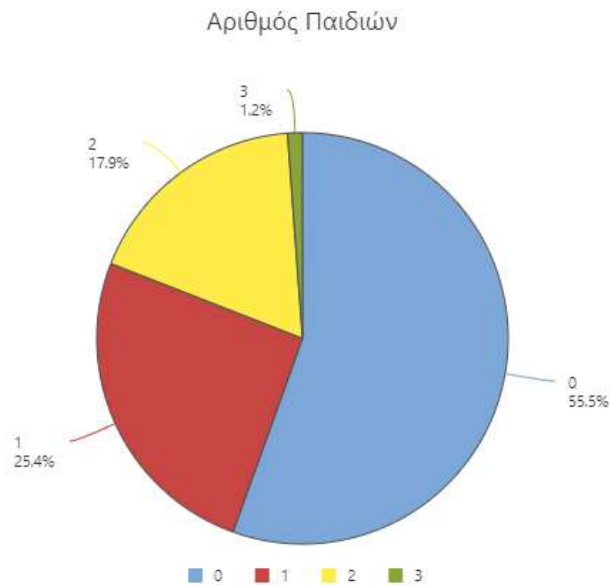
- Ποσοστό 47% απάντησε Έγγαμος/-η ή Σύμφωνο Συμβίωσης
- Ποσοστό 40,5% απάντησε Ελεύθερος/-η
- Ποσοστό 7,5% απάντησε Διαζευγμένος/η ενώ
- Ποσοστό 4,6% απάντησε Άλλο



Γράφημα 2-3 Οικογενειακή κατάσταση ερωτηθέντων

Τέλος, όσον αφορά στην ερώτηση σχετικά με το πόσα παιδιά έχουν οι ερωτηθέντες:

- 55,5% απάντησαν ότι δεν έχουν παιδί
- 25,4% απάντησαν ότι έχουν ένα παιδί
- 17,9% απάντησαν ότι έχουν 2 παιδιά
- 1,2% ότι έχουν 3 παιδιά ενώ
- κανένας δεν έχει 4+ παιδιά.



Γράφημα 2-4 Αριθμός παιδιών ερωτηθέντων

Το μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων που δεν έχουν παιδιά πιθανά οφείλεται στον μικρό μέσο όρο ηλικίας των εργαζομένων που απασχολούνται στις εταιρίες αυτές.

2.4 Αξιοπιστία Ερωτηματολογίου

Στο σημείο αυτό θα εξετάσουμε την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου με τη χρήση του συντελεστή αξιοπιστίας Alpha του Chronbach.

Ο συντελεστής αξιοπιστίας Alpha του Chronbach μετρά την εσωτερική συνέπεια, ή την αξιοπιστία, ενός συνόλου στοιχείων έρευνας, εν προκειμένω των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήσαμε και πιο συγκεκριμένα αυτών που έχουν απαντηθεί βάσει της κλίμακας Likert.

Ο συντελεστής αξιοπιστίας Alpha του Chronbach κυμαίνεται από 0 έως 1. Το μηδέν υποδηλώνει ότι δεν υπάρχει καθόλου συσχέτιση μεταξύ των στοιχείων ενώ το ένα δείχνει ότι συσχετίζονται απόλυτα. Οι αναλυτές χρησιμοποιούν συχνά το 0,7 ως τιμή αναφοράς για τον συντελεστή αξιοπιστίας Alpha του Chronbach. Σε τιμές 0,7 και πάνω, τα στοιχεία είναι αρκετά συνεπή ώστε να υποδεικνύουν ότι το μέτρο είναι αξιόπιστο. Εάν η τιμή του συντελεστή αξιοπιστίας Alpha του Chronbach είναι μικρότερη του 0,7, αφαιρούμε διαδοχικά ερωτήσεις έως ότου προκύψει αποδεκτή τιμή του εν λόγω συντελεστή.

Όλες οι απαντήσεις που έχουν δοθεί με κλίμακα Likert θα μετατραπούν σε αριθμητικά δεδομένα ως εξής:

- 1 – Διαφωνώ απολύτως
- 2 - Διαφωνώ
- 3 – Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- 4 – Συμφωνώ
- 5 – Συμφωνώ απολύτως.

Για τη σωστή όμως ανάλυση των ερωτήσεων που έχουν απαντηθεί με την κλίμακα Likert θα πρέπει όλες οι απαντήσεις να έχουν την ίδια κατεύθυνση. Δηλαδή στο υπό εξέταση ερωτηματολόγιο το «Συμφωνώ απολύτως» θα υποδηλώνει πολύ αρνητική αντίληψη ενώ το «Διαφωνώ απολύτως» θα υποδηλώνει πολύ θετική αντίληψη. Δεδομένου ότι οι Ερωτήσεις A1, A2, A3, A4, A5 και Γ5 έχουν αντίθετη κατεύθυνση από τις υπόλοιπες, θα αντιστραφούν.

Cronbach's Alpha

Alpha

0.8663

Omitted Item Statistics

Omitted Variable	Adj. Total Mean	Adj. Total StDev	Item-Adj. Total Corr	Squared Multiple Corr	Cronbach's Alpha
Ερώτηση A1	36.145	8.836	0.6182	0.7106	0.8535
Ερώτηση A2	35.940	8.826	0.5401	0.7476	0.8566
Ερώτηση A3	35.898	8.804	0.5249	0.5446	0.8573
Ερώτηση A4	35.898	8.831	0.5057	0.5745	0.8583
Ερώτηση A5	36.048	8.800	0.6458	0.6714	0.8521
Ερώτηση A6	35.145	8.830	0.5141	0.3624	0.8579
Ερώτηση B1	34.590	8.968	0.3907	0.3733	0.8640
Ερώτηση B2	35.313	8.874	0.4603	0.4867	0.8607
Ερώτηση B3	35.488	8.799	0.5031	0.3967	0.8586
Ερώτηση Γ1	35.590	8.826	0.5420	0.4755	0.8565
Ερώτηση Γ2	35.524	8.801	0.5778	0.4509	0.8547
Ερώτηση Γ3	35.392	8.833	0.5066	0.5356	0.8583
Ερώτηση Γ4	35.476	8.780	0.5587	0.5760	0.8555
Ερώτηση Γ5	35.380	9.175	0.2616	0.1635	0.8685
Ερώτηση Γ6	35.861	8.888	0.5071	0.4700	0.8582

Πίνακας 2-1 Υπολογισμός συντελεστή αξιοπιστίας Alpha του Chronbach

Όπως προκύπτει από τον ανωτέρω υπολογισμό ο συντελεστής αξιοπιστίας Alpha του Chronbach ισούται με 0,8663 η οποία είναι πολύ ικανοποιητική τιμή (αρκετά μεγαλύτερη του απαιτούμενου 0,7), συνεπώς υπάρχει εσωτερική συνέπεια και δε χρειάζεται να παραλειφθεί καμία ερώτηση.

Ο ίδιος υπολογισμός θα γίνει και για καθεμιά από τις ομάδες ερωτήσεων Α, Β και Γ.

Για την ομάδα Α:

Alpha

0.8626

Omitted Item Statistics

Omitted Variable	Adj. Total Mean	Adj. Total StDev	Item-Adj. Total Corr	Squared Multiple Corr	Cronbach's Alpha
Ερώτηση A1	11.688	4.103	0.7663	0.6897	0.8224
Ερώτηση A2	11.491	3.972	0.7922	0.7275	0.8139
Ερώτηση A3	11.451	4.022	0.6693	0.4927	0.8374
Ερώτηση A4	11.445	4.029	0.6870	0.5188	0.8337
Ερώτηση A5	11.607	4.093	0.7753	0.6356	0.8208
Ερώτηση A6	10.728	4.390	0.3213	0.1147	0.8986

Πίνακας 2-2 Υπολογισμός συντελεστή αξιοπιστίας Alpha του Chronbach

Όπως προκύπτει από τον ανωτέρω υπολογισμό ο συντελεστής αξιοπιστίας Alpha του Chronbach ισούται με 0,8626 η οποία είναι πολύ ικανοποιητική τιμή (αρκετά μεγαλύτερη του απαιτούμενου 0,7), συνεπώς υπάρχει εσωτερική συνέπεια και δε χρειάζεται να παραλειφθεί καμία ερώτηση από την ομάδα Α.

Για την ομάδα Β:

Alpha
0.6294

Omitted Item Statistics

Omitted Variable	Adj. Total Mean	Adj. Total StDev	Item-Adj. Total Corr	Squared Multiple Corr	Cronbach's Alpha
Ερώτηση B1	5.451	1.831	0.5050	0.2786	0.4406
Ερώτηση B2	6.179	1.823	0.4712	0.2603	0.4840
Ερώτηση B3	6.370	1.887	0.3488	0.1234	0.6599

Πίνακας 2-3 Υπολογισμός συντελεστή αξιοπιστίας Alpha του Chronbach

Όπως προκύπτει από τον ανωτέρω υπολογισμό ο συντελεστής αξιοπιστίας Alpha του Chronbach ισούται με 0,6294 η οποία είναι μη ικανοποιητική τιμή, συνεπώς θα προχωρήσουμε σε αφαίρεση της ερώτησης B3.

Μετά την αφαίρεση προκύπτει το εξής αποτέλεσμα:

Alpha
0.6599

Πίνακας 2-4 Υπολογισμός συντελεστή αξιοπιστίας Alpha του Chronbach

Παρατηρούμε ότι αν και ο συντελεστής αξιοπιστίας Alpha του Chronbach μετά την αφαίρεση της ερώτησης B3 αυξήθηκε και ενώ απέμειναν δύο μόνο απαντήσεις, δεν έφτασε στο ικανοποιητικό άνω του 0,7 επίπεδο.

Για την ομάδα Γ:

Alpha

0.7436

Omitted Item Statistics

Omitted Variable	Adj. Total Mean	Adj. Total StDev	Item-Adj. Total Corr	Squared Multiple Corr	Cronbach's Alpha
Ερώτηση Γ1	12.970	3.447	0.5703	0.4327	0.6810
Ερώτηση Γ2	12.904	3.465	0.5640	0.3491	0.6833
Ερώτηση Γ3	12.771	3.451	0.5276	0.4513	0.6934
Ερώτηση Γ4	12.855	3.369	0.6172	0.5193	0.6653
Ερώτηση Γ5	12.759	3.953	0.1134	0.0240	0.7894
Ερώτηση Γ6	13.241	3.551	0.4911	0.3956	0.7044

Πίνακας 2-5 Υπολογισμός συντελεστή αξιοπιστίας Alpha του Chronbach

Όπως προκύπτει από τον ανωτέρω υπολογισμό ο συντελεστής αξιοπιστίας Alpha του Chronbach ισούται με 0,7436, η οποία είναι ικανοποιητική τιμή (μεγαλύτερη του απαιτούμενου 0,7) συνεπώς υπάρχει εσωτερική συνέπεια και δε χρειάζεται να παραλειφθεί καμία ερώτηση από την ομάδα Γ.

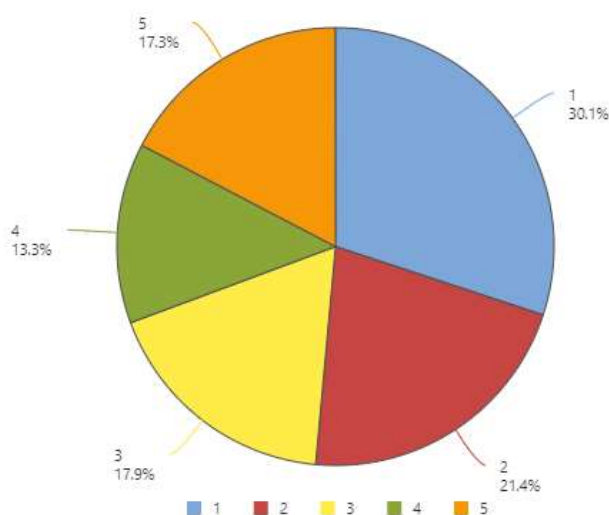
3. Ανάλυση δεδομένων και ευρήματα

3.1 Περιγραφική Ανάλυση δεδομένων

Στην ερώτηση πόσες ημέρες την εβδομάδα οι ερωτηθέντες εργάζονται με τηλεργασία απάντησαν τα εξής:

- Ποσοστό 30,1% εργάζεται 1 ημέρα την εβδομάδα με ΤΕ
- Ποσοστό 21,4% εργάζεται 2 ημέρες την εβδομάδα με ΤΕ
- Ποσοστό 17,9% εργάζεται 3 ημέρες την εβδομάδα με ΤΕ
- Ποσοστό 13,3% εργάζεται 4 ημέρες την εβδομάδα με ΤΕ
- Ποσοστό 17,3% εργάζεται 5 ημέρες την εβδομάδα με ΤΕ

Πόσες ημέρες την εβδομάδα εργάζεστε με τηλεργασία:



Γράφημα 3-1 Πόσες ημέρες την εβδομάδα εργάζεστε με τηλεργασία

Όσον αφορά στην ενότητα των ερωτήσεων σχετικά με την απόδοση των εργαζομένων τα αποτελέσματα απεικονίζονται στα κατωτέρω γραφήματα:

Ερώτηση Α1

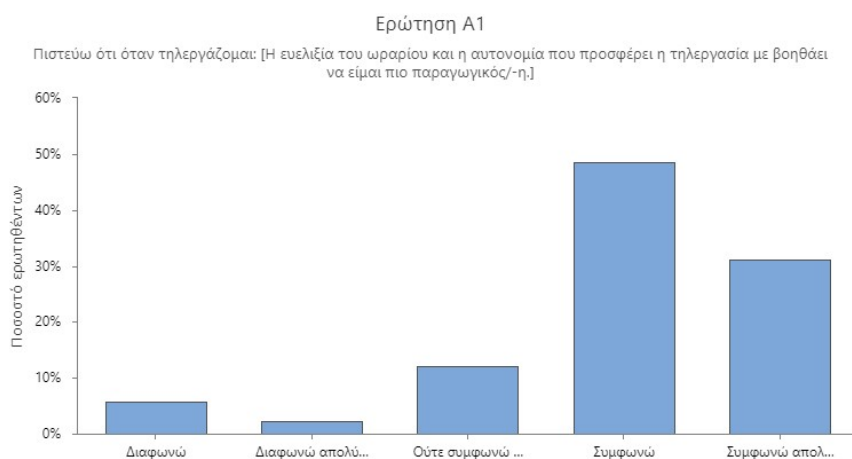
Διαφωνώ απολύτως: 2,31%

Διαφωνώ: 5,78 %

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ: 12,14%

Συμφωνώ: 48,55%

Συμφωνώ απολύτως: 31,22%



Γράφημα 3-2 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Η ευελιξία του ωραρίου και η αυτονομία που προσφέρει η τηλεργασία με βοηθάει να είμαι πιο παραγωγικός/-η.]

Ερώτηση A2

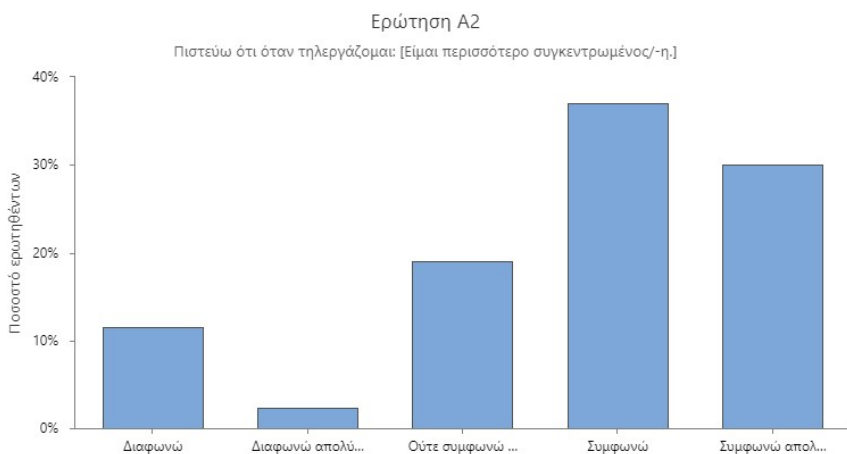
Διαφωνώ απολύτως: 2,31%

Διαφωνώ: 11,56%

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ: 19,08%

Συμφωνώ: 36,99%

Συμφωνώ απολύτως: 30,06%



Γράφημα 3-3 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Είμαι περισσότερο συγκεντρωμένος/-η.]

Ερώτηση A3

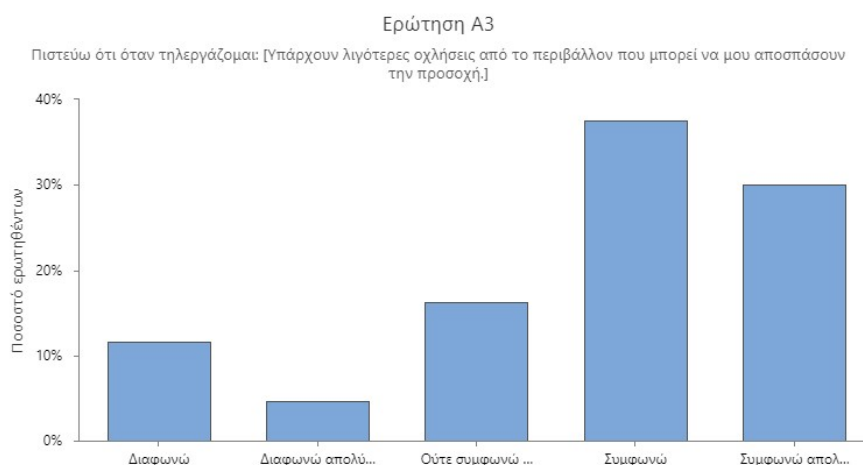
Διαφωνώ απολύτως: 4,62%

Διαφωνώ: 11,57%

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ: 16,18%

Συμφωνώ: 37,57%

Συμφωνώ απολύτως: 30,06%



Γράφημα 3-4 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Υπάρχουν λιγότερες οχλήσεις από το περιβάλλον που μπορεί να μου αποσπάσουν την προσοχή.]

Ερώτηση A4

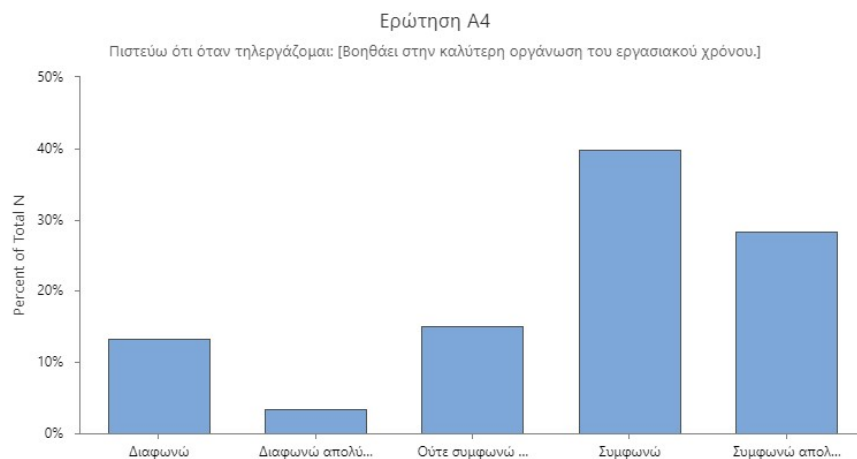
Διαφωνώ απολύτως: 3,47%

Διαφωνώ: 13,29%

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ: 15,04%

Συμφωνώ: 39,88%

Συμφωνώ απολύτως: 28,32%



Γράφημα 3-5 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Βοηθάει στην καλύτερη οργάνωση του εργασιακού χρόνου.]

Ερώτηση A5

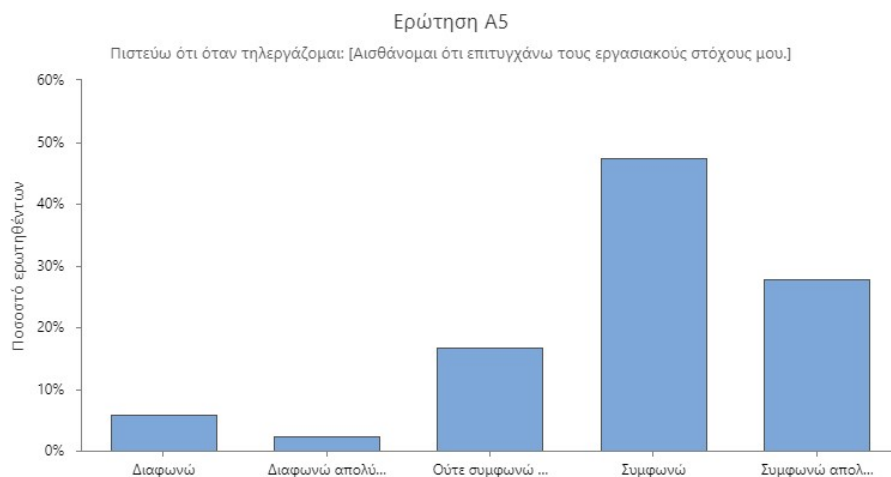
Διαφωνώ απολύτως: 2,31%

Διαφωνώ: 5,78%

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ: 16,76%

Συμφωνώ: 47,40%

Συμφωνώ απολύτως: 27,75%



Γράφημα 3-6 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Αισθάνομαι ότι επιτυγχάνω τους εργασιακούς στόχους μου.]

Ερώτηση A6

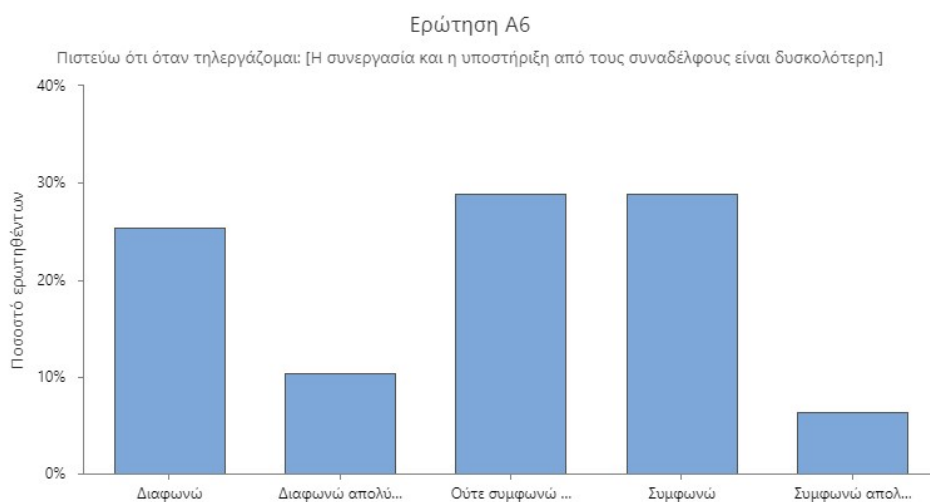
Διαφωνώ απολύτως: 10,4%

Διαφωνώ: 25,44%

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ: 28,9%

Συμφωνώ: 28,9%

Συμφωνώ απολύτως: 6,36%



Γράφημα 3-7 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Η συνεργασία και η υποστήριξη από τους συναδέλφους είναι δυσκολότερη.]

Από τα ανωτέρω συμπεραίνουμε ότι οι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι η απόδοσή τους αυξάνεται όταν είναι σε ΤΕ.

Όσον αφορά στην ενότητα των ερωτήσεων σχετικά με την ευημερία των εργαζομένων τα αποτελέσματα απεικονίζονται στα κατωτέρω γραφήματα:

Ερώτηση B1

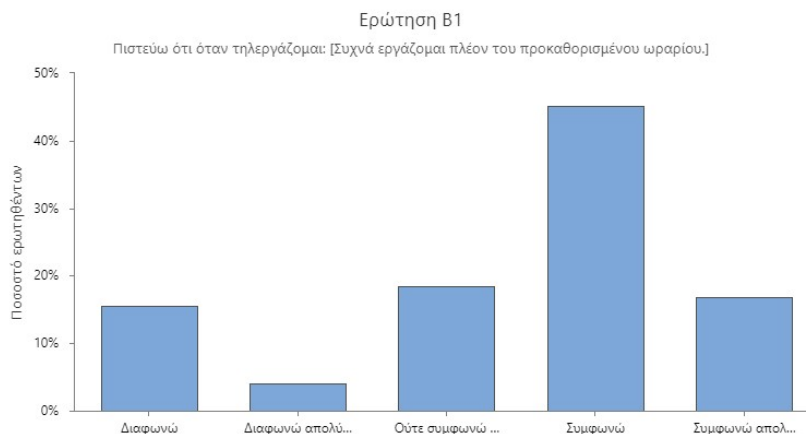
Διαφωνώ απολύτως: 4,04%

Διαφωνώ: 15,61%

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ: 18,5%

Συμφωνώ: 45,09%

Συμφωνώ απολύτως: 16,76%



Γράφημα 3-8 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Συχνά εργάζομαι πλέον του προκαθορισμένου ωραρίου.]

Ερώτηση B2

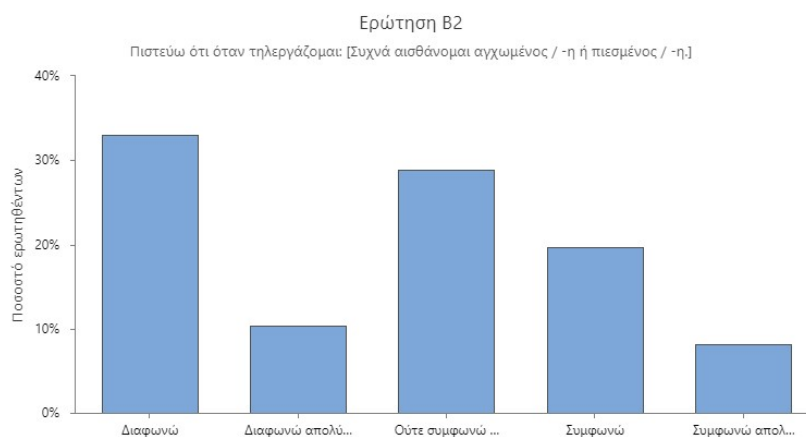
Διαφωνώ απολύτως: 10,4%

Διαφωνώ: 32,95%

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ: 28,9%

Συμφωνώ: 19,65%

Συμφωνώ απολύτως: 8,1%



Γράφημα 3-9 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Συχνά αισθάνομαι αγχωμένος / -η ή πιεσμένος / -η.]

Ερώτηση Β3

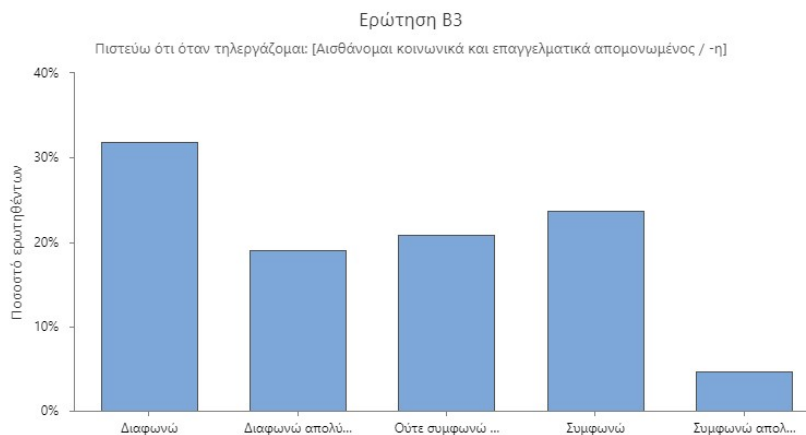
Διαφωνώ απολύτως: 19,08%

Διαφωνώ: 31,79%

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ: 20,81%

Συμφωνώ: 23,7%

Συμφωνώ απολύτως: 4,62%



Γράφημα 3-10 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Αισθάνομαι κοινωνικά και επαγγελματικά απομονωμένος / -η]

Από τα ανωτέρω συμπεραίνουμε ότι μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων όταν τηλεργάζονται, εργάζονται πλέον του προκαθορισμένου ωραρίου αλλά δεν αισθάνονται στρες ή απομόνωση.

Όσον αφορά στην ενότητα των ερωτήσεων σχετικά με το WLB των εργαζομένων τα αποτελέσματα απεικονίζονται στα κατωτέρω γραφήματα:

Ερώτηση Γ1

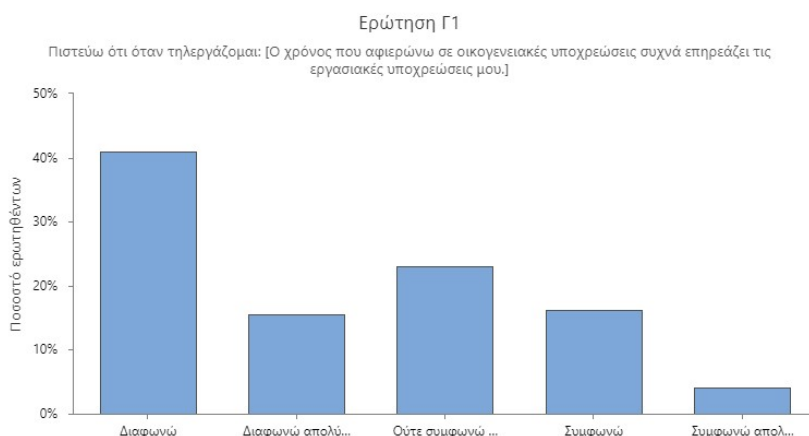
Διαφωνώ απολύτως: 15,61%

Διαφωνώ: 41,04%

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ: 23,12%

Συμφωνώ: 16,18%

Συμφωνώ απολύτως: 4,05%



Γράφημα 3-11 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Ο χρόνος που αφιερώνω σε οικογενειακές υποχρεώσεις συχνά επηρεάζει τις εργασιακές υποχρεώσεις μου.]

Ερώτηση Γ2

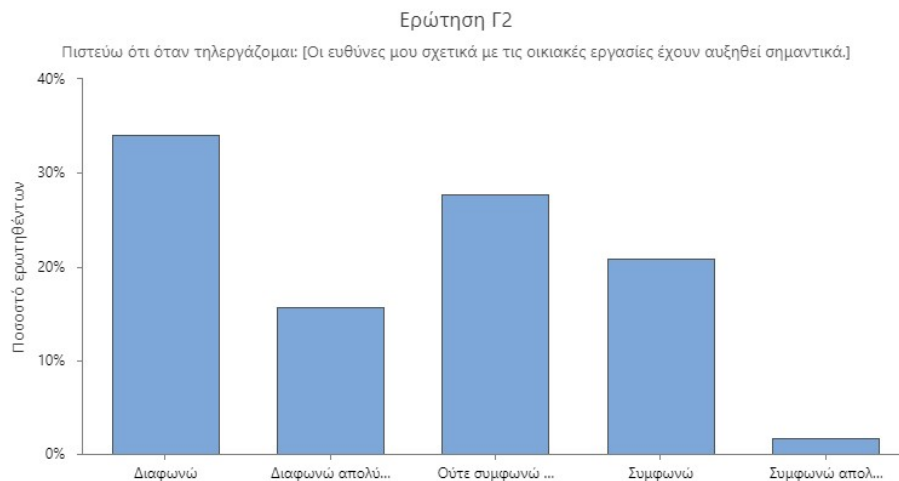
Διαφωνώ απολύτως: 15,61%

Διαφωνώ: 34,1%

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ: 27,75%

Συμφωνώ: 20,81%

Συμφωνώ απολύτως: 1,73%



Γράφημα 3-12 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Οι ευθύνες μου σχετικά με τις οικιακές εργασίες έχουν αυξηθεί σημαντικά.]

Ερώτηση Γ3

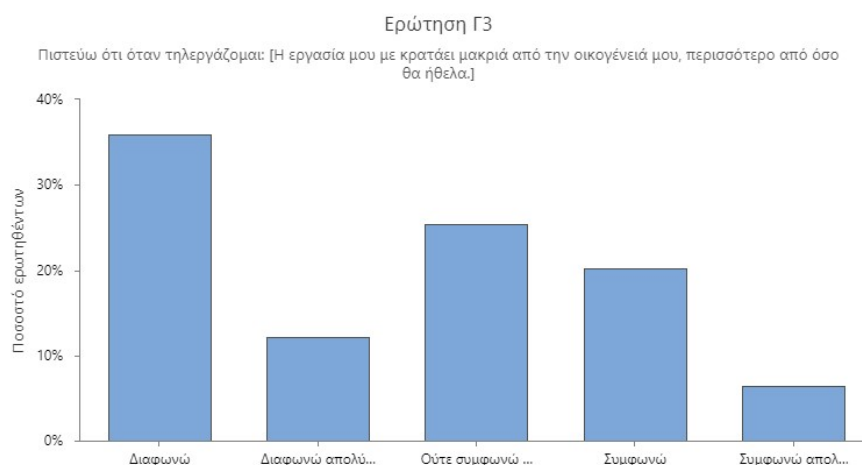
Διαφωνώ απολύτως: 12,14%

Διαφωνώ: 35,84%

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ: 25,43%

Συμφωνώ: 20,33%

Συμφωνώ απολύτως: 6,35%



Γράφημα 3-13 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Η εργασία μου με κρατάει μακριά από την οικογένειά μου, περισσότερο από όσο θα ήθελα.]

Ερώτηση Γ4

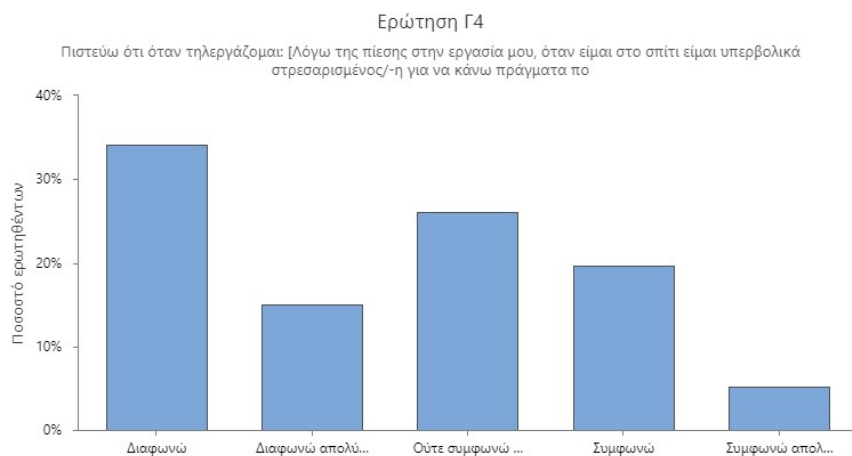
Διαφωνώ απολύτως: 15,03%

Διαφωνώ: 34,1%

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ: 26,01%

Συμφωνώ: 19,65%

Συμφωνώ απολύτως: 5,21%



Γράφημα 3-14 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Λόγω της πίεσης στην εργασία μου, όταν είμαι στο σπίτι είμαι υπερβολικά στρεσαρισμένος/-η για να κάνω πράγματα που απολαμβάνω.]

Ερώτηση Γ5

Διαφωνώ απολύτως: 2,89%

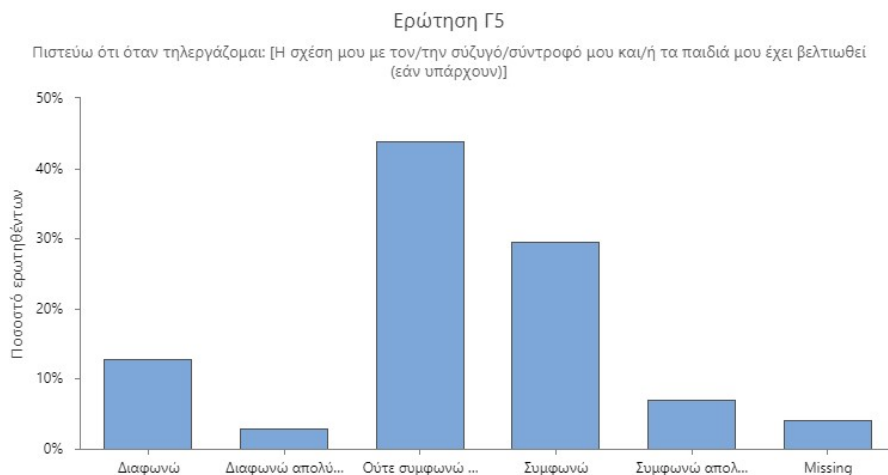
Διαφωνώ: 12,72%

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ: 43,93%

Συμφωνώ: 29,48%

Συμφωνώ απολύτως: 6,94%

Missing: 4,05% (Η συγκεκριμένη ερώτηση δεν ήταν υποχρεωτική δεδομένου ότι δεν έχουν όλοι οι ερωτηθέντες σύζυγο/σύντροφο και/ή παιδιά).



Γράφημα 3-15 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Η σχέση μου με τον/την σύζυγό/σύντροφό μου και/ή τα παιδιά μου έχει βελτιωθεί (εάν υπάρχουν)]

Ερώτηση Γ6

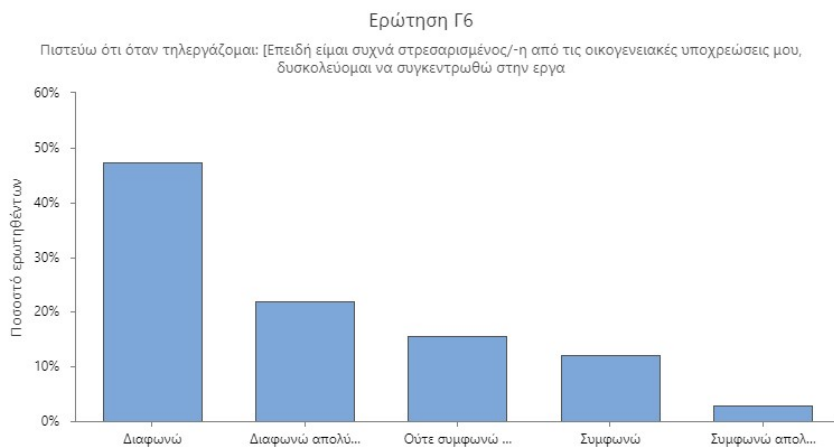
Διαφωνώ απολύτως: 21,97%

Διαφωνώ: 47,4%

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ: 15,61%

Συμφωνώ: 12,14%

Συμφωνώ απολύτως: 2,88%



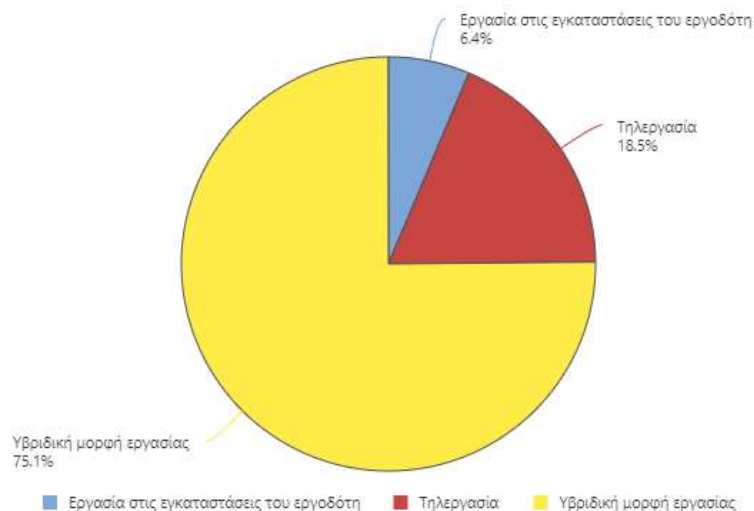
Γράφημα 3-16 Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι: [Επειδή είμαι συχνά στρεσαρισμένος/-η από τις οικογενειακές υποχρεώσεις μου, δυσκολεύομαι να συγκεντρωθώ στην εργασία μου.]

Από τα ανωτέρω συμπεραίνουμε ότι οι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι όταν τηλεργάζονται υπάρχει ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής τους.

Τέλος στην ερώτηση κλειστού τύπου «Ποια μορφή εργασίας θα προτιμούσατε να ακολουθήσετε στο μέλλον», οι ερωτηθέντες απάντησαν τα εξής:

- Ποσοστό 75,1% υβριδική μορφή εργασίας
- Ποσοστό 18,5% ΤΕ ενώ
- Ποσοστό μόνο 6,4% εργασία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη

Ποια μορφή εργασίας θα προτιμούσατε να ακολουθήσετε στο μέλλον



Γράφημα 3-17 Ποια μορφή εργασίας θα προτιμούσατε να ακολουθήσετε στο μέλλον

3.2 Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων

Δοκιμή Kolmogorov-Smirnov

Αρχικά θα πραγματοποιηθεί έλεγχος για να διαπιστωθεί εάν τα συλλεχθέντα δεδομένα ακολουθούν την κανονική κατανομή. Ο έλεγχος αυτός, δεδομένου ότι το δείγμα είναι αρκετά μεγάλο ($N=173$), θα γίνει με τη δοκιμή Kolmogorov-Smirnov.

Ο έλεγχος θα γίνει σε επίπεδο σημαντικότητας 95% ($\alpha=0,05$).

Θέτουμε τις κατωτέρω υποθέσεις:

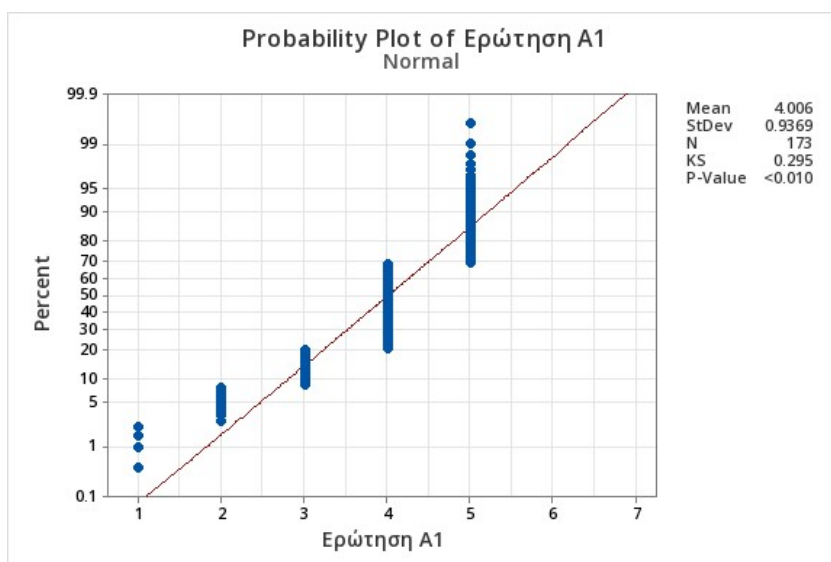
H₀: Η υπό έλεγχο κατανομή, δε διαφέρει από την κανονική κατανομή.

H₁: Η υπό έλεγχο κατανομή, διαφέρει από την κανονική κατανομή.

Εάν το p-value που θα προκύψει είναι ίσο ή μεγαλύτερο από το $\alpha=0,05$ τότε αποδεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση και τα δεδομένα ακολουθούν κανονική κατανομή. Εάν το p-value είναι μικρότερο από το $\alpha=0,05$ τότε απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και συνεπώς τα δεδομένα δεν ακολουθούν κανονική κατανομή.

Θα αναλυθεί ενδεικτικά το αποτέλεσμα για την ερώτηση A1 και στη συνέχεια τα υπόλοιπα αποτελέσματα θα παρουσιασθούν συνοπτικά σε πίνακα:

Ερώτηση A1:



Γράφημα 3-18 Δοκιμή Kolmogorov-Smirnov -Απάντηση A1

Όπως παρατηρούμε στο ανωτέρω γράφημα η τιμή p-value είναι μικρότερη από 0,010 και συνεπώς μικρότερη από $\alpha=0,05$. Άρα η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται και τα δεδομένα δεν ακολουθούν κανονική κατανομή.

Παρατίθεται πίνακας με τα αποτελέσματα της δοκιμής Kolmogorov-Smirnov για τα δεδομένα όλων των ερωτήσεων.

Ερώτηση	Mean	StDev	N	P-Value	Κανονική κατανομή
A1	1,194	0,9369	173	<0,010	OXI
A2	2,191	1,064	173	<0,010	OXI
A3	2,231	1,138	173	<0,010	OXI
A4	2,237	1,108	173	<0,010	OXI
A5	2,075	0,9401	173	<0,010	OXI
A6	2,954	1,104	173	<0,010	OXI
B1	3,549	1,070	173	<0,010	OXI
B2	2,821	1,114	173	<0,010	OXI
B3	2,630	1,172	173	<0,010	OXI
Γ1	2,520	1,065	173	<0,010	OXI
Γ2	2,590	1,040	173	<0,010	OXI
Γ3	2,728	1,111	173	<0,010	OXI
Γ4	2,659	1,113	173	<0,010	OXI
Γ5	2,741	0,8872	166	<0,010	OXI
Γ6	2,266	1,028	173	<0,010	OXI

Πίνακας 3-1 Δοκιμή Kolmogorov-Smirnov

Όπως παρατηρούμε στον Πίνακα 3-1 τα αποτελέσματα καμιάς απάντησης δεν ακολουθούν κανονική κατανομή, δεδομένου ότι όλα τα $p\text{-value} < 0,010 < \alpha$.

One Sample Sign Test

Το One Sample Sign Test είναι ένας μη παραμετρικός έλεγχος, ο οποίος εξετάζει ένα σύνολο δεδομένων και προσδιορίζει εάν η διάμεσος του δείγματος είναι διαφορετική από μια τιμή που θέτουμε. Στο σημείο αυτό θα μελετήσουμε εάν η διάμεσος των απαντήσεων των ερωτηθέντων διαφέρει από αυτή που θέτουμε (δηλαδή την ουδέτερη τιμή 3).

Θέτουμε τις υποθέσεις:

H₀: Η διάμεσος του πληθυσμού ισούται με 3 ($\eta=3$)

H₁: Η διάμεσος του πληθυσμού διαφέρει από το 3 ($\eta \neq 3$)

Ο έλεγχος θα γίνει σε επίπεδο σημαντικότητας 95% ($\alpha=0,05$). Εάν το p-value που θα προκύψει είναι ίσο ή μεγαλύτερο από το $\alpha=0,05$ τότε αποδεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση και συνεπώς η διάμεσος του πληθυσμού ισούται με 3. Εάν το p-value είναι μικρότερο από το $\alpha=0,05$ τότε απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και συνεπώς η διάμεσος του πληθυσμού διαφέρει από το 3.

Παρατίθεται συγκεντρωτικός πίνακας με τον υπολογισμό της διαμέσου και του p value.

Test

Null hypothesis $H_0: \eta = 3$

Alternative hypothesis $H_1: \eta \neq 3$

Sample	N	Median	Number<3	Number=3	Number>3	P-Value
Ερώτηση A1	173	2	138	21	14	0.000
Ερώτηση A2	173	2	116	33	24	0.000
Ερώτηση A3	173	2	117	28	28	0.000
Ερώτηση A4	173	2	118	26	29	0.000
Ερώτηση A5	173	2	130	29	14	0.000
Ερώτηση A6	173	3	62	50	61	1.000
Ερώτηση B1	173	4	34	32	107	0.000
Ερώτηση B2	173	3	75	50	48	0.019
Ερώτηση B3	173	2	88	36	49	0.001
Ερώτηση Γ1	173	2	98	40	35	0.000
Ερώτηση Γ2	173	3	86	48	39	0.000
Ερώτηση Γ3	173	3	83	44	46	0.002
Ερώτηση Γ4	173	3	85	45	43	0.000
Ερώτηση Γ5	166	3	63	76	27	0.000
Ερώτηση Γ6	173	2	120	27	26	0.000

Πίνακας 3-2 One Sample Sign Test

Όπως προκύπτει από τον υπολογισμό του p-value στον πίνακα 3-2 για όλες τις ερωτήσεις πλην της Α6 (Η συνεργασία και η υποστήριξη από τους συναδέλφους είναι δυσκολότερη) η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται ($p\text{-value} < 0,05$) δηλαδή η διάμεσος του πληθυσμού διαφέρει από το 3. Για την ερώτηση Α6 (Η συνεργασία και η υποστήριξη από τους συναδέλφους είναι δυσκολότερη) η μηδενική υπόθεση γίνεται αποδεκτή ($p\text{-value} > 0,05$) και συνεπώς η διάμεσος του πληθυσμού ισούται με 3.

Όσον αφορά την απόδοση των εργαζομένων που τηλεργάζονται (κατηγορία Α) η αντίληψη των ερωτηθέντων είναι συνολικά θετική, δηλαδή πιστεύουν πως όταν τηλεργάζονται η απόδοσή τους αυξάνεται και η επικοινωνία με τους συναδέλφους τους παραμένει ανεπηρέαστη.

Σχετικά με την ευημερία των εργαζομένων που τηλεργάζονται (κατηγορία Β), η αντίληψη που υπάρχει είναι ότι ενώ συνήθως τηλεργάζονται πέραν του προκαθορισμένου ωραρίου έχουν ουδέτερη άποψη για το άγχος και στρες και συνήθως δεν αισθάνονται απομονωμένοι.

Τέλος όσον αφορά στην ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής (κατηγορία Γ) υπάρχει η αντίληψη ότι η προσωπική ζωή παραμένει ανεπηρέαστη από την επαγγελματική όπως και η σχέση με τα μέλη της οικογένειας ενώ οι αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις και το στρες που αυτές προκαλούν συνήθως δεν επηρεάζουν τη συγκέντρωση των τηλεεργαζόμενων στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.

Mann-Whitney U Test

Το Mann-Whitney U Test καθορίζει εάν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ δύο ανεξάρτητων ομάδων σε μια εξαρτημένη μεταβλητή. Στο σημείο αυτό θα μελετήσουμε εάν υπάρχει διαφοροποίηση στις απαντήσεις των ανδρών από αυτές των γυναικών (διαφοροποίηση στις διαμέσους των απαντήσεών τους).

Θέτουμε τις υποθέσεις:

H₀: Η διάμεσος των απαντήσεων των ανδρών είναι ίδια με τη διάμεσο των απαντήσεων των γυναικών ($\eta_1 - \eta_2 = 0$)

H₁: Η διάμεσος των απαντήσεων των ανδρών διαφέρει από τη διάμεσο των απαντήσεων των γυναικών ($\eta_1 - \eta_2 \neq 0$)

Ο έλεγχος θα γίνει σε επίπεδο σημαντικότητας 95% ($\alpha=0,05$). Εάν το p-value που θα προκύψει είναι ίσο ή μεγαλύτερο από το $\alpha=0,05$ τότε αποδεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση και συνεπώς η διάμεσος των απαντήσεων των ανδρών είναι ίδια με τη διάμεσο των απαντήσεων των γυναικών (δεν υπάρχει διαφοροποίηση στις απαντήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών). Εάν το p-value είναι μικρότερο από το $\alpha=0,05$ τότε απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και συνεπώς η διάμεσος των απαντήσεων των ανδρών διαφέρει από τη διάμεσο των απαντήσεων των γυναικών (υπάρχει διαφοροποίηση στις απαντήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών).

Παρατίθεται συγκεντρωτικός πίνακας με τον υπολογισμό των διαμέσων των δύο δειγμάτων (άνδρες: $N_1=69$, γυναίκες $N_2=104$) και του p value ανά ερώτηση:

Ερώτηση	Median	P-Value (Not adjusted for ties)
Ερώτηση A1	Άνδρες 2 Γυναίκες 2	0,917
Ερώτηση A2	Άνδρες 2 Γυναίκες 2	0,309
Ερώτηση A3	Άνδρες 2 Γυναίκες 2	0,420
Ερώτηση A4	Άνδρες 2 Γυναίκες 2	0,860
Ερώτηση A5	Άνδρες 2 Γυναίκες 2	0,575
Ερώτηση A6	Άνδρες 3 Γυναίκες 3	0,651
Ερώτηση B1	Άνδρες 4 Γυναίκες 4	0,398
Ερώτηση B2	Άνδρες 2 Γυναίκες 3	0,008
Ερώτηση B3	Άνδρες 2 Γυναίκες 3	0,140
Ερώτηση Γ1	Άνδρες 2 Γυναίκες 3	0,019
Ερώτηση Γ2	Άνδρες 2 Γυναίκες 3	0,039
Ερώτηση Γ3	Άνδρες 2 Γυναίκες 3	0,005
Ερώτηση Γ4	Άνδρες 2 Γυναίκες 3	0,007
Ερώτηση Γ5	Άνδρες 3 Γυναίκες 3	0,889
Ερώτηση Γ6	Άνδρες 2 Γυναίκες 2	0,733

Πίνακας 3-3 - Mann-Whitney U Test

Όπως προκύπτει από τον υπολογισμό του p-value στον πίνακα 3-2 για τις απαντήσεις A1 (Η ευελιξία του ωραρίου και η αυτονομία που προσφέρει η τηλεργασία με βοηθάει να είμαι πιο παραγωγικός/-η), A2 (Είμαι περισσότερο συγκεντρωμένος/-η), A3 (Υπάρχουν λιγότερες οχλήσεις από το περιβάλλον που μπορεί να μου αποσπάσουν την προσοχή), A4 (Βοηθάει στην καλύτερη οργάνωση του εργασιακού χρόνου), A5 (Αισθάνομαι ότι επιτυγχάνω τους εργασιακούς στόχους μου), A6 (Η συνεργασία και η υποστήριξη από τους συναδέλφους είναι δυσκολότερη), B1 (Συχνά εργάζομαι πλέον του προκαθορισμένου ωραρίου), B3 (Αισθάνομαι κοινωνικά και επαγγελματικά απομονωμένος / -η), Γ5 (Η σχέση μου με τον/την σύζυγό/σύντροφό μου και/ή τα παιδιά μου έχει βελτιωθεί) και Γ6 (Επειδή είμαι συχνά στρεσαρισμένος/-η από τις οικογενειακές υποχρεώσεις μου, δυσκολεύομαι να συγκεντρωθώ στην εργασία μου) η μηδενική υπόθεση γίνεται αποδεκτή ($p\text{-value} > 0,05$) και συνεπώς η διάμεσος των απαντήσεων των ανδρών είναι ίδια με τη διάμεσο των απαντήσεων των γυναικών (δεν υπάρχει διαφοροποίηση στις απαντήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών).

Όσον αφορά στις υπόλοιπες ερωτήσεις B2 (Συχνά αισθάνομαι αγχωμένος / -η ή πιεσμένος / -η), Γ1 (Ο χρόνος που αφιερώνω σε οικογενειακές υποχρεώσεις συχνά επηρεάζει τις εργασιακές υποχρεώσεις μου), Γ2 Οι ευθύνες μου σχετικά με τις οικιακές εργασίες έχουν αυξηθεί σημαντικά), Γ3 (Η εργασία μου με κρατάει μακριά από την οικογένειά μου, περισσότερο από όσο θα ήθελα) και Γ4 (Λόγω της πίεσης στην εργασία μου, όταν είμαι στο σπίτι είμαι υπερβολικά στρεσαρισμένος/-η για να κάνω πράγματα που απολαμβάνω), η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται ($p\text{-value} < 0,05$), η διάμεσος των απαντήσεων των ανδρών διαφέρει από τη διάμεσο των απαντήσεων των γυναικών (υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ των απαντήσεων ανδρών και γυναικών).

Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι άνδρες και γυναίκες έχουν την ίδια αντίληψη όσον αφορά στην απόδοσή τους όταν τηλεργάζονται (κατηγορία Α), δηλαδή ότι όταν τηλεργάζονται είναι πιο αποδοτικοί (διάμεσος και των δύο δειγμάτων=2) και έχουν ουδέτερη άποψη για τον βαθμό δυσκολίας της συνεργασίας με τους συναδέλφους (διάμεσος και των δύο δειγμάτων=3).

Όσον αφορά στην ευημερία τους (κατηγορία Β) και οι άνδρες και οι γυναίκες προκύπτει ότι τηλεργάζονται πέραν του προκαθορισμένου ωραρίου (διάμεσος και των δύο δειγμάτων=4) αλλά δεν αισθάνονται απομονωμένοι ούτε αγχωμένοι. Οι γυναίκες έχουν ουδέτερη άποψη για το εάν η τηλεργασία επηρεάζει το αίσθημα της απομόνωσης και του άγχους/στρες ενώ οι άντρες πιστεύουν ότι συνήθως δεν αισθάνονται απομονωμένοι οι αγχωμένοι λόγω της ΤΕ.

Τέλος, όσον αφορά στο WLB (κατηγορία Γ) για τις γυναίκες υπάρχει μια πιο ουδέτερη αντίληψη ενώ οι άνδρες έχουν θετική άποψη. Οι γυναίκες έχουν ουδέτερη άποψη για το εάν η ΤΕ επηρεάζει την ισορροπία αυτή ενώ οι άντρες πιστεύουν ότι συνήθως το WLB δεν επηρεάζεται αρνητικά από την ΤΕ.

KRUSKAL-WALLIS TEST

Το KRUSKAL-WALLIS Test είναι η μη παραμετρική εναλλακτική της One Way ANOVA, η οποία χρησιμοποιείται όταν δεν πληρούνται οι παραδοχές για ANOVA (όπως η υπόθεση της κανονικότητας). Το KRUSKAL-WALLIS Test για να προσδιορίσουμε εάν οι διάμεσοι δύο ή περισσότερων ομάδων διαφέρουν. Στο σημείο αυτό θα μελετήσουμε εάν υπάρχει διαφοροποίηση των ερωτηθέντων ανάλογα με την ηλικία τους, την οικογενειακή κατάστασή τους και τον αριθμό των παιδιών τους.

Θέτουμε τις υποθέσεις:

H₀: Τα k δείγματα προέρχονται από τον ίδιο πληθυσμό.

H₁: Ένα τουλάχιστον δείγμα προέρχεται από άλλο πληθυσμό.

Ο έλεγχος θα γίνει σε επίπεδο σημαντικότητας 95% ($\alpha=0,05$). Εάν το p-value που θα προκύψει είναι ίσο ή μεγαλύτερο από το $\alpha=0,05$ τότε αποδεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση και συνεπώς τα k δείγματα προέρχονται από τον ίδιο πληθυσμό. Εάν το p-value είναι μικρότερο από το $\alpha=0,05$ τότε απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και συνεπώς Ένα τουλάχιστον δείγμα προέρχεται από άλλο πληθυσμό.

ΗΛΙΚΙΑ

Παρατίθεται συγκεντρωτικός πίνακας με τα αποτελέσματα του KRUSKAL-WALLIS Test για τις ερωτήσεις της έρευνας με βάση την ηλικία:

Ηλικία <30: 53 άτομα

Ηλικία 31-40: 72 άτομα

Ηλικία 41-50: 36 άτομα

Ηλικία 51-60: 12 άτομα

Ερώτηση	Ηλικία	N	Median	Mean Rank	p-value
A1	<30	53	2	84.7	0,980
	31-40	72	2	87.5	
	41-50	36	2	88.9	
	51-60	12	2	88.5	
	Overall	173		87.0	
A2	<30	53	2	89.2	0,718
	31-40	72	2	90.0	
	41-50	36	2	79.0	
	51-60	12	2	83.1	
	Overall	173		87.0	
A3	<30	53	2	84.1	0,810
	31-40	72	2	91.4	
	41-50	36	2	83.7	
	51-60	12	2	83.3	
	Overall	173		87.0	

A4	<30	53	2.0	85.2	0,182
	31-40	72	2.0	95.9	
	41-50	36	2.0	76.3	
	51-60	12	1.5	73.7	
	Overall	173		87.0	
A5	<30	53	2	84.6	0,790
	31-40	72	2	91.5	
	41-50	36	2	82.5	
	51-60	12	2	83.9	
	Overall	173		87.0	
A6	<30	53	3	85.8	0,993
	31-40	72	3	88.2	
	41-50	36	3	85.9	
	51-60	12	3	88.4	
	Overall	173		87.0	
B1	<30	53	4	90.2	0,276
	31-40	72	4	88.4	
	41-50	36	4	88.6	
	51-60	12	3	59.7	
	Overall	173		87.0	
B2	<30	53	3	90.5	0,733
	31-40	72	2	82.4	
	41-50	36	3	88.1	
	51-60	12	3	96.1	
	Overall	173		87.0	
B3	<30	53	2.0	82.4	0,838
	31-40	72	2.0	90.6	
	41-50	36	2.5	87.3	
	51-60	12	3.0	84.5	
	Overall	173		87.0	
Γ1	<30	53	2.0	82.3	0,613
	31-40	72	2.0	85.9	
	41-50	36	3.0	96.5	
	51-60	12	2.5	85.4	
	Overall	173		87.0	
Γ2	<30	53	2.0	81.4	0,484
	31-40	72	2.0	85.6	
	41-50	36	3.0	98.0	
	51-60	12	2.5	87.3	
	Overall	173		87.0	
Γ3	<30	53	2	77.3	0,388
	31-40	72	3	92.2	
	41-50	36	3	88.7	
	51-60	12	3	93.7	

	Overall	173		87.0	
Γ4	<30	53	3.0	87.5	0,992
	31-40	72	2.5	86.6	
	41-50	36	2.5	88.3	
	51-60	12	2.5	83.3	
	Overall	173		87.0	
Γ5	<30	48	3	97.0	0,096
	31-40	71	3	80.8	
	41-50	36	2	76.3	
	51-60	11	2	65.6	
	Overall	166		83.5	
Γ6	<30	53	2	76.9	0,083
	31-40	72	2	86.2	
	41-50	36	2	93.9	
	51-60	12	3	115.3	
	Overall	173		87.0	

Πίνακας 3-4 - KRUSKAL-WALLIS Test – Ηλικία

Όπως προκύπτει από τον υπολογισμό του p-value στον πίνακα 3-4 όλες οι τιμές των p-value είναι μεγαλύτερες του 0,05 και η μηδενική υπόθεση γίνεται αποδεκτή, άρα τα δείγματα προέρχονται από τον ίδιο πληθυσμό, δηλαδή δεν εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απαντήσεις με βάση την ηλικία.

ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ

Παρατίθεται συγκεντρωτικός πίνακας με τα αποτελέσματα του KRUSKAL-WALLIS Test για τις ερωτήσεις της έρευνας με βάση τον αριθμό των παιδιών:

Κανένα παιδί: 96 άτομα

1 παιδί: 44 άτομα

2 παιδιά: 31 άτομα

3 παιδιά: 2 άτομα

Ερώτηση	p-value	Ερώτηση	p-value	Ερώτηση	p-value
A1	0,469	B1	0,447	Γ1	0,217
A2	0,334	B2	0,447	Γ2	0,067
A3	0,205	B3	0,668	Γ3	0,162
A4	0,819			Γ4	0,889
A5	0,631			Γ5	0,003
A6	0,331			Γ6	0,029

Πίνακας 3-5 - KRUSKAL-WALLIS Test – Αριθμός Παιδιών

Όπως προκύπτει από τον υπολογισμό του p-value στον πίνακα 3-5 όλες οι τιμές των p-value εκτός των ερωτήσεων Γ5 (Η σχέση μου με τον/την σύζυγό/σύντροφό μου και/ή τα

παιδιά μου έχει βελτιωθεί) και Γ6 (Επειδή είμαι συχνά στρεσαρισμένος/-η από τις οικογενειακές υποχρεώσεις μου, δυσκολεύομαι να συγκεντρωθώ στην εργασία μου) είναι μεγαλύτερες του 0,05 και η μηδενική υπόθεση γίνεται αποδεκτή, δηλαδή δεν εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απαντήσεις με βάση τον αριθμό των παιδιών.

Οι τιμές των p-value για τις ερωτήσεις Γ5 και Γ6 είναι μικρότερες του 0,05 και η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται, άρα εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απαντήσεις με βάση τον αριθμό των παιδιών.

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Παρατίθεται συγκεντρωτικός πίνακας με τα αποτελέσματα του KRUSKAL-WALLIS Test για τις ερωτήσεις της έρευνας με βάση την οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων:

Έγγαμος/-η ή Σύμφωνο Συμβίωσης: 82 άτομα

Διαζευγμένος/-η: 13 άτομα

Ελεύθερος/-η: 70 άτομα

Άλλο: 8 άτομα

Ερώτηση	p-value	Ερώτηση	p-value	Ερώτηση	p-value
A1	0,698	B1	0,491	Γ1	0,271
A2	0,858	B2	0,807	Γ2	0,702
A3	0,179	B3	0,492	Γ3	0,283
A4	0,850			Γ4	0,257
A5	0,391			Γ5	0,022
A6	0,659			Γ6	0,569

Πίνακας 3-6 - KRUSKAL-WALLIS Test – Οικογενειακή Κατάσταση

Όπως προκύπτει από τον υπολογισμό του p-value στον πίνακα 3-6 όλες οι τιμές των p-value εκτός της ερώτησης Γ5 (Η σχέση μου με τον/την σύζυγό/σύντροφό μου και/ή τα παιδιά μου έχει βελτιωθεί είναι μεγαλύτερες του 0,05 και η μηδενική υπόθεση γίνεται αποδεκτή, δηλαδή δεν εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απαντήσεις με βάση τον αριθμό των παιδιών.

Οι τιμές των p-value για την ερώτηση Γ5 είναι μικρότερη του 0,05 και η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται, άρα εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές στην απαντήσεις με βάση τον αριθμό των παιδιών.

4. Αποτελέσματα

4.1 Συζήτηση

Σύμφωνα με το Eurofound (2022c) η στροφή στην ΤΕ είχε θετικό αντίκτυπο στην απόδοση και την παραγωγικότητα, ή τουλάχιστον δεν είχε γενικά αρνητική επίδραση. Τα αποτελέσματα της έρευνας σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο υποδηλώνουν ότι, γενικά, η υποστήριξη από τους συναδέλφους δεν έχει επηρεαστεί αρνητικά για όσους εργάζονται από απόσταση.

Σύμφωνα με έρευνα της KPMG (2020) οι περισσότεροι εργαζόμενοι αξιολογούν την ΤΕ ως μορφή εργασίας με θετική επίδραση στην παραγωγικότητά τους και επιθυμούν την καθιέρωσή της και στη μετά Covid-19 εποχή. 66% των εργαζομένων δηλώνουν ότι η ΤΕ δεν έχει επηρεάσει τη συνεργασία με συναδέλφους, ενώ για τους εργαζόμενους των οποίων το επίπεδο συνεργασίας έχει επηρεαστεί θετικά έχει θετικό αντίκτυπο και στην παραγωγικότητά τους.

Η παρούσα έρευνα, δίνοντας απάντηση στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε, έρχεται να επιβεβαιώσει ότι η απόδοση των εργαζομένων έχει αυξηθεί με την ΤΕ. Η αύξηση αυτή οφείλεται στην ευελιξία που τους προσφέρει η ΤΕ, στην καλύτερη συγκέντρωσή τους λόγω των λιγότερων οχλήσεων από το περιβάλλον και στην καλύτερη οργάνωση του εργασιακού τους χώρου. Επίσης, επιβεβαιώνεται ότι η επικοινωνία και το επίπεδο συνεργασίας με τους συναδέλφους τους δεν έχει επηρεαστεί.

Σύμφωνα με έρευνα του Eurofound (2021b), σε σύγκριση με τους εργαζόμενους που εργάζονται μόνο στις εγκαταστάσεις του εργοδότη τους, ένα μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων που τηλεεργάζονται, εργάζονται πολλές ώρες μεταξύ 41 και 60 ωρών την εβδομάδα. Ορισμένοι τηλεεργαζόμενοι που ανέφεραν ότι εργάζονταν πολλές ώρες ανέφεραν επίσης κάποια ανησυχητικά αποτελέσματα για την ευημερία τους, όπως την αίσθηση συναισθηματικής εξάντλησης ή απομόνωσης. Τα δεδομένα δείχνουν ότι η πιθανότητα κάποιος να βιώσει τα συναισθήματα αυτά αυξανόταν όσο αυξάνονταν οι ώρες εργασίας από το σπίτι. Μεταξύ των εργαζομένων που δούλευαν 41–60 ώρες από το σπίτι, το 20% ένιωθε απομονωμένο και το 39% ένιωθε συναισθηματικά κουρασμένο από την εργασία πάντα ή τις περισσότερες φορές. Τα ποσοστά αυτά συγκρίνονται με 14% και 34%, αντίστοιχα, μεταξύ εκείνων που εργάζονταν στο ίδιο εύρος ωρών στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Η παρούσα έρευνα, δίνοντας απάντηση στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε, επιβεβαιώνει ότι ο χρόνος εργασίας πέραν του προκαθορισμένου ωραρίου έχει αυξηθεί αλλά έρχεται σε αντίθεση με την ανωτέρω έρευνα του Eurofound (2021b) όσον αφορά στο επίπεδο άγχους και στο αίσθημα απομόνωσης τα οποία προκύπτει ότι δεν έχουν επηρεαστεί από την ΤΕ.

Έρευνα του Eurofound (2022c) αποδεικνύει τις τεράστιες δυνατότητες της ΤΕ στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων, επιτρέποντάς τους

να εξισορροπήσουν τον χρόνο εργασίας τους με την ιδιωτική και την οικογενειακή τους ζωή.

Σε άλλο σημείο της έρευνας αναφέρεται ότι αν και η ΤΕ γενικά βελτίωσε το WLB όλων των εργαζομένων, ιδιαίτερα εκείνων με παιδιά, υπήρχαν διαφορές μεταξύ των φύλων. Οι γυναίκες είχαν περισσότερες πιθανότητες από τους άνδρες να κάνουν πρόσθετη μη αμειβόμενη εργασία (φροντίδα, οικιακές εργασίες και εκπαίδευση στο σπίτι) και, ως εκ τούτου, είχαν λιγότερα οφέλη από την ΤΕ όσον αφορά στη βελτίωση του WLB. Έτσι, παρόλο που οι ρόλοι των φύλων δεν ωθούν τις γυναίκες στην ΤΕ, από τη στιγμή που τηλεργάζονται, συχνά βιώνουν λιγότερες βελτιώσεις στην ποιότητα ζωής και εργασίας τους από τους άνδρες στην ίδια κατάσταση (Eurofound, 2022c).

Επίσης, σύμφωνα με το Eurofound (2023), η ΤΕ μπορεί να βοηθήσει στην επίτευξη ενός καλού WLB και να μειώσει το WLC. Ταυτόχρονα όμως, αναγνωρίζεται ότι η ΤΕ μπορεί να συμβάλλει σε λιγότερο σαφή διαχωρισμό μεταξύ αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας, έχοντας αρνητική επίδραση στο WLB και θολώνοντας περαιτέρω τα όρια μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής. Σε άλλο σημείο αυτής της έκθεσης αναφέρεται ότι αυτό μπορεί να επιδεινώσει τις υπάρχουσες ανισορροπίες μεταξύ των φύλων, καθώς οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να τηλεργάζονται προκειμένου να μπορέσουν να αναλάβουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Τα δεδομένα της Τηλεφωνικής Έρευνας Ευρωπαϊκών Συνθηκών Εργασίας του 2021 δείχνουν ότι η ΤΕ μπορεί να βελτιώσει το WLB των εργαζομένων (ιδιαίτερα των γονέων). Είναι αξιοσημείωτο ότι, στα κράτη μέλη της ΕΕ, όσοι τηλεργάζονταν ήταν λιγότερο πιθανό να αναφέρουν κακό WLB (13%) από ό,τι όσοι εργάζονταν μόνο από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη (18%) (Eurofound, 2023).

Ένας αριθμός μελετών έχει εντοπίσει ότι η ικανότητα της ΤΕ να βελτιώνει το WLB έχει σαφή διαχωρισμό μεταξύ των φύλων. Μια ελληνική έρευνα, που διεξήχθη τον Νοέμβριο του 2020, διαπίστωσε ότι οι γυναίκες ήταν λιγότερο θετικές για την εμπειρία ΤΕ τους από τους άνδρες και παρόμοια αποτελέσματα προέκυψαν σε μια τσεχική μελέτη. Επιπλέον, μια πορτογαλική και μια ισπανική έρευνα δείχνουν ότι οι γυναίκες αναφέρουν χειρότερες συνθήκες ΤΕ και περισσότερες δυσκολίες στο WLB από τους άνδρες, κυρίως λόγω του πρόσθετου φόρτου εργασίας ως αποτέλεσμα των απλήρωτων ευθυνών φροντίδας. Αυτές οι διαφορές φύλου που παρατηρούνται σε εθνικό επίπεδο έχουν επίσης εντοπιστεί σε επίπεδο ΕΕ (Eurofound, 2022c).

Η παρούσα έρευνα, δίνοντας απάντηση στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε επιβεβαιώνει την αντίληψη ότι η ΤΕ βελτιώνει το WLB ενώ οι αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις και το στρες που αυτές προκαλούν συνήθως δεν επηρεάζουν τη συγκέντρωση των τηλεεργαζόμενων στις εργασιακές τους υποχρεώσεις, δηλαδή δε δημιουργούν LWC.

Όσον αφορά στο τέταρτο ερευνητικό ερώτημα, επιβεβαιώνεται ότι οι γυναίκες έχουν ελαφρώς διαφορετική αντίληψη από τους άνδρες σχετικά με την επίδραση της ΤΕ στο WLB. Ενώ το WLB των ανδρών φαίνεται να επηρεάζεται θετικά από την ΤΕ, οι γυναίκες

έχουν ουδέτερη άποψη. Επίσης επιβεβαιώνεται ότι ο αριθμός των παιδιών επηρεάζει την αντίληψη των εργαζομένων σχετικά με την αύξηση του WLC.

4.2 Συμπεράσματα

Στη βιβλιογραφία σχετικά με την ΤΕ εντοπίζονται διάφορα αντιφατικά ευρήματα σχετικά με την επίδραση της στη ζωή των εργαζομένων καθώς υπάρχουν μελέτες που εκφράζουν θετικές απόψεις που υποστηρίζουν ότι η ΤΕ είναι προς όφελος των εργαζομένων ενώ άλλες μελέτες εντοπίζουν μειονεκτήματα που επηρεάζουν αρνητικά τόσο την απόδοσή τους και την ικανοποίησή τους, την σωματικής και ψυχική υγεία τους αλλά και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Με την παρούσα έρευνα διερευνήθηκε η αντίληψη των εργαζομένων επί των ανωτέρω αναφερόμενων πτυχών σε τέσσερις μεγάλες ελληνικές εταιρίες παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών του ιδιωτικού τομέα.

Από τις απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν προκύπτει ότι η τηλεργασία συνεχίζει να εφαρμόζεται ευρέως παρά το γεγονός ότι οι λόγοι που οδήγησαν στην αύξησή της (δηλαδή η πανδημία COVID 19) δε συντρέχουν πια.

Όσον αφορά στην αντίληψη των εργαζομένων για την απόδοσή τους όταν τηλεργάζονται είναι θετική (η απόδοσή τους έχει αυξηθεί με την τηλεργασία). Συγκεκριμένα πολύ μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων πιστεύει ότι η ευελιξία που τους προσφέρει η ΤΕ, η μεγαλύτερη συγκέντρωση, οι λιγότερες οχλήσεις από το περιβάλλον και η καλύτερη οργάνωση του εργασιακού χώρου επιδρούν θετικά στην απόδοσή τους ενώ η επικοινωνία με τους συνεργάτες τους δεν έχει επηρεαστεί. Επιπλέον προκύπτει ότι άνδρες και γυναίκες έχουν την ίδια αντίληψη όσον αφορά στην απόδοσή τους όταν τηλεργάζονται, δηλαδή ότι όταν τηλεργάζονται είναι πιο αποδοτικοί και έχουν ουδέτερη άποψη για τον βαθμό δυσκολίας της συνεργασίας με τους συναδέλφους. Ο παράγοντας απόδοση φαίνεται να μην επηρεάζεται ούτε από τα λοιπά εξεταζόμενα δημογραφικά χαρακτηριστικά, ήτοι την ηλικία, τον αριθμό των παιδιών και την οικογενειακή κατάσταση.

Αναφορικά με την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων προκύπτει ότι αν και ο χρόνος εργασίας πέραν του προκαθορισμένου ωραρίου έχει γενικά αυξηθεί, τόσο το επίπεδο άγχους όσο και το αίσθημα απομόνωσης δεν έχουν γενικά επηρεαστεί. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες τηλεργάζονται πέραν του προκαθορισμένου ωραρίου αλλά δεν αισθάνονται απομονωμένοι ούτε αγχωμένοι. Οι γυναίκες έχουν ουδέτερη άποψη για το εάν η τηλεργασία επηρεάζει το αίσθημα της απομόνωσης και του άγχους/στρες ενώ οι άντρες πιστεύουν ότι συνήθως δεν αισθάνονται απομονωμένοι ή αγχωμένοι λόγω της ΤΕ. Όπως και η απόδοση των εργαζομένων έτσι και η υγεία και ευημερία τους δεν επηρεάζονται από τα λοιπά εξεταζόμενα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Σχετικά με την πτυχή του WLB υπάρχει η αντίληψη ότι η προσωπική ζωή παραμένει ανεπηρέαστη από την επαγγελματική όπως και η σχέση με τα μέλη της οικογένειας ενώ οι αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις και το στρες που αυτές προκαλούν συνήθως δεν επηρεάζουν τη συγκέντρωση των τηλεργαζόμενων στις εργασιακές τους υποχρεώσεις. Οι

γυναίκες έχουν ουδέτερη άποψη για το εάν η ΤΕ επηρεάζει το WLB ενώ οι άντρες πιστεύουν ότι συνήθως το WLB επηρεάζεται θετικά από την ΤΕ. Ο αριθμός των παιδιών φαίνεται να επηρεάζει την αντίληψη των εργαζομένων για τη σχέση τους με τα μέλη της οικογένειας αλλά και την αύξηση του στρες από οικογενειακές υποχρεώσεις που έχουν αντίκτυπο στη συγκέντρωση κατά την εργασία. Η οικογενειακή κατάσταση φαίνεται να επηρεάζει μόνο τη σχέση των ερωτηθέντων με τα μέλη της οικογένειας ενώ η ηλικία δεν έχει κάποιο αντίκτυπο.

Τέλος το εργασιακό μοντέλο που προτιμάται από τους εργαζόμενους είναι η υβριδική εργασία με συντριπτικό ποσοστό 75,1%, ενώ ακολουθούν η ΤΕ με ποσοστό 18,5% και η εργασία αποκλειστικά στις εγκαταστάσεις του εργοδότη με ποσοστό μόλις 6,4%.

4.3 Πρακτικές Εφαρμογές

Δεδομένου ότι η ΤΕ ήρθε για να μείνει και έχει εφαρμοσθεί ως μοντέλο εργασίας για πολλούς οργανισμούς, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας θα μπορούσαν να δώσουν πολλές σημαντικές πληροφορίες στους οργανισμούς σχετικά με τους παράγοντες που μπορούν τόσο να επηρεάσουν την απόδοση των εργαζομένων και την ευημερία τους αλλά και να δημιουργήσουν WLC, προκειμένου να υιοθετήσουν τα απαραίτητα μέτρα και πολιτικές που θα ωφελήσουν τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους ίδιους τους οργανισμούς.

Η κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων μπορεί να βοηθήσει τους οργανισμούς να διαμορφώσουν στρατηγικές ΤΕ που ταιριάζουν καλύτερα στις διαφορετικές ικανότητες και ανάγκες κάθε εργαζομένου, αντί να εφαρμόζουν μια ενιαία πολιτική για όλο το εργατικό δυναμικό τους. Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η ΤΕ μπορεί να μην ταιριάζει τόσο με τις προτιμήσεις όσο και με τις δυνατότητες όλων των εργαζομένων, συνεπώς η οριζόντια εφαρμογή της δεν συνιστάται δεδομένου ότι κάθε εργαζόμενος θεωρεί ότι οφελείται από διαφορετικό επίπεδο ΤΕ.

Οι οργανισμοί θα μπορούσαν να δημιουργήσουν προφίλ προκειμένου να καταλάβουν ποιος μπορεί να εργαστεί αποτελεσματικά από απόσταση και ποιος χρειάζεται πρόσθετη υποστήριξη. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στον καθορισμό μιας βέλτιστης ισορροπίας μεταξύ ΤΕ και εργασίας από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη, βελτιώνοντας ταυτόχρονα την ευημερία και την απόδοση των εργαζομένων καθώς και στη διαμόρφωση μακροπρόθεσμων πολιτικών ΤΕ που είναι βέλτιστες και βιώσιμες τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους οργανισμούς (Weber et al., 2022).

4.4 Περιορισμοί της έρευνας και προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Η παρούσα έρευνα παρουσιάζει κάποιους περιορισμούς, οι οποίοι θα πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την ερμηνεία των αποτελεσμάτων.

Αρχικά, η έρευνα αυτή διεξήχθη σε τέσσερις εταιρίες του ίδιου αντικειμένου και μεγέθους, στις οποίες εφαρμόζονται παρόμοιοι εργασιακοί διακανονισμοί και των οποίων εταιριών οι εργαζόμενοι έχουν παρόμοιο εκπαιδευτικό υπόβαθρο καθώς και προσόντα/εκπαίδευση όσον αφορά στην χρήση των ΤΠΕ και συνεπώς τα ευρήματα δε μπορούν να γενικευθούν στον συνολικό πληθυσμό των τηλεεργαζόμενων στην Ελλάδα. Κρίνεται σκόπιμο να ελεγχθεί μελλοντικά εάν τα ίδια αποτελέσματα θα ληφθούν από δείγματα στα οποία εκπροσωπούνται τηλεεργαζόμενοι διαφόρων ειδικοτήτων και με διαφορετικό υπόβαθρο και προσόντα.

Ο δεύτερος περιορισμός της έρευνας έγκειται στον τρόπο επιλογής του δείγματος. Η επιλογή έγινε με δειγματοληψία ευκολίας (convenience sampling), με αποστολή του ερωτηματολογίου σε άμεσους συνεργάτες και γνωστούς αλλά και μέσω αυτών, στους οποίους υπήρχε εύκολη πρόσβαση. Αυτό είναι εμφανές από το γεγονός ότι μόνο το 6,9% των ερωτηθέντων ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 51-60 ενώ κανείς δεν ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 61+, δεδομένου ότι από τις ηλικιακές αυτές ομάδες προέρχονται τα υψηλόβαθμα στελέχη των εταιριών, τα οποία προφανώς δεν έχουν απαντήσει στο ερωτηματολόγιο.

Τρίτον το αντικείμενο της παρούσας έρευνας περιορίζεται σε εργαζόμενους σε μεγάλους οργανισμούς με σύμβαση εργασίας. Μελλοντικές μελέτες θα πρέπει να εστιάσουν σε διαφορετικές εργασιακές σχέσεις προκειμένου να συλλεχθούν δεδομένα προς επικύρωση των ευρημάτων της παρούσας έρευνας.

Επιπλέον τα αποτελέσματα της έρευνας αντικατοπτρίζουν την προσωπική αντίληψη των ερωτηθέντων, συνεπώς η κρίση τους μπορεί να είναι μεροληπτική σε θέματα που αφορούν την απόδοσή τους. Μελλοντικές μελέτες θα πρέπει να εστιάσουν στην αντίληψη/αξιολόγηση των διευθυντών/επιβλεπόντων σχετικά με την απόδοση των τηλεεργαζόμενων, προκειμένου τα αποτελέσματα να επιβεβαιώσουν αυτά της παρούσας έρευνας.

Τέλος, μελλοντικές έρευνες θα πρέπει επίσης να εστιάσουν σε διαφορετικές διαστάσεις της ΤΕ, όπως για παράδειγμα εάν η ΤΕ επιβάλλεται από τον οργανισμό ή εάν επιλέγεται από τον εργαζόμενο και εάν ο εργαζόμενος μπορεί να αποφασίσει ο ίδιος τότε θα χρησιμοποιήσει την ΤΕ (Delanoeije et al., 2019).

Βιβλιογραφικές αναφορές

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΕΣ

Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*. 3(2), pp. 113–129

Baruch Y., (2020). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15 (1), 34-49.

Bello, Z., & Tanko, G.I. (2020). Review of Work-Life Balance Theories. *GATR Global Journal of Business and Social Science Review*, 8(4), 217 – 227.

Bérestégui P., (2021). Teleworking in the aftermath of the Covid-19 pandemic: enabling conditions for a successful transition. *European Trade Union Institute (ETUI)*.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3856979>

Blahopoulou, J., Ortiz-Bonnin, S., Montañez-Juan, M., Torrens Espinosa, G. & García-Buades, E. (2022). Telework satisfaction, wellbeing and performance in the digital era. Lessons learned during COVID-19 lockdown in Spain. *Current Psychology*, 41, 2507–2520.

Çoban, S. (2021). Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey. *GENDER, WORK & ORGANIZATION*, 29(1), 241-255.

Crandall, W., & Gao, L. (2005). An Update on Telecommuting: Review and Prospects for Emerging Issues. *S.A.M. Advanced Management Journal*; 70 (3), 30-37.

De Valdenebro Campo, A.M., Avolio, B., & Idrovo Carlier, S. (2021). The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19. *Global Business Review*, 19.

Delanoeije, J., Verbruggen, M., & Germeyns L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843–1868.

Erren, Th, Mohren, J. & Shaw, D. (2021). Towards a good work-life balance: 10 recommendations from 10 Nobel Laureates (1996–2013). *Neuroendocrinology Letters*, 42 (3).

Eurofound, (2020). Living, working and COVID-19. First findings – April 2020. *Publications Office of the European Union, Luxembourg*.

<https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020>

Eurofound, (2021a). Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, Challenges and the Right to Disconnect. *Publications Office of the European Union, Luxembourg.*

<https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/presentation/telework-ict-based-mobile-work-in-europe-trends-challenges-and-the-right-to-disconnect>

Eurofound, (2021b). Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled. *Publications Office of the European Union, Luxembourg.*

<https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled>

Eurofound, (2022a). Recovery from COVID-19: The changing structure of employment in the EU. *Publications Office of the European Union, Luxembourg.*

<https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2022/recovery-from-covid-19-the-changing-structure-of-employment-in-the-eu>

Eurofound, (2022b). Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates. *Publications Office of the European Union, Luxembourg.*

<https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>

Eurofound, (2022c). The rise in telework: Impact on working conditions and regulations. *Publications Office of the European Union, Luxembourg.*

<https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2022/the-rise-in-telework-impact-on-working-conditions-and-regulations>

Eurofound, (2022d) Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series. *Publications Office of the European Union, Luxembourg.*

<https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future>

Eurofound, (2023), The future of telework and hybrid work. *Publications Office of the European Union, Luxembourg.*

<https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2023/the-future-of-telework-and-hybrid-work>

Eurofound and International Labour Office (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. *Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.*

<https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>>

- European Commission, (2020). Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to. *The European Commission's science and knowledge service, Joint Research Centre*. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf
- Golden, T. (2012). Altering the Effects of Work and Family Conflict on Exhaustion: Telework During Traditional and Nontraditional Work Hours. *Journal of Business and Psychology*, 27, 255–269.
- Kaltiainen, J., & Hakanen, J. (2023). Why increase in telework may have affected employee well-being during the COVID-19 pandemic? The role of work and non-work life domains. *Current Psychology*, 1-19.
- Khateeb, F. (2021). WORK LIFE BALANCE - A REVIEW OF THEORIES, DEFINITIONS AND POLICIES. *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1).
- Madsen, S. (2003). The Effects of Home-Based Teleworking on Work-Family Conflict. *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY*, 14(1).
- Maier, C., Laumer, S., & Weitzel T. (2022). A Dark Side of Telework: A Social Comparison-Based Study from the Perspective of Office Workers. *Business & Information Systems Engineering*. 64(6), 793–811.
- Mello, J. (2007). Managing Telework Programs Effectively. *Employ Respons Rights J* 19, 247–261.
- Morgan, R., (2004). Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. *European Business Review*, 16(4), 344-357.
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2018). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101.
- Palumbo, R., Flamini, G., Gnan, L., Pellegrini, M. M., Petrolo, D., & Manesh, M. F. (2021). Disentangling the implications of teleworking on work–life balance: a serial mediation analysis through motivation and satisfaction. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9 (1), 68-88.
- SEV, (2020). Telework in Greece during the Covid-19 pandemic: A preliminary review of evidence. SEV https://en.sev.org.gr/wp-content/uploads/2020/06/Telework_SEV_english.pdf

- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Macías, E., & Bisello, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?, *Seville: European Commission*. <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2020-07/jrc121193.pdf>
- Tremblay, D.G., & Genin, E. (2007). The demand for telework of IT self-employed workers. *The Journal of E-working*, 1.
- Türkes, M.C., & Vută, D.R. (2022). Telework: Before and after COVID-19. *Encyclopedia*, 2, 1370–1383.
- Weber, C., Golding, S., Yarker, J., Lewis, R., Ratcliffe, E., Munir, F., Wheele, Th., Häne, E. & Windlinger, L., (2022). Future Teleworking Inclinations Post-COVID-19: Examining the Role of Teleworking Conditions and Perceived Productivity. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Weinert, C., & Weitzel, T. (2023). Teleworking in the Covid-19 Pandemic. The Effects of Life-Work Conflict on Job Outcomes and the Role of the IT Telework Environment. *Business & Information Systems Engineering*. 65, 309–328

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΕΣ

KPMG (2020). Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας στην εποχή της νόσου COVID-19.

https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/gr/pdf/2020/04/Covid-19_Employment_Conditions_Barometer-Report.pdf

Παράρτημα Α: «ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ»

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Η παρούσα έρευνα διεξάγεται στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Διασφάλιση και Τεχνολογία Ποιότητας» του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου και αφορά στην εκπόνηση Διπλωματικής Εργασίας με θέμα "Ο αντίκτυπος της τηλεργασίας στη ζωή και την απόδοση των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα".

Σκοπός της έρευνας είναι η αποτύπωση των απόψεων των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα για τα αποτελέσματα της τηλεργασίας στην επαγγελματική και προσωπική τους ζωή καθώς και στην απόδοσή τους.

Για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου θα χρειαστεί να αφιερώσετε περίπου πέντε λεπτά. Οι απαντήσεις σας είναι ανώνυμες και εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά στο πλαίσιο εκπόνησης της ως άνω Διπλωματικής Εργασίας.

Σας ευχαριστώ πολύ,

Δήμητρα Ευαγγελίου

dimevang36@gmail.com [Εναλλαγή λογαριασμού](#)



Δεν κοινοποιήθηκε



Πόσες ημέρες την εβδομάδα εργάζεστε με τηλεργασία:



1



2



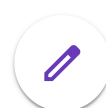
3



4



5



Πιστεύω ότι όταν τηλεργάζομαι:

	Διαφωνώ απολύτως	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απολύτως
Η ευελιξία του ωραρίου και η αυτονομία που προσφέρει η τηλεργασία με βοηθάει να είμαι πιο παραγωγικός/-η.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Είμαι περισσότερο συγκεντρωμένος/- η.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Υπάρχουν λιγότερες οχλήσεις από το περιβάλλον που μπορεί να μου αποσπάσουν την προσοχή.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Βοηθάει στην καλύτερη οργάνωση του εργασιακού χρόνου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αισθάνομαι ότι επιτυγχάνω τους εργασιακούς στόχους μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η συνεργασία και η υποστήριξη από τους συναδέλφους είναι δυσκολότερη.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ο χρόνος που αφιερώνω σε οικογενειακές υποχρεώσεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



συχνά επηρεάζει
τις εργασιακές
υποχρεώσεις μου.

Επειδή είμαι
συχνά
στρεσαρισμένος/-
η από τις
οικογενειακές
υποχρεώσεις μου,
δυσκολεύομαι να
συγκεντρωθώ
στην εργασία μου.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Συχνά εργάζομαι
πλέον του
προκαθορισμένου
ωραρίου.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Συχνά αισθάνομαι
αγχωμένος / -η ή
πιεσμένος / -η.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Αισθάνομαι
κοινωνικά και
επαγγελματικά
απομονωμένος /
-η

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Οι ευθύνες μου
σχετικά με τις
οικιακές εργασίες
έχουν αυξηθεί
σημαντικά.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Η εργασία μου με
κρατάει μακριά
από την
οικογένειά μου,
περισσότερο από
όσο θα ήθελα.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Λόγω της πίεσης
στην εργασία μου,
όταν είμαι στο
σπίτι είμαι
υπερβολικά
στρεσαρισμένος/-
η για να κάνω
πράγματα που
απολαμβάνω.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Η σύνδεση που μας



Η υγεία μου με
τον/την σύζυγό/
σύντροφό μου
και/ή τα παιδιά
μου έχει
βελτιωθεί (εάν
υπάρχουν)
υπάρχουν

☐☐☐☐☐

Ποια μορφή εργασίας θα προτιμούσατε να ακολουθήσετε στο μέλλον:

- ☐ Εργασία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη
- ☐ Υβριδική μορφή εργασίας
- ☐ Τηλεργασία

Σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήκετε:

- ☐ <30
- ☐ 31-40
- ☐ 41-50
- ☐ 51-60
- ☐ 61+

Ποιο είναι το φύλο σας:

- ☐ Γυναίκα
- ☐ Άνδρας



Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση:

- ☐ Έγγαμος/-η ή Σύμφωνο Συμβίωσης
- ☐ Διαζευγμένος/-η
- ☐ Ελεύθερος/-η
- ☐ Άλλο

Πόσα παιδιά έχετε:

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4+

Υποβολή

Εκκαθάριση φόρμας

Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google. [Αναφορά κακής χρήσης](#) - [Όροι Παροχής Υπηρεσιών](#) - [Πολιτική απορρήτου](#)

Google Φόρμες



Παράρτημα Β: «Απαντήσεις Ερωτηματολογίου»

[illegible][illegible]

[illegible]

[illegible]

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1599/1986 και τα άρθρα 2,4,6 παρ. 3 του Ν. 1256/1982, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας και δεν προσβάλλει κάθε μορφής πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον.