



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Ο ρόλος της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού κατά την περίοδο
της πανδημίας-Covid 19, η αποδοτικότητα των εργαζομένων
στις Ιδιωτικές Επιχειρήσεις η νέα μορφή εργασίας-τηλεργασία
και οι επιπτώσεις της**

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ: ΓΚΟΥΜΑ ΆΝΝΑ

ΑΜ.: mba20014

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : κ. ΣΑΛΜΟΝ ΙΩΑΝΝΗΣ

Αθήνα, Ιούνιος, 2023



UNIVERSITY OF WESTATTICA

SCHOOL OF ADMINISTRATIVE, ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER DIPLOMA IN BUSINESS ADMINISTRATION

**The role of Human Resources Management during the period
of the pandemic-Covid 19, the efficiency of workers
in Private Businesses the new form of work - telecommuting
and its effects**

Student name and surname: GKOUMA ANNA

Registration Number: MBA 20014

Supervisor name and surname: SALMON IOANNIS

Athens, June ,2023

Η πτυχιακή/διπλωματική εργασία εξετάστηκε επιτυχώς από την κάτωθι Εξεταστική Επιτροπή:

Α/α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	ΣΑΛΜΟΝ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ/ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ	
2	ΠΑΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ	ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ/ ΜΕΛΟΣ	
3	ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ	ΕΔΙΠ/ΜΕΛΟΣ	

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο/η κάτωθι υπογεγραμμένος/η ΓΚΟΥΜΑ ΆΝΝΑ του ΣΠΥΡΙΔΩΝΟΣ , με αριθμό μητρώου MBA20014 φοιτητής/τρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών MBA-DIGITAL BUSINESS του Τμήματος ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ της Σχολής ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ,ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Ο/Η Δηλών/ούσα

1

Ψηφιακή Βεβαίωση Εγγράφου

Μπορείτε να ελέγξετε την ισχύ του εγγράφου σκανάροντας το QR code ή εισάγοντας τον κωδικό στο docs.gov.gr/validate



Επιβεβαιώνεται το γνήσιο. Υπουργείο
Ψηφιακής Διακυβέρνησης / Verified by the Ministry
of Digital Governance, Hellenic Republic
20230619134804+03'00'

Υπογραφή:
ANNA ΓΚΟΥΜΑ
Πατρώνυμο: ΣΠΥΡΙΔΩΝ
ΑΦΜ: 165885395

Ημ. Υπογραφής: 19/06/2023 13:48:01

Περίληψη

Η ευρεία υιοθέτηση της τηλεργασίας ως αποτέλεσμα των εξελίξεων στην τεχνολογία και της πανδημίας COVID-19 έχει εγείρει ερωτήματα σχετικά με την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα σε απομακρυσμένες θέσεις εργασίας. Η παρούσα διατριβή αποσκοπεί στην εξέταση των παραγόντων που επηρεάζουν την αποδοτικότητα των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα εν μέσω τηλεργασίας, διερευνώντας την επίδραση διαφόρων μεταβλητών, όπως η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η ικανοποίηση από την εργασία, η τεχνολογική υποδομή και η διοικητική υποστήριξη. Αξιολογώντας αυτούς τους παράγοντες και τις επιδράσεις τους στην αποδοτικότητα, η παρούσα μελέτη σκοπεύει να παράσχει πληροφορίες σχετικά με τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες που συνδέονται με την τηλεργασία στον ιδιωτικό τομέα.

Abstract

The widespread adoption of telecommuting as a result of advancements in technology and the COVID-19 pandemic has raised questions about the efficiency of private sector workers in remote work settings. This thesis aims to examine the factors influencing the efficiency of private sector workers amid telecommuting, exploring the impact of various variables such as work-life balance, job satisfaction, technological infrastructure, and managerial support. By assessing these factors and their effects on efficiency, this study intends to provide insights into the challenges and opportunities associated with telecommuting in the private sector.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	4
Abstract	5
Εισαγωγή	7
Κεφάλαιο 1 °- Τηλεργασία	7
1.1 Ορισμός τηλεργασίας.....	8
1.2 Επισκόπηση του ιδιωτικού τομέα και της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας	11
Κεφάλαιο 2 °-Οφέλη της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια του Covid -19.....	13
2.1 Μεωμένος κίνδυνος μόλυνσης.....	13
2.2 Αυξημένη παραγωγικότητα	14
2.3 Βελτιωμένη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.....	17
2.4 Χαμηλότερο κόστος για εργοδότες και εργαζόμενους	19
Κεφάλαιο 3 °-Προκλήσεις της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια του Covid -19	20
3.1 Έλλειψη πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδρασης.....	20
3.2 Δυσκολία στη διαχείριση απομακρυσμένων ομάδων	22
3.3 Περισπασμοί στο σπίτι	23
3.4 Δυνατότητα για μεγαλύτερες ώρες εργασίας	24
Κεφάλαιο 4 °-Έρευνα για την αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια του Covid -19.....	26
4.1 Αυξημένη παραγωγικότητα και εργασιακή ικανοποίηση	26
4.2 Θετική επίδραση στην ψυχική υγεία	28
4.3 Βελτιωμένη ισορροπία	29
4.4 Βελτιωμένη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.....	32
Κεφάλαιο 5° Μεθοδολογία.....	35
5.1 Εισαγωγικά.....	35
5.2 Ερευνητικός σχεδιασμός	36
5.2.1. <i>Ερευνητική μέθοδος</i>	36
5.2.2. <i>Ερευνητικό εργαλείο</i>	37
5.2.3. <i>Δείγμα – δειγματοληψία</i>	38
5.3 Διαδικασίες έρευνας	39
5.3.1. <i>Συλλογή δεδομένων</i>	39
5.3.2. <i>Στατιστική ανάλυση και επεξεργασία δεδομένων</i>	39
5.4 Ηθικές εκτιμήσεις.....	39
5.5 Αποτελέσματα.....	40
Συμπεράσματα	56
Βιβλιογραφία.....	57

Εισαγωγή

Η εισαγωγική ενότητα θα παρέχει μια επισκόπηση της αύξησης της τηλεργασίας στον ιδιωτικό τομέα και θα τονίσει τη σημασία της αξιολόγησης της αποδοτικότητας των εργαζομένων που εργάζονται εξ αποστάσεως. Θα συζητηθεί η σημασία του ερευνητικού θέματος, θα περιγραφούν οι ερευνητικοί στόχοι και θα καθοριστούν τα ερευνητικά ερωτήματα που θα εξεταστούν καθ' όλη τη διάρκεια της μελέτης.

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση θα παρουσιάσει μια ολοκληρωμένη ανάλυση των υφιστάμενων μελετών, ερευνητικών εργασιών και σχετικών θεωρητικών πλαισίων που διερευνούν την τηλεργασία, την αποδοτικότητα και τις συναφείς έννοιες. Στην ενότητα αυτή θα εξεταστούν τα προηγούμενα ευρήματα σχετικά με τον αντίκτυπο της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα, την εργασιακή απόδοση, τη δέσμευση των εργαζομένων και άλλους σχετικούς παράγοντες.

Στο τέλος, η εργασία θα συνοψίσει τα βασικά ευρήματα της μελέτης και θα επαναλάβει τη σημασία τους. Θα συζητηθούν επίσης οι περιορισμοί της έρευνας και θα προταθούν κατευθύνσεις για μελλοντικές μελέτες στον τομέα αυτό. Το συμπέρασμα θα τονίσει τη σημασία της συνεκτίμησης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, της επαγγελματικής ικανοποίησης, της τεχνολογικής υποδομής και της διοικητικής υποστήριξης για τη βελτιστοποίηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα σε περιβάλλοντα τηλεργασίας.

Με τη διερεύνηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα εν μέσω τηλεργασίας, η παρούσα διατριβή σκοπεύει να συμβάλει στην υπάρχουσα γνώση και να παράσχει πολύτιμες πληροφορίες για τους οργανισμούς και τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής που επιδιώκουν να βελτιστοποιήσουν τις πρακτικές τηλεργασίας και να υποστηρίξουν την παραγωγικότητα και την ευημερία των εργαζομένων τους.

1.1 Ορισμός τηλεργασίας

Η τηλεργασία, γνωστή και ως απομακρυσμένη εργασία ή τηλεργασία, είναι μια διευθέτηση εργασίας στην οποία οι εργαζόμενοι εργάζονται από τοποθεσία διαφορετική από το γραφείο, συνήθως από το σπίτι τους (Golden & Veiga , 2008). Η τηλεργασία καθίσταται δυνατή με τη χρήση τεχνολογίας, όπως το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, η τηλεδιάσκεψη και τα εργαλεία συνεργασίας που βασίζονται σε σύννεφο, τα οποία επιτρέπουν στους υπαλλήλους να επικοινωνούν και να συνεργάζονται με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους τους χωρίς να είναι φυσικά παρόντες στην ίδια τοποθεσία (Davis & Harrington, 2010). Η τηλεργασία έχει γίνει ολοένα και πιο δημοφιλής τα τελευταία χρόνια, καθώς η πρόοδος της τεχνολογίας έχει κάνει ευκολότερη και πιο πρακτική για τους εργαζόμενους να εργάζονται εξ αποστάσεως (Gajendran & Harrison, 2007).

Ένα από τα κύρια οφέλη της τηλεργασίας είναι η ευελιξία που παρέχει στους εργαζόμενους. Εργαζόμενοι από το σπίτι ή από άλλη απομακρυσμένη τοποθεσία, οι εργαζόμενοι μπορούν συχνά να εξισορροπήσουν καλύτερα την εργασία και τις προσωπικές τους ευθύνες, όπως η φροντίδα παιδιών ή ηλικιωμένων συγγενών (Allen, 2013). Η τηλεργασία μπορεί επίσης να βοηθήσει τους υπαλλήλους να μειώσουν το χρόνο και το κόστος που σχετίζεται με τη μετακίνηση από και προς το γραφείο, κάτι που μπορεί να βελτιώσει τη συνολική ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να μειώσει τα επίπεδα άγχους τους (Biron & van Veldhoven, 2012) . Επιπλέον, η τηλεργασία μπορεί να βοηθήσει τις εταιρείες να μειώσουν τα γενικά τους έξοδα απαιτώντας λιγότερο χώρο γραφείου και άλλους πόρους (Bloom, Kretschmer , & van Reenen, 2011).

Ωστόσο, η τηλεργασία έχει και τα μειονεκτήματά της. Μία από τις κύριες προκλήσεις της τηλεργασίας είναι η πιθανότητα κοινωνικής απομόνωσης, καθώς οι εργαζόμενοι που εργάζονται εξ αποστάσεως μπορεί να έχουν περιορισμένη αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους τους (Golden & Veiga , 2008).

Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε συναισθήματα μοναξιάς και αποσύνδεσης από την εταιρική κουλτούρα, η οποία μπορεί τελικά να επηρεάσει την εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα (Allen, 2013).

Επιπλέον, η τηλεργασία μπορεί να κάνει πιο δύσκολο για τους εργαζόμενους να διαχωρίσουν την επαγγελματική και την προσωπική τους ζωή, καθώς τα όρια μεταξύ των δύο μπορεί να γίνουν ασαφή. Αυτό μπορεί να οδηγήσει τους υπαλλήλους να εργάζονται περισσότερες ώρες ή να νιώθουν ότι είναι πάντα «ενεργοί», κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε εξάντληση και άλλες αρνητικές συνέπειες (Gajendran & Harrison, 2007).

Προκειμένου να λειτουργήσει αποτελεσματικά η τηλεργασία, οι εταιρείες πρέπει να θεσπίσουν σαφείς πολιτικές και κατευθυντήριες γραμμές για την εξ αποστάσεως εργασία, συμπεριλαμβανομένων των προσδοκιών σχετικά με την επικοινωνία, την παραγωγικότητα και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Biron & van Veldhoven, 2012) . Είναι επίσης σημαντικό για τις εταιρείες να παρέχουν στους απομακρυσμένους εργαζομένους τους τα εργαλεία και τους πόρους που χρειάζονται για να πετύχουν, όπως πρόσβαση στην τεχνολογία και συνεχή εκπαίδευση και υποστήριξη (Davis & Harrington, 2010). Επιπλέον, οι εταιρείες θα πρέπει να ενθαρρύνουν την τακτική επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ των απομακρυσμένων υπαλλήλων τους και των εργαζομένων εντός γραφείου, προκειμένου να καλλιεργήσουν μια αίσθηση ομαδικής εργασίας και σύνδεσης σε ολόκληρο τον οργανισμό (Bloom, Kretschmer, & van Reenen, 2011).

Η τηλεργασία μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στο περιβάλλον μειώνοντας το αποτύπωμα άνθρακα που σχετίζεται με τη μετακίνηση από και προς το γραφείο (Golden & Veiga , 2008). Εξαλείφοντας ή μειώνοντας την ανάγκη των εργαζομένων να μετακινούνται, η τηλεργασία μπορεί να βοηθήσει στη μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης και της ατμοσφαιρικής ρύπανσης, η οποία μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο στο περιβάλλον και τη δημόσια υγεία (Gajendran & Harrison, 2007). Επιπλέον, η τηλεργασία μπορεί να μειώσει τη ζήτηση για χώρους γραφείων και άλλους πόρους, γεγονός που μπορεί να βοηθήσει στην εξοικονόμηση ενέργειας και στη μείωση της σπατάλης (Bloom, Kretschmer , & van Reenen, 2011).

Η τηλεργασία μπορεί επίσης να ωφελήσει τις εταιρείες αυξάνοντας την πρόσβασή τους σε μια ευρύτερη δεξαμενή ταλέντων. Επιτρέποντας στους υπαλλήλους να εργάζονται εξ αποστάσεως, οι εταιρείες μπορούν να προσλαμβάνουν και να διατηρούν υπαλλήλους από οπουδήποτε στον κόσμο, ανεξάρτητα από τη φυσική τους τοποθεσία (Davis & Harrington, 2010). Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα επωφελές για εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε απομακρυσμένες ή αγροτικές περιοχές, όπου μπορεί να είναι πιο δύσκολο να βρεθούν κατάλληλοι υποψήφιοι για ανοικτές θέσεις (Allen, 2013). Επιπλέον, η τηλεργασία μπορεί να βοηθήσει τις εταιρείες να εξοικονομήσουν χρήματα για το κόστος πρόσληψης και εκπαίδευσης μειώνοντας τον κύκλο εργασιών και βελτιώνοντας τα ποσοστά διατήρησης των εργαζομένων (Biron & van Veldhoven, 2012).

Ωστόσο, η τηλεργασία μπορεί επίσης να παρουσιάσει μερικές μοναδικές προκλήσεις για τους διευθυντές και τους επόπτες. Για παράδειγμα, οι διευθυντές μπορεί να δυσκολεύονται περισσότερο να παρακολουθούν και να αξιολογούν την απόδοση των απομακρυσμένων εργαζομένων, καθώς μπορεί να μην έχουν το ίδιο επίπεδο άμεσης παρατήρησης και αλληλεπίδρασης όπως θα είχαν με τους υπαλλήλους στο γραφείο (Golden & Veiga, 2008). Αυτό μπορεί να κάνει πιο δύσκολο για τους διευθυντές να παρέχουν ανατροφοδότηση και καθοδήγηση σε απομακρυσμένους εργαζόμενους, κάτι που μπορεί να επηρεάσει την ικανότητά τους να βελτιώνονται και να αναπτύσσονται στους ρόλους τους (Gajendran & Harrison, 2007).

Μια άλλη πρόκληση της τηλεργασίας είναι η ανάγκη για τους εργαζόμενους να έχουν έναν ειδικό χώρο εργασίας και τη σωστή τεχνολογία και εξοπλισμό για να εργάζονται αποτελεσματικά από το σπίτι (Bloom, Kretschmer, & van Reenen, 2011). Οι εργαζόμενοι μπορεί επίσης να χρειαστεί να έχουν τις κατάλληλες δεξιότητες και γνώσεις για να χρησιμοποιήσουν αποτελεσματικά την τεχνολογία και τα εργαλεία συνεργασίας που απαιτούνται για την εξ αποστάσεως εργασία (Davis & Harrington, 2010).

Επιπλέον, οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι μπορεί να χρειάζεται να είναι πιο αυτοκατευθυνόμενοι και πειθαρχημένοι από τους υπαλλήλους στο γραφείο, καθώς μπορεί να μην έχουν το ίδιο επίπεδο επίβλεψης και λογοδοσίας (Allen, 2013).

Συνολικά, η τηλεργασία μπορεί να είναι μια πολύτιμη συμφωνία εργασίας τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες, αλλά απαιτεί προσεκτικό σχεδιασμό και διαχείριση προκειμένου να είναι αποτελεσματική. Καθιερώνοντας σαφείς πολιτικές και κατευθυντήριες γραμμές, παρέχοντας τους κατάλληλους πόρους και υποστήριξη και ενισχύοντας μια κουλτούρα επικοινωνίας και συνεργασίας, οι εταιρείες μπορούν να εφαρμόσουν με επιτυχία την τηλεργασία ως μέρος της συνολικής στρατηγικής στο χώρο εργασίας τους.

1.2 Επισκόπηση του ιδιωτικού τομέα και της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας

Η πανδημία του COVID-19 είχε σημαντικό αντίκτυπο στον ιδιωτικό τομέα, καθώς πολλές επιχειρήσεις αναγκάστηκαν να κλείσουν ή να αλλάξουν δραστικά τις δραστηριότητές τους για να συμμορφωθούν με τις οδηγίες κοινωνικής αποστασιοποίησης. Η τηλεργασία, ή η απομακρυσμένη εργασία, έχει αναδειχθεί ως μια δημοφιλής στρατηγική για επιχειρήσεις που θέλουν να διατηρήσουν τις λειτουργίες τους διατηρώντας παράλληλα τους υπαλλήλους τους ασφαλείς (Grossman & Kim, 2020). Μάλιστα, σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη από την Εταιρεία για τη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, το 80% των οργανισμών εφάρμοσαν πολιτικές τηλεργασίας ως απάντηση στην πανδημία (SHRM, 2020).

Η στροφή στην τηλεργασία δεν ήταν χωρίς προκλήσεις. Πολλές εταιρείες χρειάστηκε να προσαρμοστούν γρήγορα στη νέα τεχνολογία και τα εργαλεία επικοινωνίας για να διευκολύνουν την απομακρυσμένη εργασία, ενώ παράλληλα αντιμετωπίζουν ανησυχίες σχετικά με την ασφάλεια των δεδομένων και την παραγωγικότητα των εργαζομένων (Collins, Landivar , Ruppner , & Scarborough, 2020). Επιπλέον, η ξαφνική στροφή προς την εξ αποστάσεως εργασία είχε άνισο αντίκτυπο σε διάφορους τομείς της οικονομίας, με ορισμένες βιομηχανίες να αντιμετωπίζουν αυξημένη ζήτηση για τις υπηρεσίες τους, ενώ άλλες δυσκολεύονται να παραμείνουν στη ζωή (BLS, 2021).

Παρά αυτές τις προκλήσεις, η τηλεργασία έχει αποδειχθεί πολύτιμο εργαλείο για τις επιχειρήσεις κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Επιτρέποντας στους υπαλλήλους να εργάζονται εξ αποστάσεως, οι εταιρείες μπόρεσαν να διατηρήσουν τις λειτουργίες τους και να συνεχίσουν να παρέχουν υπηρεσίες στους πελάτες τους, ελαχιστοποιώντας ταυτόχρονα τον κίνδυνο μετάδοσης του COVID-19 (Grossman & Kim, 2020). Επιπλέον, η τηλεργασία έχει προσφέρει στους εργαζομένους μεγαλύτερη ευελιξία και αυτονομία στην εργασία τους, κάτι που μπορεί να βελτιώσει την ικανοποίηση από την εργασία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Collins et al., 2020).

Η πανδημία του COVID-19 έχει αναγκάσει πολλές εταιρείες να μεταβούν γρήγορα στην απομακρυσμένη εργασία και στην τηλεργασία προκειμένου να συμμορφωθούν με τις οδηγίες κοινωνικής απόστασης και να διατηρήσουν τους εργαζομένους ασφαλείς (Nikolaou & Dimitriou , 2021). Αυτή η ξαφνική αλλαγή έχει παρουσιάσει μια σειρά από προκλήσεις για τις εταιρείες, συμπεριλαμβανομένης της ανάγκης για ταχεία ανάπτυξη τεχνολογίας και εργαλείων επικοινωνίας, καθιέρωση πολιτικών και κατευθυντήριων γραμμών για την απομακρυσμένη εργασία και αποτελεσματική διαχείριση των απομακρυσμένων ομάδων (Ahmed, Sanghi, & Ganguly, 2020) .

Παρά αυτές τις προκλήσεις, πολλές εταιρείες κατάφεραν να μεταβούν με επιτυχία στην τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας και μάλιστα έχουν διαπιστώσει ότι μπορεί να προσφέρει μια σειρά από οφέλη. Για παράδειγμα, η τηλεργασία μπορεί να μειώσει την ανάγκη για χώρους γραφείων και άλλους πόρους, οι οποίοι μπορούν να βοηθήσουν τις εταιρείες να εξοικονομήσουν χρήματα και να αυξήσουν την ευελιξία τους (Nikolaou & Dimitriou , 2021). Επιπλέον, η τηλεργασία μπορεί να προσφέρει στους εργαζόμενους μεγαλύτερη ευελιξία και ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση και μειωμένα επίπεδα άγχους (Golden, Veiga , & Simsek , 2006).

Ωστόσο, υπάρχουν επίσης ορισμένα πιθανά μειονεκτήματα στην τηλεργασία, ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια μιας πανδημίας. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι μπορεί να βιώσουν συναισθήματα απομόνωσης και αποσύνδεσης από τους συναδέλφους τους και την εταιρική κουλτούρα, κάτι που μπορεί να επηρεάσει τα κίνητρα και τη δέσμευσή τους (Ahmed, Sanghi , & Ganguly, 2020). Επιπλέον, η ξαφνική στροφή στην εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να είναι ιδιαίτερα προκλητική για τους εργαζόμενους που δεν έχουν συνηθίσει να εργάζονται από το σπίτι και που μπορεί να δυσκολεύονται να διατηρήσουν την παραγωγικότητα και την εστίασή τους (Nikolaou & Dimitriou , 2021).

Συνολικά, ο ιδιωτικός τομέας έχει διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στη διευκόλυνση της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας, παρέχοντας την απαραίτητη τεχνολογία και πόρους, καθιερώνοντας πολιτικές εξ αποστάσεως εργασίας και υποστηρίζοντας τους υπαλλήλους του σε αυτή τη δύσκολη περίοδο. Καθώς η πανδημία συνεχίζει να εξελίσσεται, είναι πιθανό πολλές εταιρείες να συνεχίσουν να προσφέρουν τηλεργασία ως μόνιμη διευθέτηση εργασίας, η οποία θα μπορούσε να έχει σημαντικές επιπτώσεις στο μέλλον της εργασίας και στον τρόπο που σκεφτόμαστε τον χώρο εργασίας.

Κεφάλαιο 2 °-Οφέλη της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια του Covid -19

2.1 Μειωμένος κίνδυνος μόλυνσης

Ένα από τα πιο σημαντικά οφέλη της τηλεργασίας είναι ο μειωμένος κίνδυνος μόλυνσης, ο οποίος έχει γίνει όλο και πιο σημαντικός κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19. Επιτρέποντας στους υπαλλήλους να εργάζονται από το σπίτι, η τηλεργασία μπορεί να μειώσει σημαντικά τον κίνδυνο μετάδοσης μολυσματικών ασθενειών, όπως το COVID-19, μειώνοντας τον αριθμό των ατόμων που βρίσκονται σε σωματική επαφή μεταξύ τους (Haq, Hafeez, & Khan, 2021).

Αυτό μπορεί να βοηθήσει στη διατήρηση της ασφάλειας και της υγείας τόσο των εργαζομένων όσο και των οικογενειών τους, ενώ παράλληλα μειώνεται η επιβάρυνση των συστημάτων υγειονομικής περίθαλψης.

Εκτός από τη μείωση του κινδύνου μετάδοσης κατά τη διάρκεια μιας πανδημίας, η τηλεργασία μπορεί επίσης να βοηθήσει στη μείωση του κινδύνου άλλων τύπων μόλυνσης, όπως η έκθεση στην ατμοσφαιρική ρύπανση και άλλους περιβαλλοντικούς κινδύνους. Εξαλείφοντας την ανάγκη για καθημερινές μετακινήσεις από και προς την εργασία, η τηλεργασία μπορεί να μειώσει σημαντικά την ποσότητα της ατμοσφαιρικής ρύπανσης και των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου που σχετίζονται με τις μεταφορές, γεγονός που μπορεί να έχει σημαντικά οφέλη για τη δημόσια υγεία και το περιβάλλον (Brito & Wilson, 2021).

Επιπλέον, η τηλεργασία μπορεί επίσης να μειώσει τον κίνδυνο ατυχημάτων και τραυματισμών στο χώρο εργασίας, κάτι που μπορεί να αποτελέσει σημαντική ανησυχία σε βιομηχανίες όπως η μεταποίηση και οι κατασκευές. Επιτρέποντας στους υπαλλήλους να εργάζονται από το σπίτι, η τηλεργασία μπορεί να μειώσει την ανάγκη για σωματική εργασία και την έκθεση σε επικίνδυνα υλικά, γεγονός που μπορεί να βοηθήσει στη μείωση του κινδύνου ατυχημάτων και τραυματισμών (Almeida et al., 2020). Αυτό μπορεί να συμβάλει στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, ενώ ταυτόχρονα μειώνονται οι οικονομικές και νομικές υποχρεώσεις που σχετίζονται με τα εργατικά ατυχήματα.

Συνολικά, η τηλεργασία προσφέρει μια σειρά από σημαντικά οφέλη όσον αφορά τη μείωση του κινδύνου μόλυνσης και άλλων τύπων κινδύνων για την υγεία. Καθώς ο κόσμος συνεχίζει να παλεύει με την πανδημία του COVID-19 και άλλες ανησυχίες για την υγεία, η τηλεργασία είναι πιθανό να γίνει ένα όλο και πιο σημαντικό εργαλείο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και των κοινοτήτων.

2.2 Αυξημένη παραγωγικότητα

Η τηλεργασία μπορεί να προσφέρει οφέλη από την άποψη της αυξημένης παραγωγικότητας τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες. Ένα από τα βασικά πλεονεκτήματα της τηλεργασίας είναι ότι μπορεί να βοηθήσει στη μείωση των περισπασμών και των διακοπών που συνήθως συνδέονται με την εργασία σε

περιβάλλον γραφείου (Bloom et al., 2015). Αυτό μπορεί να επιτρέψει στους υπαλλήλους να επικεντρωθούν πιο αποτελεσματικά στα εργασιακά τους καθήκοντα και να τα ολοκληρώσουν με πιο αποτελεσματικό τρόπο, πράγμα που μπορεί τελικά να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας.

Εκτός από τη μείωση των περισπασμών, η τηλεργασία μπορεί επίσης να βοηθήσει στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τους υπαλλήλους, κάτι που μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στη συνολική ευημερία και την εργασιακή τους ικανοποίηση (Golden & Veiga, 2008). Όταν οι εργαζόμενοι έχουν περισσότερο έλεγχο στο πρόγραμμα εργασίας τους και μπορούν να εξισορροπήσουν αποτελεσματικότερα τις εργασιακές και τις προσωπικές τους ευθύνες, μπορεί να έχουν περισσότερα κίνητρα και αφοσιωμένοι στην εργασία τους, κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας.

Επιπλέον, η τηλεργασία μπορεί επίσης να οδηγήσει σε αυξημένη εργασιακή αυτονομία, η οποία έχει αποδειχθεί ότι είναι βασικός παράγοντας για την προώθηση της εργασιακής ικανοποίησης και απόδοσης (Gajendran & Harrison, 2007). Επιτρέποντας στους υπαλλήλους να εργάζονται από το σπίτι, η τηλεργασία μπορεί να τους δώσει μεγαλύτερο έλεγχο στο εργασιακό τους περιβάλλον και τη δυνατότητα να διαχειρίζονται τα εργασιακά τους καθήκοντα με τρόπο που ταιριάζει στις ατομικές ανάγκες και προτιμήσεις τους.

Αυτό μπορεί να βοηθήσει στην ενίσχυση του αισθήματος ιδιοκτησίας και ευθύνης επί των εργασιακών καθηκόντων, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένα κίνητρα και παραγωγικότητα.

Συνολικά, η τηλεργασία προσφέρει μια σειρά από οφέλη όσον αφορά την αυξημένη παραγωγικότητα και την ικανοποίηση από την εργασία. Μειώνοντας τους περισπασμούς, βελτιώνοντας την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και παρέχοντας μεγαλύτερη αυτονομία εργασίας, η τηλεργασία μπορεί να βοηθήσει τους υπαλλήλους να εκτελούν τα εργασιακά τους καθήκοντα πιο

αποτελεσματικά και αποτελεσματικά, γεγονός που μπορεί τελικά να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας για τους οργανισμούς.

Η τηλεργασία έχει βρεθεί ότι αυξάνει την παραγωγικότητα με διάφορους τρόπους. Μια μελέτη διαπίστωσε ότι οι τηλεργαζόμενοι τείνουν να εργάζονται περισσότερες ώρες από τους εργαζόμενους στο γραφείο και είναι επίσης πιο πιθανό να εργάζονται εκτός των κανονικών ωρών εργασίας (Davis & Harrigan, 2016). Αυτό υποδηλώνει ότι οι τηλεργαζόμενοι μπορεί να είναι πιο παρακινημένοι και αφοσιωμένοι στην εργασία τους, κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας.

Ένας άλλος παράγοντας που μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της παραγωγικότητας με την τηλεργασία είναι η ικανότητα εργασίας σε ένα άνετο και προσαρμοσμένο περιβάλλον. Όταν οι εργαζόμενοι εργάζονται από το σπίτι, έχουν μεγαλύτερο έλεγχο στο εργασιακό τους περιβάλλον, κάτι που μπορεί να τους βοηθήσει να δημιουργήσουν έναν χώρο που να ευνοεί το ατομικό τους στυλ εργασίας και τις προτιμήσεις τους (Brynjolfsson et al., 2018). Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη άνεση και μειωμένο άγχος, το οποίο μπορεί τελικά να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας.

Η τηλεργασία μπορεί επίσης να οδηγήσει σε μείωση του χρόνου μετακίνησης και του συναφούς άγχους, το οποίο μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να φτάσουν στη δουλειά νιώθοντας ανανεωμένοι και γεμάτοι ενέργεια (Golden & Veiga, 2005). Αυτό μπορεί να βοηθήσει στη βελτίωση της εστίασης και της συγκέντρωσης, κάτι που μπορεί τελικά να οδηγήσει σε αύξηση της παραγωγικότητας.

Επιπλέον, η τηλεργασία μπορεί να μειώσει την ανάγκη για ημέρες ασθένειας και άλλες απουσίες λόγω ασθένειας, γεγονός που μπορεί να συμβάλει περαιτέρω στην αύξηση της παραγωγικότητας.

Συνολικά, η τηλεργασία έχει διαπιστωθεί ότι έχει θετικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες. Επιτρέποντας στους υπαλλήλους να εργάζονται σε ένα εξατομικευμένο και άνετο περιβάλλον, μειώνοντας τον χρόνο μετακίνησης και το σχετικό άγχος και προωθώντας

μεγαλύτερη αφοσίωση στην εργασία, η τηλεργασία μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της παραγωγικότητας και στη βελτίωση της ικανοποίησης από την εργασία.

2.3 Βελτιωμένη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Ένα από τα κύρια πλεονεκτήματα της τηλεργασίας είναι η βελτιωμένη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής που μπορεί να προσφέρει στους εργαζόμενους. Με την τηλεργασία, οι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερη ευελιξία να διαχειρίζονται το πρόγραμμα εργασίας τους γύρω από τις προσωπικές τους υποχρεώσεις και προτεραιότητες, όπως οικογενειακές ευθύνες ή προσωπικά χόμπι (Allen et al., 2015). Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη αίσθηση ελέγχου του προγράμματός του και σε μια συνολική καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

Η τηλεργασία μπορεί επίσης να μειώσει τον χρόνο και τα χρήματα που ξοδεύουν οι εργαζόμενοι για τις μετακινήσεις τους, κάτι που μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η μετακίνηση μπορεί να είναι μια σημαντική πηγή άγχους και μπορεί να καταναλώσει πολύτιμο χρόνο που οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν διαφορετικά να αφιερώσουν σε προσωπικές δραστηριότητες ή οικογενειακό χρόνο (Golden & Veiga , 2008). Εξαλείφοντας ή μειώνοντας την ανάγκη για μετακίνηση, η τηλεργασία μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να διαχειρίζονται καλύτερα τον χρόνο τους και να εξισορροπούν τις εργασιακές και τις προσωπικές τους υποχρεώσεις.

Ένα άλλο πλεονέκτημα της τηλεργασίας για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι η ικανότητα εργασίας από μια τοποθεσία που είναι πιο ευνοϊκή για την παραγωγικότητα και τις προσωπικές προτιμήσεις.

Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι μπορεί να διαπιστώσουν ότι είναι πιο παραγωγικοί και συγκεντρωμένοι όταν εργάζονται από ένα γραφείο στο σπίτι ή έναν χώρο εργασίας, σε αντίθεση με ένα πολυάσχολο και θορυβώδες περιβάλλον γραφείου (Brynjolfsson et al., 2018). Αυτό μπορεί να βοηθήσει στη μείωση του άγχους και στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής παρέχοντας στους εργαζόμενους έναν χώρο εργασίας προσαρμοσμένο στις ατομικές τους ανάγκες.

Συνολικά, η βελτιωμένη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελεί βασικό πλεονέκτημα της τηλεργασίας και μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο τόσο στους εργαζομένους όσο και στους εργοδότες. Παρέχοντας μεγαλύτερη ευελιξία και έλεγχο στο πρόγραμμα εργασίας κάποιου, μειώνοντας τον χρόνο μετακίνησης και το άγχος και επιτρέποντας εξατομικευμένους χώρους εργασίας, η τηλεργασία μπορεί να συμβάλει στην προώθηση μιας καλύτερης ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

Η τηλεργασία μπορεί επίσης να συμβάλει στην προώθηση της καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να διαχειρίζονται καλύτερα τον φόρτο εργασίας τους και να αποφεύγουν την υπερκόπωση. Με την τηλεργασία, οι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερο έλεγχο στο πρόγραμμα εργασίας τους και συχνά μπορούν να εργάζονται πιο ευέλικτες ώρες που ταιριάζουν καλύτερα στις προσωπικές τους ανάγκες και προτιμήσεις (Gajendran & Harrison, 2007). Αυτό μπορεί να βοηθήσει στη μείωση του κινδύνου εξουθένωσης και άλλων αρνητικών αποτελεσμάτων για την υγεία που σχετίζονται με την υπερβολική εργασία.

Επιπλέον, η τηλεργασία μπορεί να προσφέρει στους υπαλλήλους περισσότερες ευκαιρίες να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες αυτοεξυπηρέτησης και ευεξίας, οι οποίες μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι μπορεί να μπορούν να κάνουν διαλείμματα όλη την ημέρα για να ασκηθούν, να διαλογιστούν ή να παρακολουθήσουν ιατρικά ραντεβού, χωρίς να χρειάζεται να ανησυχούν για τη μετακίνηση ή την απουσία τους από την εργασία τους για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα (Golden & Raghuram, 2010).

Αυτό μπορεί να βοηθήσει στη μείωση του άγχους και στη βελτίωση της συνολικής ευημερίας, η οποία μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο τόσο στα προσωπικά όσο και στα εργασιακά αποτελέσματα.

Η τηλεργασία μπορεί επίσης να ωφελήσει υπαλλήλους με ευθύνες φροντίδας, όπως γονείς ή άτομα που φροντίζουν ηλικιωμένους συγγενείς. Επιτρέποντας στους υπαλλήλους να εργάζονται από το σπίτι ή από άλλη απομακρυσμένη τοποθεσία, η

τηλεργασία μπορεί να βοηθήσει στην παροχή μεγαλύτερης ευελιξίας στη διαχείριση των καθηκόντων φροντίδας, όπως η λήψη παιδιών σε ραντεβού ή η παροχή φροντίδας ηλικιωμένων (Hill et al., 2018). Αυτό μπορεί να βοηθήσει στη μείωση του άγχους και στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για αυτούς τους υπαλλήλους, οι οποίοι διαφορετικά μπορεί να δυσκολεύονται να εξισορροπήσουν τις υποχρεώσεις εργασίας και φροντίδας.

Συνολικά, η βελτιωμένη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ένα από τα βασικά πλεονεκτήματα της τηλεργασίας και μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο τόσο στους εργαζομένους όσο και στους εργοδότες. Παρέχοντας μεγαλύτερη ευελιξία και έλεγχο στα χρονοδιαγράμματα εργασίας, προωθώντας την αυτοφροντίδα και την ευεξία και διευκολύνοντας τις ευθύνες φροντίδας, η τηλεργασία μπορεί να συμβάλει στην προώθηση μιας καλύτερης ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

2.4 Χαμηλότερο κόστος για εργοδότες και εργαζόμενους

Η μείωση του κόστους τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους μπορεί να είναι επωφελής για τις εταιρείες και το προσωπικό τους. Μειώνοντας τα έξοδα, οι εργοδότες μπορούν να βελτιώσουν την κερδοφορία και να επενδύσουν σε άλλους τομείς της επιχείρησής τους, ενώ οι εργαζόμενοι μπορούν να εξοικονομήσουν περισσότερο από το εισόδημά τους και να βελτιώσουν την οικονομική τους ευημερία. Ακολουθούν μερικοί τρόποι για να μειώσετε το κόστος τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους.

1. Προσφορά επιλογών τηλεργασίας ή απομακρυσμένης εργασίας: Επιτρέποντας στους υπαλλήλους να εργάζονται από το σπίτι ή εξ αποστάσεως μπορεί να μειώσει τα γενικά έξοδα για τους εργοδότες μειώνοντας την ανάγκη για χώρο γραφείου, υπηρεσίες κοινής ωφέλειας και άλλα σχετικά έξοδα. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι μπορούν να εξοικονομήσουν κόστος μεταφοράς και να μειώσουν το αποτύπωμά τους άνθρακα. Μελέτες έχουν επίσης δείξει ότι η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να βελτιώσει την παραγωγικότητα και την ικανοποίηση από την

εργασία, κάτι που μπορεί τελικά να ωφελήσει τους εργοδότες. (Bloom, Liang, Roberts, & Ying, 2015).

2. Υλοποίηση προγραμμάτων ευεξίας: Προσφέροντας προγράμματα ευεξίας, όπως συνδρομές στο γυμναστήριο ή προπόνηση υγείας, οι εργοδότες μπορούν να βοηθήσουν τους υπαλλήλους τους να παραμείνουν υγιείς και να μειώσουν το κόστος υγειονομικής περίθαλψης. Τα προγράμματα ευεξίας μπορούν επίσης να ενισχύσουν το ηθικό και τη δέσμευση των εργαζομένων, γεγονός που μπορεί να βελτιώσει την παραγωγικότητα και να μειώσει τα ποσοστά τζίρου. Για τους εργαζόμενους, η συμμετοχή σε προγράμματα ευεξίας μπορεί να οδηγήσει σε πιο υγιεινούς τρόπους ζωής και να μειώσει τις δαπάνες υγειονομικής περίθαλψης μακροπρόθεσμα. (Golaszewski , Allen, & Shuster, 2015).
3. Προσφορά ευέλικτου προγραμματισμού: Οι εργοδότες που προσφέρουν ευέλικτο προγραμματισμό, όπως συμπιεσμένες εβδομάδες εργασίας ή κοινή χρήση θέσεων εργασίας, μπορούν να μειώσουν το κόστος εργασίας προγραμματίζοντας το προσωπικό πιο αποτελεσματικά. Οι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να επωφεληθούν από τον ευέλικτο προγραμματισμό έχοντας περισσότερο έλεγχο της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, κάτι που μπορεί να μειώσει το άγχος και να βελτιώσει την εργασιακή ικανοποίηση. (Ducharme, 2019).
4. Παροχή χρηματοοικονομικής εκπαίδευσης: Η προσφορά προγραμμάτων χρηματοοικονομικής εκπαίδευσης μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να λάβουν καλύτερες οικονομικές αποφάσεις, οι οποίες μπορούν τελικά να μειώσουν το οικονομικό άγχος τους και να βελτιώσουν τη συνολική τους ευημερία. Για τους εργοδότες, η μείωση του οικονομικού άγχους των εργαζομένων μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της παραγωγικότητας και μειωμένη απουσία. (Fidan , 2018).

Κεφάλαιο 3^ο -Προκλήσεις της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια του Covid -19

3.1 Έλλειψη πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδρασης

Η άνοδος της εξ αποστάσεως εργασίας και της εικονικής επικοινωνίας έχει οδηγήσει σε μείωση της πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδρασης, η οποία μπορεί να έχει θετικές και αρνητικές επιπτώσεις σε άτομα και οργανισμούς. Ακολουθούν ορισμένα βασικά σημεία σχετικά με την έλλειψη πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδρασης και τις πιθανές επιπτώσεις της.

1. Μειωμένη κοινωνικοποίηση: Η έλλειψη πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδρασης μπορεί να μειώσει τις ευκαιρίες για κοινωνικοποίηση και να περιορίσει την ανάπτυξη προσωπικών σχέσεων. Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα δύσκολο για τους νέους υπαλλήλους ή όσους εργάζονται εξ αποστάσεως, καθώς μπορεί να έχουν περιορισμένες ευκαιρίες να συνδεθούν με συναδέλφους και να δημιουργήσουν κοινωνικά δίκτυα. Με την πάροδο του χρόνου, αυτή η έλλειψη κοινωνικοποίησης μπορεί να οδηγήσει σε συναισθήματα απομόνωσης και αποσύνδεσης, τα οποία μπορεί να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία και στην εργασιακή ικανοποίηση. (DiGiovanni & Chou, 2018).
2. Προκλήσεις επικοινωνίας: Η εικονική επικοινωνία μπορεί να δημιουργήσει προκλήσεις που δεν υπάρχουν στην επικοινωνία πρόσωπο με πρόσωπο, όπως η παρερμηνεία του τόνου ή η γλώσσα του σώματος. Αυτές οι προκλήσεις μπορεί να οδηγήσουν σε παρεξηγήσεις ή συγκρούσεις, οι οποίες μπορεί τελικά να επηρεάσουν την παραγωγικότητα και τη συνοχή της ομάδας. Επιπλέον, η εικονική επικοινωνία μπορεί να είναι λιγότερο αποτελεσματική από την επικοινωνία πρόσωπο με πρόσωπο, καθώς μπορεί να απαιτεί περισσότερο χρόνο για τη μετάδοση πληροφοριών ή την επίλυση προβλημάτων. (Gallup, 2021).
3. Μειωμένη καινοτομία: Η πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδραση μπορεί να προωθήσει την καινοτομία και τη δημιουργικότητα, επιτρέποντας στα άτομα να μοιράζονται ιδέες και να συνεργάζονται σε πραγματικό χρόνο. Η έλλειψη πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδρασης μπορεί να περιορίσει αυτές τις ευκαιρίες για συνεργασία, κάτι που μπορεί τελικά να επηρεάσει την καινοτομία και να εμποδίσει την πρόοδο. (Harvard Business Review, 2018).
4. Τεχνολογικά ζητήματα: Η έλλειψη αλληλεπίδρασης πρόσωπο με πρόσωπο μπορεί επίσης να επηρεαστεί από τεχνολογικά ζητήματα, όπως κακές συνδέσεις στο διαδίκτυο ή δυσλειτουργία υλικού. Αυτά τα ζητήματα μπορεί να

διαταράζουν την επικοινωνία και τη συνεργασία και ενδέχεται να απαιτούν επιπλέον χρόνο και πόρους για την επίλυσή τους. (Gallup, 2021).

Συνολικά, η έλλειψη πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδρασης μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις σε άτομα και οργανισμούς. Ενώ η εικονική επικοινωνία μπορεί να είναι βολική και αποτελεσματική, είναι σημαντικό να αναγνωρίζουμε τις πιθανές προκλήσεις και να τις αντιμετωπίζουμε προληπτικά για να διασφαλίσουμε θετικά αποτελέσματα.

3.2 Δυσκολία στη διαχείριση απομακρυσμένων ομάδων

Η διαχείριση απομακρυσμένων ομάδων μπορεί να είναι δύσκολη, καθώς απαιτεί διαφορετικό σύνολο δεξιοτήτων και στρατηγικών σε σύγκριση με τη διαχείριση ομάδων σε ένα φυσικό περιβάλλον γραφείου. Μερικές από τις κοινές δυσκολίες στη διαχείριση απομακρυσμένων ομάδων είναι:

1. Εμπόδια επικοινωνίας: Η έλλειψη πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπιδράσεων και καναλιών επικοινωνίας μπορεί να δημιουργήσει παρεξηγήσεις και κακές επικοινωνίες, οδηγώντας σε καθυστερήσεις έργων και μειωμένη παραγωγικότητα.
2. Θέματα εμπιστοσύνης: Η απουσία άμεσης εποπτείας και παρακολούθησης μπορεί να καταστήσει δύσκολη την οικοδόμηση εμπιστοσύνης και υπευθυνότητας εντός της ομάδας, οδηγώντας σε έλλειψη δέσμευσης και κινήτρων.
3. Διαφορές ζωνών ώρας: Οι ομάδες που εργάζονται σε διαφορετικές ζώνες ώρας μπορεί να κάνουν δύσκολο τον προγραμματισμό συναντήσεων και τον συντονισμό εργασιών, με αποτέλεσμα καθυστερήσεις και χαμένες προθεσμίες.
4. Τεχνολογικές προκλήσεις: Τεχνικά ζητήματα, όπως η κακή συνδεσιμότητα στο διαδίκτυο, τα ανεπαρκή εργαλεία λογισμικού και η έλλειψη πρόσβασης στο απαραίτητο υλικό, μπορεί να δυσκολέψουν την αποτελεσματική συνεργασία των απομακρυσμένων ομάδων.
5. Απομόνωση και μοναξιά: Η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να είναι απομονωτική, οδηγώντας σε συναισθήματα μοναξιάς και αποσύνδεσης από την ομάδα, κάτι που μπορεί να επηρεάσει την ψυχική υγεία και την ευημερία.

Για να ξεπεραστούν αυτές οι προκλήσεις, οι διευθυντές πρέπει να υιοθετήσουν διαφορετικές στρατηγικές και δεξιότητες διαχείρισης, συμπεριλαμβανομένης της αποτελεσματικής επικοινωνίας, της δημιουργίας εμπιστοσύνης, της εφαρμογής τεχνολογικών λύσεων και της προώθησης της κοινωνικής αλληλεπίδρασης μεταξύ των απομακρυσμένων μελών της ομάδας.

3.3 Περισπασμοί στο σπίτι

Οι περισπασμοί στο σπίτι μπορεί να είναι μια σημαντική πρόκληση όταν εργάζεστε εξ αποστάσεως, καθώς μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη παραγωγικότητα και έλλειψη εστίασης. Μερικοί συνήθεις περισπασμοί στο σπίτι περιλαμβάνουν τις δουλειές του σπιτιού, τα μέλη της οικογένειας, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και τα κατοικίδια. Ακολουθούν ορισμένοι βασικοί παράγοντες που πρέπει να λάβει κανείς υπόψη όταν αντιμετωπίζει περισπασμούς ενώ εργάζεστε από το σπίτι:

1. Να θέσει σαφή όρια
2. Να δημιουργήσει έναν ειδικό χώρο εργασίας
3. Να χρησιμοποιήσουν την τεχνολογία προς όφελός σας
4. Να κάνουν τακτικά διαλείμματα
5. Να δώσουν προτεραιότητα στις εργασίες

Οι περισπασμοί στο σπίτι είναι μια κοινή πρόκληση για τους απομακρυσμένους εργαζόμενους και μπορούν να επηρεάσουν την παραγωγικότητα, την εστίαση και τη συνολική απόδοση εργασίας τους. Ακολουθούν ορισμένες πρόσθετες λεπτομέρειες σχετικά με τους συνηθισμένους περισπασμούς στο σπίτι:

- Οι δουλειές του σπιτιού: Οι δουλειές του σπιτιού, όπως το καθάρισμα, το μαγείρεμα ή το πλύσιμο ρούχων, μπορεί να αποσπάσουν την προσοχή και να χρονοβόρα για τους απομακρυσμένους εργαζόμενους, ειδικά εάν εργάζονται στον ίδιο χώρο όπου πρέπει να γίνουν αυτές οι εργασίες.

- **Μέλη της οικογένειας:** Τα μέλη της οικογένειας, ειδικά τα παιδιά, μπορεί να αποτελέσουν σημαντική πηγή απόσπασης της προσοχής για τους απομακρυσμένους εργαζόμενους. Οι διακοπές από μέλη της οικογένειας μπορεί να επηρεάσουν τη συγκέντρωση και την παραγωγικότητα στην εργασία.
- **Μέσα κοινωνικής δικτύωσης:** Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι μια διαδεδομένη πηγή απόσπασης της προσοχής για τους απομακρυσμένους εργαζόμενους. Οι συνεχείς ειδοποιήσεις, ενημερώσεις και μηνύματα μπορεί να είναι δελεαστικές και να αποσπών την προσοχή των εργαζομένων από τα καθήκοντά τους.
- **Κατοικίδια:** Τα κατοικίδια μπορούν να αποσπάσουν την προσοχή των απομακρυσμένων εργαζομένων, αλλά μπορούν επίσης να αποτελέσουν πηγή απόσπασης της προσοχής. Το γάβγισμα, το νιαούρισμα ή το παιχνίδι μπορεί να διακόψουν τη συγκέντρωση στην εργασία και να διαταράξουν το πρόγραμμα εργασίας.
- **Εξωτερικός θόρυβος:** Ο εξωτερικός θόρυβος, όπως η κυκλοφορία, οι κατασκευαστικές εργασίες ή οι ήχοι της γειτονιάς, μπορεί να ενοχλήσουν τους απομακρυσμένους εργαζόμενους, ειδικά εάν εργάζονται σε θορυβώδες ή πολυσύχναστο περιβάλλον.

Για να ελαχιστοποιηθούν οι περισπασμοί, οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι πρέπει να λάβουν μέτρα για τη μείωση ή την εξάλειψή τους. Οι στρατηγικές μπορεί να περιλαμβάνουν τη δημιουργία ενός προγράμματος, την επικοινωνία με μέλη της οικογένειας, τον καθορισμό ορίων και την εύρεση ενός ήσυχου χώρου για εργασία. Επιπλέον, η χρήση εργαλείων και εφαρμογών παραγωγικότητας, όπως λογισμικό παρακολούθησης χρόνου και προγράμματα αποκλεισμού ιστότοπων, μπορεί να βοηθήσει τους απομακρυσμένους εργαζόμενους να παραμείνουν συγκεντρωμένοι και να ελαχιστοποιήσουν τους περισπασμούς.

3.4 Δυνατότητα για μεγαλύτερες ώρες εργασίας

Όταν εργάζεται κανείς από το σπίτι, η πιθανότητα μεγαλύτερης διάρκειας εργασίας είναι μια κοινή ανησυχία. Οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι μπορεί να θεωρούν ότι είναι δύσκολο να διαχωρίσουν την εργασία τους από την προσωπική τους ζωή και μπορεί να αισθάνονται υποχρεωμένοι να εργάζονται περισσότερες ώρες για να τηρήσουν τις προθεσμίες ή να αναπληρώσουν την αντιληπτή απώλεια παραγωγικότητας. Ακολουθούν ορισμένα βασικά σημεία που πρέπει να λάβει κανείς υπόψη σχετικά με τη δυνατότητα μεγαλύτερης διάρκειας εργασίας:

1. Ευελιξία: Ένα από τα οφέλη της εργασίας από το σπίτι είναι η ευελιξία που παρέχει. Ωστόσο, αυτή η ευελιξία μπορεί επίσης να οδηγήσει σε ασαφή όρια μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε περισσότερες ώρες εργασίας.
2. Burnout: Η εργασία για περισσότερες ώρες μπορεί να οδηγήσει σε εξάντληση, μια κατάσταση συναισθηματικής, σωματικής και πνευματικής εξάντλησης που προκαλείται από παρατεταμένο στρες. Η εξουθένωση μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την εργασιακή ικανοποίηση, την εργασιακή απόδοση και τη συνολική ευημερία.
3. Επικοινωνία: Η αποτελεσματική επικοινωνία με τους εργοδότες και τους συναδέλφους είναι ζωτικής σημασίας για τον καθορισμό των προσδοκιών και των ορίων γύρω από τις ώρες εργασίας. Η σαφής επικοινωνία μπορεί να βοηθήσει τους απομακρυσμένους εργαζόμενους να αποφεύγουν να εργάζονται περισσότερες ώρες χωρίς λόγο.
4. Διαχείριση χρόνου: Οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι μπορούν να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τον χρόνο τους δημιουργώντας ένα χρονοδιάγραμμα, δίνοντας προτεραιότητα στις εργασίες και θέτοντας όρια για να διασφαλιστεί ότι δεν εργάζονται υπερβολικά.
5. Νομικά ζητήματα: Σε ορισμένες χώρες, υπάρχουν νόμοι και κανονισμοί που περιορίζουν τον αριθμό των ωρών εργασίας των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι από το σπίτι θα πρέπει να γνωρίζουν αυτούς τους νόμους και κανονισμούς και να διασφαλίζουν ότι δεν υπερβαίνουν το νόμιμο όριο των ωρών εργασίας.

Συνοψίζοντας, ενώ η εργασία από το σπίτι μπορεί να προσφέρει μεγαλύτερη ευελιξία και αυτονομία, είναι απαραίτητο να θέσετε όρια και να διαχειριστείτε αποτελεσματικά τον χρόνο για να αποφύγετε να εργάζεστε περισσότερες ώρες. Η ανοιχτή επικοινωνία με τους εργοδότες και τους συναδέλφους και η επίγνωση των

νομικών ζητημάτων μπορεί επίσης να βοηθήσει τους απομακρυσμένους εργαζόμενους να αποφύγουν την υπερβολική εργασία.

Κεφάλαιο 4^ο - Έρευνα για την αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια του Covid -19

4.1 Αυξημένη παραγωγικότητα και εργασιακή ικανοποίηση

Ένα από τα κύρια οφέλη της απομακρυσμένης εργασίας είναι η αυξημένη ευελιξία που παρέχει. Οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να διαχειρίζονται τον χρόνο και την ενέργειά τους πιο αποτελεσματικά, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερα αποτελέσματα εργασίας. Με την ικανότητα να εργάζονται από το σπίτι ή άλλες τοποθεσίες, οι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να εξισορροπήσουν καλύτερα την εργασία και τις προσωπικές τους ευθύνες.

Ένα άλλο πλεονέκτημα της απομακρυσμένης εργασίας είναι ο μειωμένος χρόνος μετακίνησης. Χωρίς την ανάγκη να μετακινηθούν σε ένα φυσικό γραφείο, οι εργαζόμενοι έχουν περισσότερο χρόνο να επικεντρωθούν σε εργασίες που σχετίζονται με την εργασία. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη παραγωγικότητα και ικανοποίηση από την εργασία. Οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο και ενέργεια στην εργασία τους χωρίς το πρόσθετο άγχος μιας μεγάλης μετακίνησης.

Η τεχνολογία κατέστησε επίσης δυνατή την εξ αποστάσεως εργασία και διευκόλυνε την επικοινωνία και τη συνεργασία μεταξύ των απομακρυσμένων εργαζομένων. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη παραγωγικότητα αυτοματοποιώντας ορισμένες εργασίες και επιτρέποντας στους απομακρυσμένους εργαζόμενους να εργάζονται πιο αποτελεσματικά. Επιπλέον, οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι μπορούν να συνεργάζονται πιο εύκολα σε εργασίες, οδηγώντας σε καλύτερα αποτελέσματα.

Η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί επίσης να βελτιώσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Με την ικανότητα να εργάζονται από το σπίτι ή από άλλες τοποθεσίες, οι εργαζόμενοι μπορούν να αναλάβουν καλύτερα τις προσωπικές τους ευθύνες χωρίς να θυσιάσουν τις εργασιακές τους ευθύνες. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση και καλύτερη ψυχική υγεία.

Τέλος, οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι μπορούν να εξατομικεύσουν το περιβάλλον εργασίας τους ώστε να ταιριάζει στις προτιμήσεις τους. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση και παραγωγικότητα, καθώς οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να δημιουργήσουν ένα εργασιακό περιβάλλον προσαρμοσμένο στις ανάγκες και τις προτιμήσεις τους.

Συνολικά, η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να έχει θετικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα και την ικανοποίηση από την εργασία. Αυτά τα οφέλη συνδέονται με μεγαλύτερη ευελιξία, μειωμένο χρόνο μετακίνησης, τεχνολογία, καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής και εξατομικευμένο εργασιακό περιβάλλον.

Ένας βασικός παράγοντας που συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας και στην ικανοποίηση από την εργασία στην εξ αποστάσεως εργασία είναι η ευελιξία που παρέχει. Οι εργαζόμενοι μπορούν να δομήσουν την εργάσιμη ημέρα τους ώστε να ταιριάζει στις προσωπικές τους προτιμήσεις και να διαχειρίζονται τον χρόνο τους πιο αποτελεσματικά, οδηγώντας σε καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αυτό μπορεί να βοηθήσει τους υπαλλήλους να αισθάνονται περισσότερο αφοσιωμένοι και παρακινημένοι και να οδηγήσει σε καλύτερη απόδοση συνολικά.

Ένα άλλο πλεονέκτημα της απομακρυσμένης εργασίας είναι η απουσία μετακίνησης. Χωρίς την ανάγκη να ταξιδέψουν από και προς την εργασία τους, οι εργαζόμενοι μπορούν να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο και ενέργεια στην εργασία τους, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη παραγωγικότητα. Επιπλέον, ο

μειωμένος χρόνος μετακίνησης μπορεί να οδηγήσει σε λιγότερο άγχος και κόπωση, γεγονός που μπορεί να συμβάλει σε υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία.

Η εξ αποστάσεως εργασία προσφέρει επίσης την ευκαιρία στους εργαζόμενους να εργάζονται σε περιβάλλοντα που τους ταιριάζουν καλύτερα. Αυτό μπορεί να σημαίνει εργασία σε έναν ήσυχο χώρο, χρήση εργαλείων και τεχνολογίας που τους βοηθούν να εργάζονται πιο αποτελεσματικά και να έχουν πρόσβαση σε μια σειρά πόρων που υποστηρίζουν την εργασία τους. Όταν οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να εργαστούν σε ένα περιβάλλον που είναι κατάλληλο για τις ανάγκες τους, τείνουν να αποδίδουν καλύτερα και να νιώθουν πιο ικανοποιημένοι με την εργασία τους.

Επιπλέον, η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να προσφέρει στους εργαζόμενους μεγαλύτερη αυτονομία και έλεγχο επί της εργασίας τους, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένα κίνητρα και ικανοποίηση από την εργασία. Όταν οι εργαζόμενοι έχουν εμπιστοσύνη στην ολοκλήρωση των καθηκόντων τους χωρίς συνεχή επίβλεψη, τείνουν να νιώθουν μεγαλύτερη αξία και δύναμη, κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερα αποτελέσματα.

Τέλος, εργασία από απόσταση μπορεί επίσης να προωθήσει μεγαλύτερη συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων, καθώς η τεχνολογία δίνει τη δυνατότητα στους ανθρώπους να συνεργάζονται απρόσκοπτα ακόμα κι αν βρίσκονται σε διαφορετικά μέρη του κόσμου. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερη ομαδική εργασία, πιο καινοτόμες ιδέες και ισχυρότερη αίσθηση κοινότητας μεταξύ των απομακρυσμένων εργαζομένων.

Συνολικά, η εξ αποστάσεως εργασία έχει πολλά πιθανά οφέλη για τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένης της αυξημένης παραγωγικότητας, της ικανοποίησης από την εργασία, της ευελιξίας και της αυτονομίας. Καθώς η εξ αποστάσεως εργασία γίνεται πιο κοινή, είναι πιθανό αυτά τα οφέλη να συνεχίσουν να μελετώνται και να κατανοούνται με περισσότερες λεπτομέρειες.

4.2 Θετική επίδραση στην ψυχική υγεία

Μια μελέτη που δημοσιεύτηκε στο *International Journal of Mental Health and Addiction* διαπίστωσε ότι οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι ανέφεραν χαμηλότερα επίπεδα άγχους και υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία σε σύγκριση με τους παραδοσιακούς εργαζόμενους γραφείου (Gajendran & Harrison, 2007).

Μια άλλη μελέτη που δημοσιεύτηκε στο *Journal of Applied Psychology* διαπίστωσε ότι οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι ανέφεραν λιγότερες συγκρούσεις εργασίας-οικογένειας, κάτι που είναι γνωστός προγνωστικός παράγοντας κακών αποτελεσμάτων ψυχικής υγείας (Kossek, Lautsch, & Eaton, 2006).

Επιπλέον, μια μετα-ανάλυση μελετών για την τηλεργασία και την ψυχική υγεία διαπίστωσε ότι η τηλεργασία συσχετίστηκε με θετικά αποτελέσματα ψυχικής υγείας, συμπεριλαμβανομένου του μειωμένου στρες, του άγχους και της κατάθλιψης (Allen et al., 2015).

Καταλήγοντας, αυτές οι μελέτες υποδεικνύουν ότι η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να έχει σημαντικά οφέλη για την ψυχική υγεία, συμπεριλαμβανομένου του μειωμένου άγχους, της βελτίωσης της ικανοποίησης από την εργασία και της καλύτερης ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογένειας.

4.3 Βελτιωμένη ισορροπία

Η μειωμένη απουσία αναφέρεται στη μείωση του χρόνου που οι εργαζόμενοι απογυιώνονται από την εργασία τους λόγω ασθένειας, τραυματισμού ή άλλων λόγων. Μπορεί να επιτευχθεί μέσω μιας ποικιλίας μέτρων, όπως η προώθηση μιας υγιούς ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η παροχή προγραμμάτων ευεξίας των εργαζομένων και η δημιουργία ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος. Η μειωμένη απουσία μπορεί να ωφελήσει τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους εργοδότες, καθώς μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη παραγωγικότητα, ικανοποίηση από την εργασία και κερδοφορία. Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η μείωση της απουσίας δεν πρέπει να έχει προτεραιότητα έναντι της ευημερίας των εργαζομένων και της ανάγκης για νόμιμη άδεια όταν είναι απαραίτητο.

Ένας τρόπος για να προωθήσετε τη μειωμένη απουσία είναι μέσω ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, όπως η τηλεργασία και το ευέλικτο ωράριο. Μια μελέτη από την Εταιρεία Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού διαπίστωσε ότι οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας ήταν η πιο συχνά χρησιμοποιούμενη στρατηγική από τους εργοδότες για τη μείωση της απουσίας εργαζομένων και ότι θεωρούνταν επίσης ως οι πιο αποτελεσματικές. Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να εξισορροπήσουν τις εργασιακές και τις προσωπικές τους ευθύνες, μειώνοντας το άγχος και αυξάνοντας την ικανοποίηση από την εργασία. Επιπλέον, μπορούν να μειώσουν την εξάπλωση της ασθένειας επιτρέποντας στους υπαλλήλους να εργάζονται από το σπίτι όταν είναι άρρωστοι, αντί να έρχονται στο γραφείο και να μολύνουν άλλους.

Μια άλλη στρατηγική για τη μείωση των απουσιών είναι η δημιουργία ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος που εκτιμά την ευημερία των εργαζομένων. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με ποικίλα μέσα, όπως η παροχή ευκαιριών για επαγγελματική εξέλιξη και ανάπτυξη, η προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η προώθηση μιας κουλτούρας ανοιχτής επικοινωνίας και υποστήριξης.

Μια μελέτη που δημοσιεύτηκε στο *Journal of Occupational Health Psychology* διαπίστωσε ότι οι εργαζόμενοι που αντιλαμβάνονταν το εργασιακό τους περιβάλλον ως υποστηρικτικό και θετικό είχαν χαμηλότερα επίπεδα απουσίας από αυτούς που δεν το έκαναν. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία της δημιουργίας μιας κουλτούρας στο χώρο εργασίας που δίνει προτεραιότητα στην ευημερία των εργαζομένων και ενθαρρύνει την ανοιχτή επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης.

Τα προγράμματα ευεξίας των εργαζομένων μπορούν επίσης να είναι αποτελεσματικά στη μείωση των απουσιών. Αυτά τα προγράμματα μπορούν να περιλαμβάνουν πρωτοβουλίες όπως προβολές υγείας, μαθήματα φυσικής κατάστασης και πόρους ψυχικής υγείας. Μια μελέτη που δημοσιεύτηκε στο *Journal of Occupational and Environmental Medicine* διαπίστωσε ότι οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν σε ένα πρόγραμμα ευεξίας είχαν 25% μείωση στις απουσίες σε σύγκριση με αυτούς που δεν συμμετείχαν. Επιπλέον, η μελέτη διαπίστωσε ότι τα προγράμματα ευεξίας μπορούν να οδηγήσουν σε αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση και διατήρηση των εργαζομένων. Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι τα προγράμματα ευεξίας δεν πρέπει να

θεωρούνται υποκατάστατο για την αντιμετώπιση συστημικών ζητημάτων που μπορεί να συμβάλλουν στην απουσία εργαζομένων, όπως οι κακές συνθήκες εργασίας ή η ανεπαρκής αποζημίωση.

Η μείωση της απουσίας στο χώρο εργασίας μπορεί επίσης να επιτευχθεί με τη χρήση κινήτρων και ανταμοιβών. Τα κίνητρα και οι ανταμοιβές μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να παρακινήσουν τους εργαζόμενους να παρακολουθούν τακτικά την εργασία τους και να μειώσουν τον χρόνο που αφαιρείται λόγω ασθένειας ή τραυματισμού. Μια μελέτη από το *International Journal of Workplace Health Management* διαπίστωσε ότι τα κίνητρα όπως τα μπόνους και τα προγράμματα αναγνώρισης ήταν αποτελεσματικά στη μείωση των απουσιών και ότι οι εργαζόμενοι που έλαβαν ανταμοιβές για τη συμμετοχή είχαν χαμηλότερα ποσοστά απουσίας από εκείνους που δεν έλαβαν ανταμοιβές. Ωστόσο, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι τα κίνητρα και οι ανταμοιβές δεν έχουν τιμωρητικό χαρακτήρα και ότι δεν οδηγούν σε αυξημένο άγχος ή πίεση στους εργαζόμενους να παρακολουθήσουν την εργασία τους όταν είναι άρρωστοι.

Η αποτελεσματική διαχείριση μπορεί επίσης να παίξει ρόλο στη μείωση της απουσίας στο χώρο εργασίας. Οι διευθυντές που υποστηρίζουν και κατανοούν τις προσωπικές και επαγγελματικές ανάγκες των εργαζομένων μπορούν να δημιουργήσουν ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον που ενθαρρύνει τη συμμετοχή και μειώνει τις απουσίες. Επιπλέον, οι διευθυντές που είναι σε θέση να εντοπίσουν και να αντιμετωπίσουν τις βαθύτερες αιτίες της απουσίας, όπως το άγχος στο χώρο εργασίας ή οι κακές συνθήκες εργασίας, μπορούν να συμβάλουν στη μείωση της συχνότητας της απουσίας. Μια μελέτη που δημοσιεύτηκε στο *Journal of Occupational and Organizational Psychology* διαπίστωσε ότι οι εργαζόμενοι που αντιλαμβάνονταν τους διευθυντές τους ως υποστηρικτικούς είχαν χαμηλότερα επίπεδα απουσίας από εκείνους που δεν αντιλαμβάνονταν τους διευθυντές τους ως υποστηρικτικούς.

Τέλος, είναι σημαντικό να αντιμετωπιστούν οι βαθύτερες αιτίες της απουσίας στο χώρο εργασίας. Αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν παράγοντες όπως το άγχος στο

χώρο εργασίας, οι κακές συνθήκες εργασίας και η ανεπαρκής αποζημίωση ή παροχές. Αντιμετωπίζοντας αυτές τις υποκείμενες αιτίες, οι εργοδότες μπορούν να δημιουργήσουν ένα εργασιακό περιβάλλον που να υποστηρίζει την ευημερία των εργαζομένων και να ενθαρρύνει τη συμμετοχή. Επιπλέον, παρέχοντας πόρους και υποστήριξη σε εργαζομένους που αντιμετωπίζουν προβλήματα που μπορεί να οδηγήσουν σε απουσίες, οι εργοδότες μπορούν να συμβάλουν στη μείωση της συχνότητας απουσιών στον χώρο εργασίας.

4.4 Βελτιωμένη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Η βελτιωμένη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αναφέρεται στην επίτευξη μιας υγιούς ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής ενός εργαζομένου. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω ποικίλων μεθόδων, όπως ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, στρατηγικές διαχείρισης χρόνου και πρόσβαση σε πόρους υποστήριξης.

Η βελτιωμένη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει συνδεθεί με μια σειρά θετικών αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένου του μειωμένου άγχους και της εξουθένωσης, της βελτιωμένης εργασιακής ικανοποίησης και παραγωγικότητας και της αυξημένης διατήρησης των εργαζομένων. Οι εργοδότες μπορούν να λάβουν μέτρα για να υποστηρίξουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, δημιουργώντας πολιτικές και προγράμματα που προωθούν μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Ένας αποτελεσματικός τρόπος υποστήριξης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι μέσω της χρήσης ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, όπως η τηλεργασία ή τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας. Αυτές οι ρυθμίσεις επιτρέπουν στους υπαλλήλους να διαχειρίζονται καλύτερα τον χρόνο και τις ευθύνες τους και μπορούν να βοηθήσουν στη μείωση του άγχους και της εξουθένωσης που σχετίζεται με ένα άκαμπτο πρόγραμμα εργασίας. Μια μελέτη από το *International Journal of Human Resource Management* διαπίστωσε ότι οι εργαζόμενοι που είχαν πρόσβαση σε ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις είχαν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης

από την εργασία και ήταν πιο αφοσιωμένοι στον οργανισμό τους από τους εργαζόμενους που δεν είχαν πρόσβαση σε τέτοιες ρυθμίσεις.

Ένας άλλος τρόπος υποστήριξης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι μέσω της παροχής πόρων υποστήριξης, όπως συμβουλευτικές υπηρεσίες, προγράμματα υγείας και ευεξίας και βοήθεια για τη φροντίδα των παιδιών. Αυτοί οι πόροι μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να διαχειριστούν τις διάφορες απαιτήσεις της προσωπικής και επαγγελματικής τους ζωής και μπορούν να συμβάλουν σε ένα πιο θετικό και υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας. Μια μελέτη που δημοσιεύτηκε στο *Journal of Business and Psychology* διαπίστωσε ότι οι εργαζόμενοι που είχαν πρόσβαση σε πόρους υποστήριξης είχαν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία και ήταν πιο αφοσιωμένοι στον οργανισμό τους από τους εργαζόμενους που δεν είχαν πρόσβαση σε τέτοιους πόρους.

Οι στρατηγικές διαχείρισης χρόνου μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για την υποστήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αυτές οι στρατηγικές περιλαμβάνουν την ιεράρχηση εργασιών, τον καθορισμό ρεαλιστικών στόχων και την ελαχιστοποίηση των περισπασμών.

Χρησιμοποιώντας αποτελεσματικές στρατηγικές διαχείρισης χρόνου, οι εργαζόμενοι μπορούν να διαχειριστούν καλύτερα τον φόρτο εργασίας και τις ευθύνες τους και μπορούν να επιτύχουν μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Μια μελέτη που δημοσιεύτηκε στο *Journal of Occupational Health Psychology* διαπίστωσε ότι οι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούσαν αποτελεσματικές στρατηγικές διαχείρισης χρόνου είχαν χαμηλότερα επίπεδα εξουθένωσης και ήταν πιο ικανοποιημένοι με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε σχέση με τους εργαζόμενους που δεν χρησιμοποιούσαν τέτοιες στρατηγικές.

Η βελτιωμένη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής δεν είναι επωφελής μόνο για τους εργαζόμενους, αλλά και για τους εργοδότες. Η έρευνα έχει δείξει ότι οι οργανισμοί που δίνουν προτεραιότητα στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και παρέχουν πόρους και υποστήριξη στους εργαζόμενους για να την επιτύχουν είναι πιο πιθανό να έχουν αφοσιωμένους,

παραγωγικούς και πιστούς υπαλλήλους. Μια μελέτη από το εταιρικό εκτελεστικό συμβούλιο διαπίστωσε ότι οι εταιρείες με ισχυρά προγράμματα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είχαν 21% υψηλότερη παραγωγικότητα και 37% χαμηλότερες απουσίες από τις εταιρείες με αδύναμα ή καθόλου προγράμματα.

Ένας τρόπος με τον οποίο οι εργοδότες μπορούν να υποστηρίξουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι η προώθηση μιας κουλτούρας ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αυτό περιλαμβάνει τον καθορισμό πολιτικών και πρακτικών που ενθαρρύνουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις, γενναιόδωρη γονική άδεια και υποστήριξη για τις ευθύνες φροντίδας. Περιλαμβάνει επίσης τη μοντελοποίηση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής στα υψηλότερα επίπεδα του οργανισμού, όπως με την ενθάρρυνση των ανώτερων στελεχών να επωφεληθούν από τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και να δώσουν προτεραιότητα στη δική τους ευημερία.

Μια μελέτη που δημοσιεύτηκε στο *Journal of Organizational Behavior* διαπίστωσε ότι οι εργαζόμενοι ήταν πιο πιθανό να αντιλαμβάνονται τον οργανισμό τους ως υποστηρικτικό της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής όταν τα ανώτερα στελέχη μοντελοποίησαν συμπεριφορές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Εκτός από τις πολιτικές και τις πρακτικές, οι εργοδότες μπορούν να υποστηρίξουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μέσω της επικοινωνίας και της κατάρτισης. Αυτό περιλαμβάνει την παροχή πόρων και πληροφοριών που θα βοηθήσουν τους εργαζόμενους να διαχειριστούν τον χρόνο και τις ευθύνες τους, καθώς και την εκπαίδευση των διευθυντών και των προϊσταμένων για την αποτελεσματική υποστήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τις ομάδες τους. Μια μελέτη που δημοσιεύτηκε στο *Journal of Vocational Behavior* διαπίστωσε ότι οι εργαζόμενοι που έλαβαν εκπαίδευση στις στρατηγικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ανέφεραν χαμηλότερα επίπεδα σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία.

Τέλος, οι εργοδότες μπορούν να υποστηρίξουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής παρέχοντας πόρους και υποστήριξη για την ευημερία των εργαζομένων, όπως πρόσβαση σε υπηρεσίες ψυχικής υγείας, προγράμματα υγείας και ευεξίας και πόρους για οικονομικό σχεδιασμό και διαχείριση του άγχους. Μια μελέτη από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας διαπίστωσε ότι η επένδυση στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στην εργασιακή ικανοποίηση, την παραγωγικότητα και την οργανωτική απόδοση.

Κεφάλαιο 5^ο Μεθοδολογία

5.1 Εισαγωγικά

Οι μεθοδολογικές αποφάσεις που λαμβάνονται σε μια έρευνα στηρίζονται στο θεωρητικό παράδειγμα που υιοθετεί ο ερευνητής, το οποίο μπορεί να είναι το θετικιστικό ή το αντιθετικιστικό. Με βάση το θετικιστικό παράδειγμα, η αλήθεια είναι αντικειμενική και υπάρχει ανεξάρτητα από τον ερευνητή, ο οποίος πρέπει να χρησιμοποιήσει ποσοτική μεθοδολογία, να επιλέξει μεγάλο δείγμα και να αποστασιοποιηθεί από τα δεδομένα του, ούτως ώστε να εξάγει γενικεύσιμα συμπεράσματα για το θέμα που διερευνά (Creswell, 2018). Αντίθετα, σύμφωνα με το αντιθετικιστικό παράδειγμα, η αλήθεια είναι υποκειμενική και διαφοροποιείται ανάλογα με την οπτική γωνία των ατόμων που βιώνουν τα φαινόμενα. Επομένως, ο ερευνητής πρέπει να υιοθετήσει ποιοτική μεθοδολογία, να επιλέξει δείγμα που έχει εμπειρία του φαινομένου και να γίνει κομμάτι των δεδομένων του, ούτως ώστε να ανασύρει στην επιφάνεια τις πιο βαθιές πτυχές του για να γίνει καλύτερα κατανοητό

(Gray, 2017). Αν και τα δύο πιο πάνω παραδείγματα είναι ορθά, με βάση τους σκοπούς και τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας εργασίας, επιλέχτηκε το θετικιστικό παράδειγμα.

Ο σκοπός της έρευνας είναι να εξεταστεί η αποδοτικότητα των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα κατά την διάρκεια της πανδημίας COVID – 19 και την επιθυμία του να δουλέψουν ξανά με την μέθοδο της τηλεργασίας.

Από τον παραπάνω σκοπός προέκυψαν τα ερευνητικά ερωτήματα:

1. Υπάρχει διαφορά ανάμεσα στην αποδοτικότητα των εργαζομένων που εργάζονταν εξ αποστάσεων κατά την πανδημία και στις μέρες που εργάστηκαν εξ αποστάσεως;
2. Υπάρχει διαφορά ανάμεσα στην επιρροή της εξ αποστάσεως εργασίας στο μέλλον στην επιχείρηση και στην ηλικία των συμμετεχόντων;
3. Υπάρχει διαφορά ανάμεσα στον βαθμό που ήταν παραγωγικοί οι εργαζόμενοι και στην ύπαρξη ξεχωριστού δωματίου για εργασία;

5.2 Ερευνητικός σχεδιασμός

5.2.1. Ερευνητική μέθοδος

Οι κύριες ερευνητικοί μέθοδοι με βάση το θετικιστικό παράδειγμα περιλαμβάνουν τη διερευνητική, την περιγραφική, την επεξηγηματική και τη χειραφετική έρευνα. Η διερευνητική μελέτη στοχεύει στην κατανόηση των φαινομένων μέσα από τον καθορισμό ερευνητικών ερωτημάτων, τα οποία επιζητεί να απαντήσει για να αξιολογήσει το φαινόμενο μέσα από ένα νέο πρίσμα (Robson&McCartan, 2016). Το είδος αυτό έρευνας θεωρείται χρήσιμο όταν δεν υπάρχουν επαρκείς πληροφορίες γύρω από το φαινόμενο που διερευνάται (Patten&Newhart, 2018). Έτσι, σε μια διερευνητική μελέτη συστήνεται η συμμετοχή ατόμων που γνωρίζουν καλά το φαινόμενο, ούτως ώστε να δοθούν απαντήσεις που μπορούν να συμβάλλουν στην εξαγωγή πιο ασφαλών συμπερασμάτων, ειδικά αν το δείγμα της έρευνας είναι αντιπροσωπευτικό (Creswell, 2018).

Η περιγραφική μελέτη από την άλλη επιδιώκει να περιγράψει ένα φαινόμενο με ακρίβεια και πληρότητα, ούτως ώστε να γίνει καλύτερα αντιληπτό και να διακριθεί από άλλα παρόμοια φαινόμενα. Για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος, χρειάζεται να γίνει συλλογή επαρκούς όγκου δεδομένων, με αποτέλεσμα να απαιτείται συμμετοχή αρκετά μεγάλου μέρους του πληθυσμού στην έρευνα. Με αυτό τον τρόπο μπορούν να περιγράψουν τα χαρακτηριστικά και οι πτυχές του φαινομένου με τη μορφή ποσοτικών μεταβλητών που επιδέχονται στατιστικού χειρισμού (Gray, 2017). Συνήθως, η περιγραφική έρευνα συνδυάζεται με τη διερευνητική για να καταστεί δυνατή τόσο η περιγραφή όσο και η επεξήγηση του φαινομένου που διερευνάται (Robson&McCartan, 2016). Επομένως, θεωρήθηκε ότι η παρούσα μελέτη έπρεπε να ήταν διερευνητική-περιγραφική έρευνα ούτως ώστε να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο.

Η ποσοτική έρευνα αποτελεί ένα συχνά χρησιμοποιούμενο είδος ποσοτικής έρευνας που ακολουθεί το θετικιστικό παράδειγμα, γιατί επιτρέπει τη συγκέντρωση μεγάλου όγκου δεδομένων και την αποτύπωση της γενικής εικόνας ενός φαινομένου. Συνήθως γίνεται για να εκτιμηθούν απόψεις, στάσεις και αντιλήψεις, αλλά και καταστάσεις για μεταβλητές που δεν μπορούν να μετρηθούν με άλλους τρόπους, όπως είναι για παράδειγμα η ικανοποίηση των εργαζομένων (Patten&Newhart, 2018). Η ποσοτική έρευνα έχει το πλεονέκτημα ότι μπορεί να διεξαχθεί σχετικά εύκολα και γρήγορα, με αποτέλεσμα να προτιμάται όταν υπάρχουν χρονικοί περιορισμοί για την αποπεράτωση μιας έρευνας (Creswell, 2018), όπως συμβαίνει με την παρούσα μελέτη. Το κύριο μειονέκτημα της ποσοτικής έρευνας είναι ότι δεν μπορεί να αποτυπώσει σχέσης αιτίας-αιτιατού όπως η πειραματική μελέτη, ούτε και να διερευνήσει σε βάθος τα φαινόμενα, όπως συμβαίνει με την ποιοτική (Gray, 2017), οι οποίες όμως δεν ήταν κατάλληλες για τους σκοπούς της παρούσας μελέτης.

5.2.2. Ερευνητικό εργαλείο

Το κύριο ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιείται κατά κανόνα σε μια ποσοτική έρευνα είναι το ερωτηματολόγιο, το οποίο μπορεί να κατασκευαστεί ειδικά για τους σκοπούς μιας έρευνας, ή να συμπεριλάβει έτοιμες κλίμακες που έχουν σταθμιστεί στον πληθυσμό της έρευνας (Robson&McCartan, 2016).

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας αποτελείται από τρεις ενότητες. Η πρώτη ενότητα αποτελείται από τα γενικά στοιχεία των εργαζομένων. Η ενότητα αυτή

αποτελείται από 5 ερωτήσεις. Η δεύτερη ενότητα εξετάζει τις εμπειρίες σχετικά με την τηλεργασία. Η δεύτερη ενότητα αποτελείται από οκτώ ερωτήσεις κλειστού τύπου. Η τρίτη ενότητα εξετάζει τις συνθήκες τηλεργασίας και την απόδοση αυτών. Η ενότητα αυτή αποτελείται από πέντε ερωτήσεις κλειστού τύπου.

5.2.3. Δείγμα – δειγματοληψία

Για να μπορεί να επιτευχθεί γενικευσιμότητα των αποτελεσμάτων μιας έρευνας, είναι απαραίτητο να επιλεγεί τυχαίο δείγμα, το οποίο πρέπει επίσης να είναι επαρκές και αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού (Gray, 2017). Η τυχαία δειγματοληψία μειώνει τις πιθανότητες να επιλεγεί προκατειλημμένο δείγμα, γι' αυτό και βελτιώνει την εγκυρότητα και αξιοπιστία της έρευνας. Παρά τα πλεονεκτήματα αυτά όμως, δεν είναι πάντα εφικτό να διεξαχθεί τυχαία δειγματοληψία, αφού οι πληθυσμιακές ομάδες δεν είναι πάντα εύκολο να εντοπιστούν, ενώ δεν υπάρχουν διαθέσιμοι κατάλογοι με τα ονόματα των μελών τους, με αποτέλεσμα να μην έχουν όλα τα μέλη την ίδια πιθανότητα να επιλεγούν και επομένως η επιλογή τους να μην μπορεί να γίνει τυχαία με κανένα τρόπο (Robson&McCartan, 2016).

Όταν η δειγματοληψία δεν είναι τυχαία, έχει το πλεονέκτημα ότι μπορεί να διεξαχθεί εύκολα και γρήγορα, με αποτέλεσμα να μπορούν να τηρηθούν και οι χρονικοί περιορισμοί μιας μελέτης. Αντίθετα, η δειγματοληψία μη πιθανοτήτων έχει αρκετά μειονεκτήματα, αφού συνεπάγεται επιλογή προκατειλημμένου δείγματος, με αποτέλεσμα να μην επιτρέπονται οι γενικεύσεις, ενώ παράλληλα να υπάρχει κίνδυνος για αποτελέσματα που δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα, ειδικά όταν γίνεται δειγματοληψία ευκολίας (Patten&Newhart, 2018). Το δείγμα ευκολίας περιλαμβάνει δείγμα που είναι άμεσα διαθέσιμο και προσβάσιμο στον ερευνητή, το οποίο όμως μπορεί να έχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που δεν αντιπροσωπεύουν ολόκληρο τον πληθυσμό και επομένως η έρευνα να αποτυπώνει τελικά μια άγνωστη κατ' ακρίβεια υποομάδα του πληθυσμού μόνο (Creswell, 2018). Παρά τις αδυναμίες της μεθόδου αυτή, για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας κρίθηκε ότι ήταν η πιο εφικτή μέθοδος επιλογής του δείγματος και επομένως αποφασίστηκε το δείγμα να επιλεγεί με βολική δειγματοληψία.

Τον πληθυσμό της παρούσας έρευνας αποτέλεσαν ιδιωτικοί υπάλληλοι που είχαν εργαστεί με την τηλεργασία κατά την διάρκεια της πανδημίας, από τους οποίους

επιλέχθηκαν εκείνοι που ήταν εύκολο να προσεγγιστούν από τον ερευνητή και ήθελαν να συμμετάσχουν στην έρευνα.

5.3 Διαδικασίες έρευνας

5.3.1. Συλλογή δεδομένων

Η παρούσα έρευνα αποφασίστηκε να διεξαχθεί ηλεκτρονικά μέσω google forms. Έτσι ο ερευνητής προσέγγισε φίλους και γνωστούς ιδιωτικού υπαλλήλους στους οποίους απέστειλε τον σχετικό σύνδεσμο, παρακαλώντας τους να συμμετάσχουν στην έρευνα, αλλά και να προωθήσουν τον σύνδεσμο σε δικούς τους συναδέλφους, ούτως ώστε να συγκεντρωθεί το απαιτούμενο δείγμα για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας. Οι συμμετέχοντες ενημερώνονταν επίσης και για το δικαίωμά τους να αρνηθούν τη συμμετοχή τους στην έρευνα ή να αποχωρήσουν πριν να υποβάλουν το ερωτηματολόγιο. Ο ερευνητής διευκρίνιζε επίσης ότι η έρευνα ήταν ανώνυμη και πως δεν υπήρχε κανένας τρόπος να ταυτοποιηθούν οι απαντήσεις με ονόματα. Η διαδικασία αυτή κράτησε περίπου τρεις εβδομάδες.

Αφού τελείωσε το προγραμματισμένο διάστημα κατά το οποίο οι συμμετέχοντες μπορούσαν να υποβάλουν απαντήσεις, ο ερευνητής έκλεισε τον σύνδεσμο και μετέφερε τα δεδομένα στο SPSS για να προβεί σε στατιστικές αναλύσεις ούτως ώστε να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα. Μετά το πέρας των υποχρεώσεων της παρούσας εργασίας τα δεδομένα της έρευνας θα καταστραφούν, ούτως ώστε να διαφυλαχτεί η εμπιστευτικότητα των δεδομένων.

5.3.2. Στατιστική ανάλυση και επεξεργασία δεδομένων

Τα δεδομένα από τα ερωτηματολόγια κωδικοποιήθηκαν και αναλύθηκαν με το στατιστικό πακέτο SPSS 20. Αρχικά έγιναν αναλύσεις περιγραφικής στατιστικής (συχνότητες, μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις) για να περιγραφούν οι μεταβλητές και ακολούθως έγιναν αναλύσεις επαγωγικής στατιστικής για να διερευνηθούν πιθανές διαφορές μεταξύ των μεταβλητών (ANOVA, t – test) (Gray, 2017).

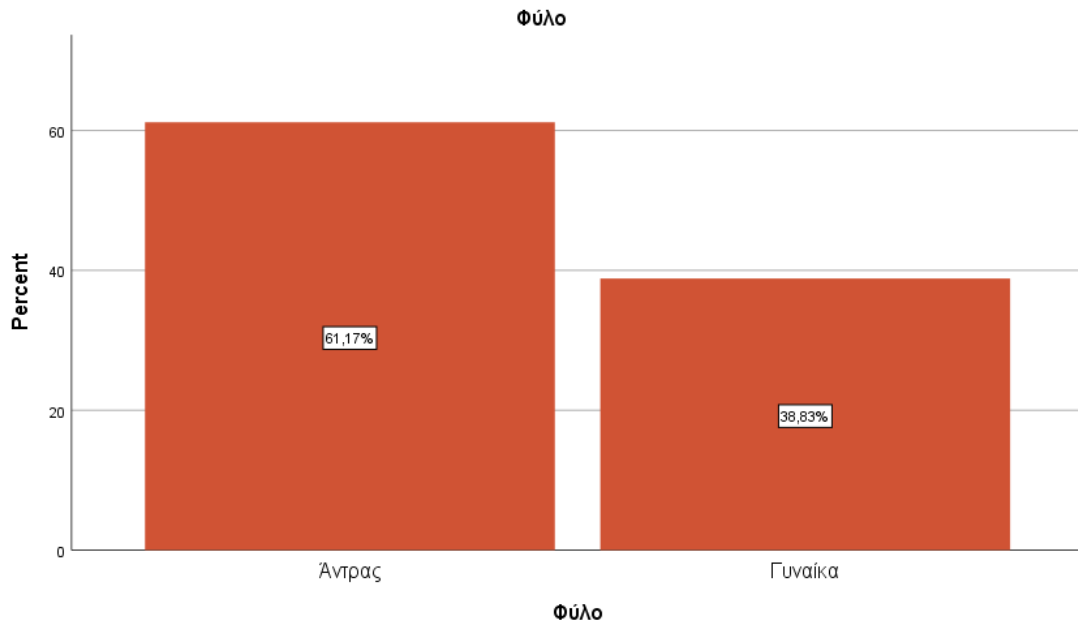
5.4 Ηθικές εκτιμήσεις

Κατά τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας τηρήθηκαν όλες οι παράμετροι του κώδικα ηθικής ερευνητικής δεοντολογίας ως ακολούθως (Robson&McCartan, 2016):

- Τηρήθηκε η ανωνυμία των συμμετεχόντων με την επίδοση ανώνυμων ερωτηματολογίων.
- Διαφυλάχτηκε η εμπιστευτικότητα των δεδομένων με πρόσβαση σε αυτά μόνο από τον ερευνητή.
- Η έρευνα στηρίχτηκε στην πληροφορημένη συναίνεση των συμμετεχόντων, οι οποίοι είχαν πληροφορηθεί και ενημερωθεί για τους στόχους της έρευνας και τι αναμενόταν από αυτούς.
- Οι συμμετέχοντες είχαν το δικαίωμα να μην συμμετάσχουν στην έρευνα αν το επιθυμούσαν, ή να αποχωρήσουν από αυτήν πριν να υποβάλουν το ερωτηματολόγιο.
- Δεν ασκήθηκε καμιά πίεση στους συμμετέχοντες να συμμετάσχουν ούτε και προκλήθηκε κάποια σκόπιμη βλάβη σε αυτούς.

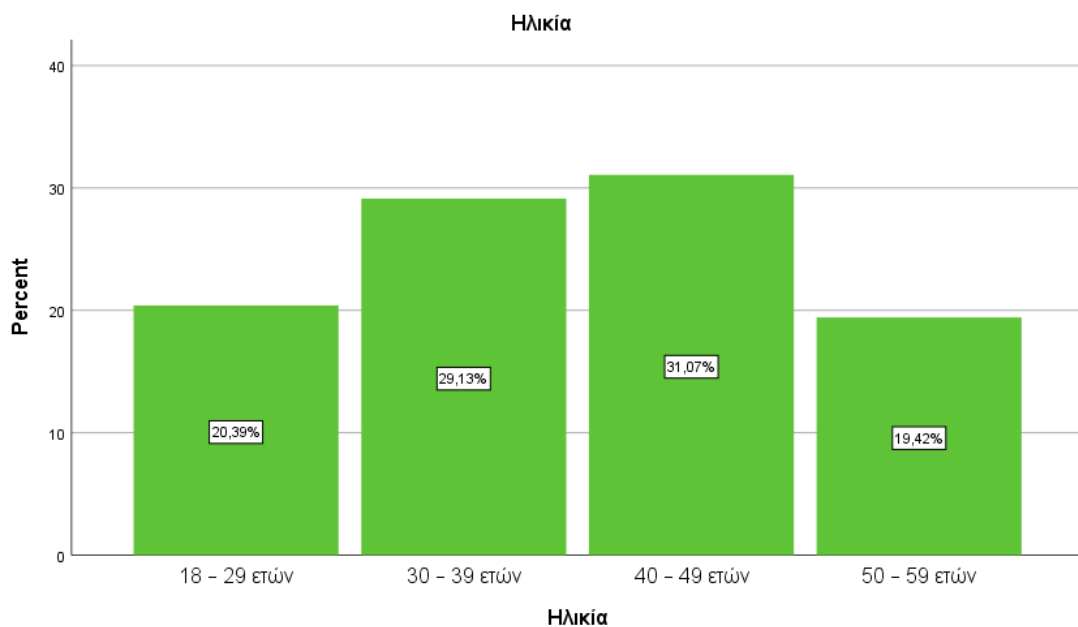
5.5 Αποτελέσματα

Σε αυτή την έρευνα συμμετείχαν 103 εργαζόμενοι, όπου οι περισσότεροι ήταν άντρες (N=63, 61.2%) και το 38.8% αυτών ήταν γυναίκες.



Διάγραμμα 1: Φύλο

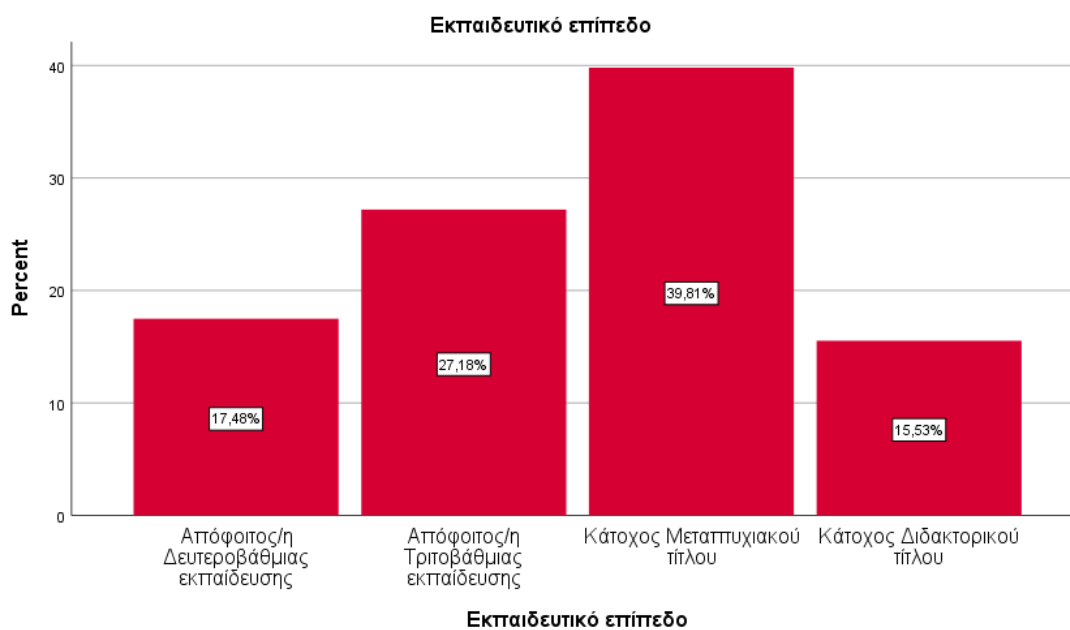
Από το διάγραμμα 2 προκύπτει ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα είχαν ηλικία από 40 – 49 ετών (N=32, 31.1%). Το 29.1% των εργαζομένων είχαν ηλικία από 30 – 39 ετών, το 20.4% αυτών είχαν ηλικία από 18 – 29 ετών και το 19.4% αυτών είχαν ηλικία από 50 – 59 ετών.



Διάγραμμα 2: Ηλικία

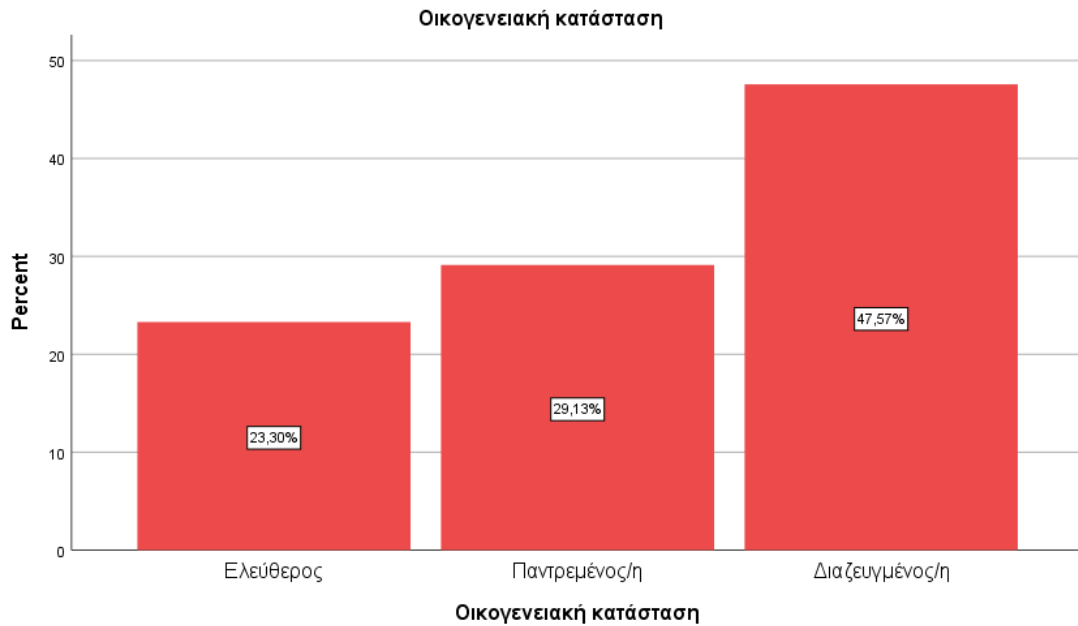
Στο διάγραμμα 3 παρουσιάζεται ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου (N=41, 39.8%). Το 27.2% των συμμετεχόντων ήταν απόφοιτοι

Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το 17.5% αυτών είναι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και το 15.5% αυτών ήταν κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου.



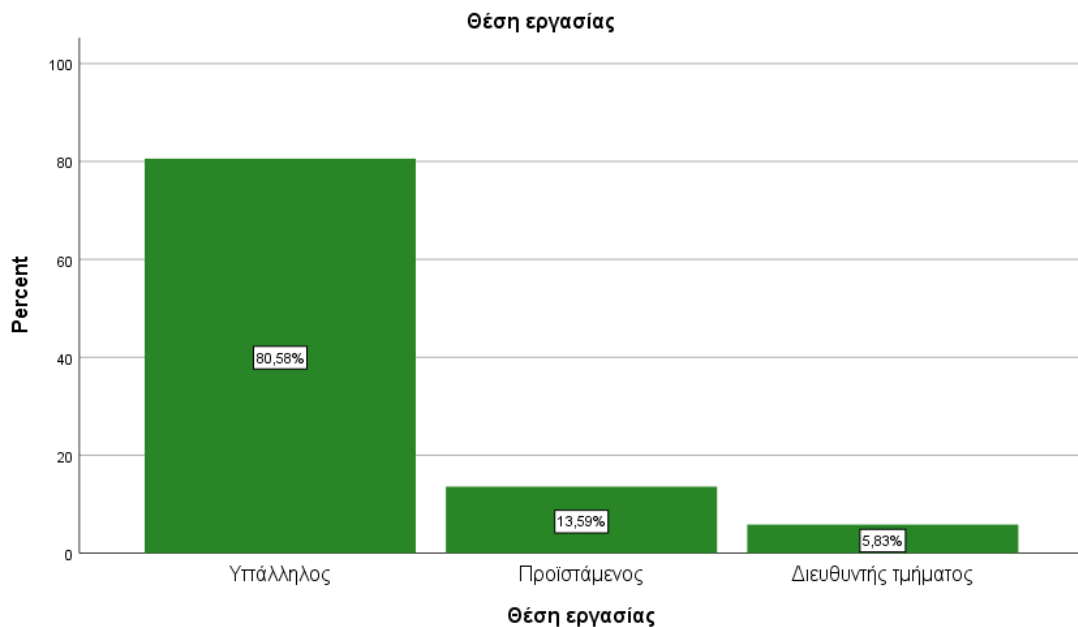
Διάγραμμα 3: Εκπαιδευτικό επίπεδο

Από το διάγραμμα 4 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες ήταν διαζευγμένοι (N=49, 47.6%). Το 29.1% των συμμετεχόντων ήταν παντρεμένοι και το 23.3% αυτών ήταν ελεύθεροι.



Διάγραμμα 4: Οικογενειακή κατάσταση

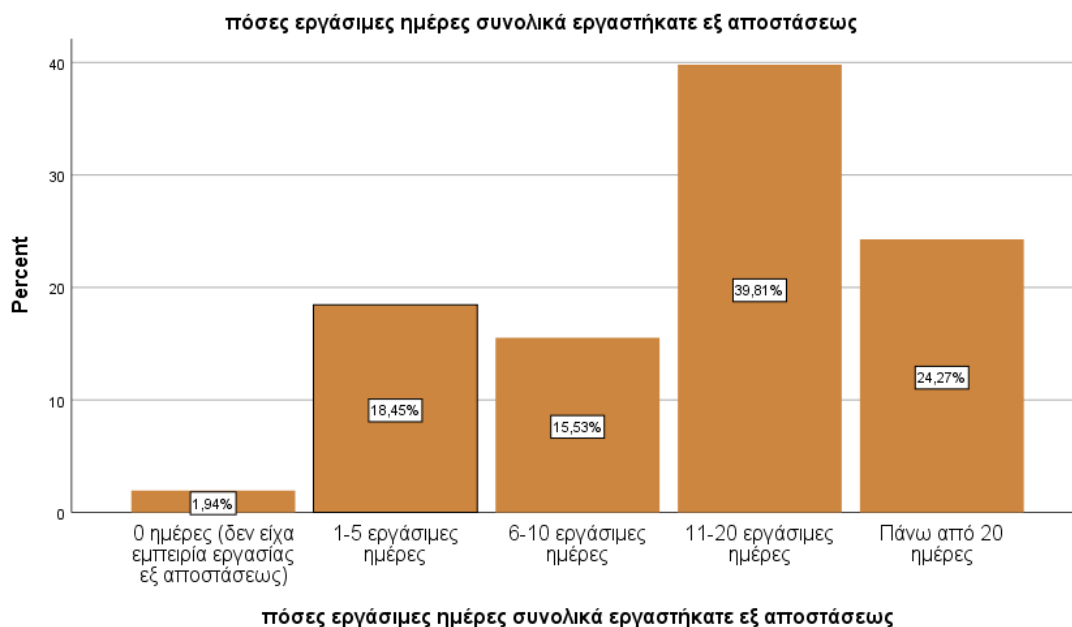
Στο διάγραμμα 5 παρουσιάζεται ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες ήταν υπάλληλοι (N=83, 80.6%). Το 13.6% αυτών ήταν προϊστάμενοι και το 5.8% αυτών διευθυντές τμήματος.



Διάγραμμα 5: Θέση εργασίας

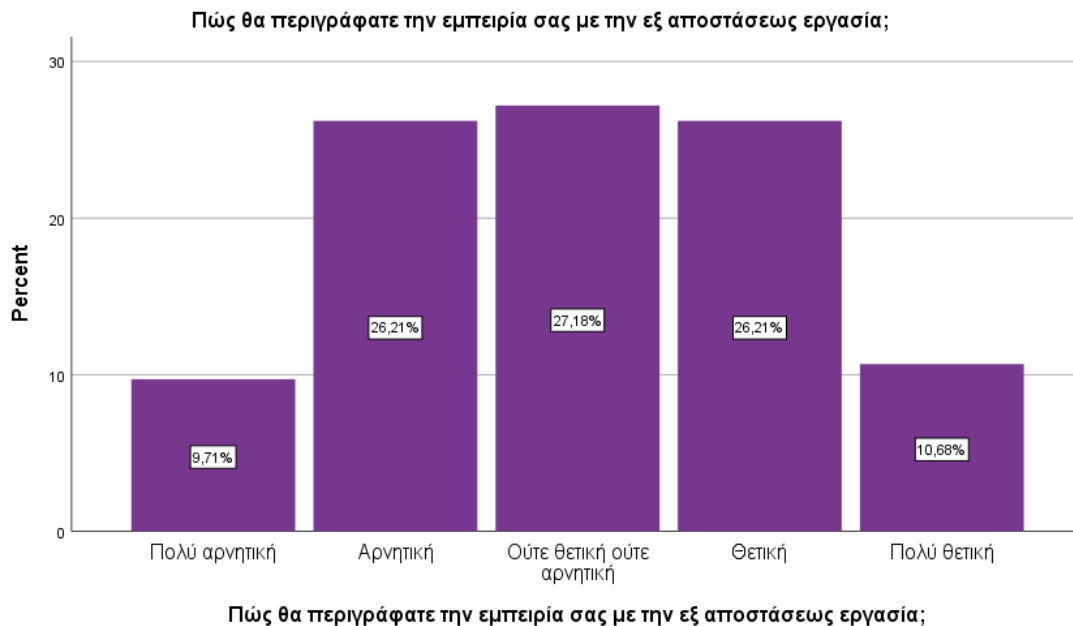
Από το διάγραμμα 6 προκύπτει ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι εργάστηκαν εξ αποστάσεως συνολικά από 11 – 20 ημέρες (N=41, 39.8%). Το 24.3% των εργαζομένων εργάστηκαν εξ αποστάσεως συνολικά από πάνω 20 ημέρες, το 18.4% αυτών

εργάστηκαν συνολικά εξ αποστάσεως από 1 – 5 εργάσιμες ημέρες, το 15.5% αυτών εργάστηκαν συνολικά εξ αποστάσεως από 6 – 10 εργάσιμες ημέρες και το 1.9% αυτών δεν εργάστηκαν καμία ημέρα εξ αποστάσεως.



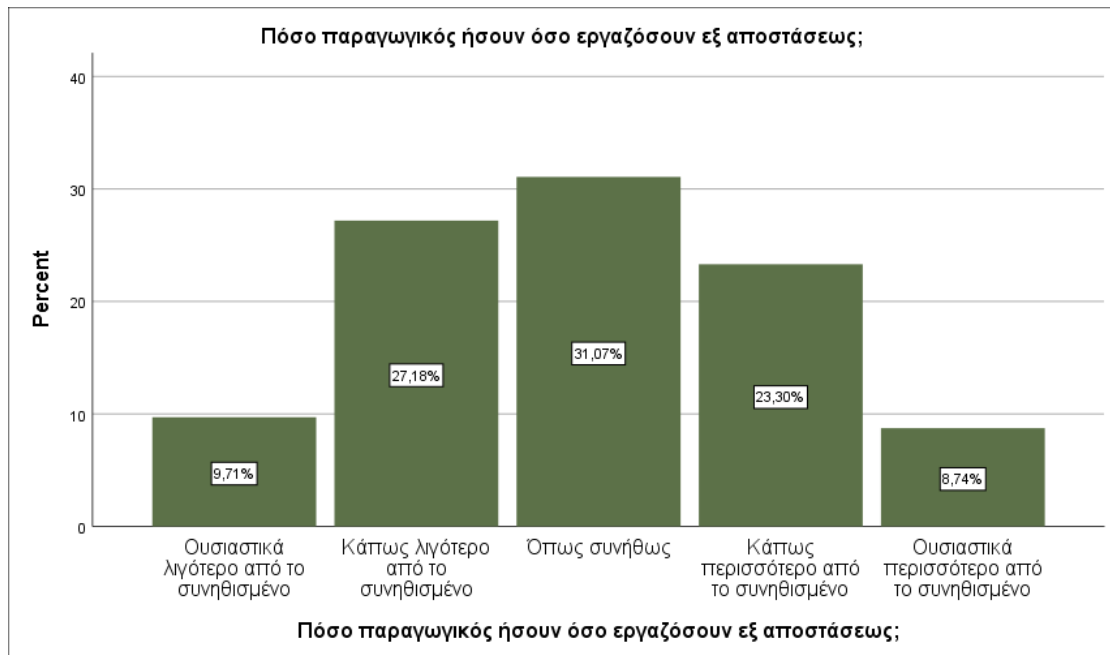
Διάγραμμα 6: Εξ αποστάσεως εργάσιμες μέρες

Από το διάγραμμα 7 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες δεν είχαν ούτε αρνητική ούτε θετική εμπειρία με την εξ αποστάσεως εργασία (N=28, 27.2%). Το 26.2% των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι είτε είχαν αρνητική, είτε θετική εμπειρία με την εξ αποστάσεως εργασία, το 10.7% αυτών είχαν πολύ θετική εμπειρία με την εξ αποστάσεως εργασία και το 9.7% αυτών είχαν πολύ αρνητική εμπειρία με την εξ αποστάσεως εργασία.



Διάγραμμα 7: Περιγραφή εμπειρίας της εξ αποστάσεως εργασίας

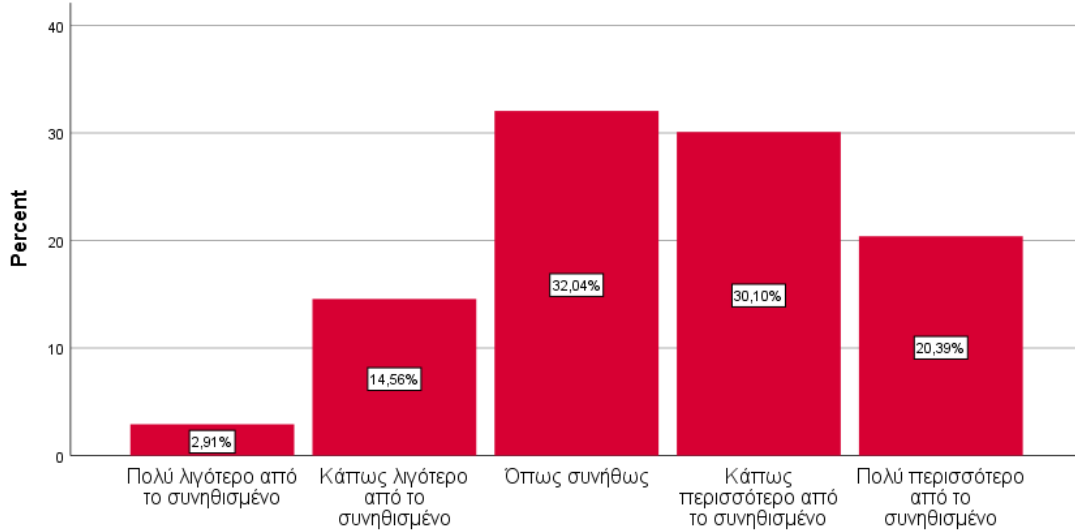
Στο διάγραμμα 8 παρουσιάζεται ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εργασίας η παραγωγικότητά τους ήταν όπως συνήθως (N=32, 31.1%). Το 27.2% των εργαζομένων ανέφεραν ότι κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εργασίας η παραγωγικότητά τους ήταν κάπως λιγότερη από το συνηθισμένο, το 23.3% των εργαζομένων ανέφεραν ότι κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εργασίας η παραγωγικότητά τους ήταν κάπως περισσότερη από το συνηθισμένο, το 9.7% των εργαζομένων ανέφεραν ότι κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εργασίας η παραγωγικότητά τους ήταν ουσιαστικά λιγότερη από το συνηθισμένο και το 8.7% των εργαζομένων ανέφεραν ότι κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εργασίας η παραγωγικότητά τους ήταν ουσιαστικά περισσότερη από το συνηθισμένο.



Διάγραμμα 8: Σύγκριση παραγωγικότητας της εξ αποστάσεως εργασίας και της δια ζώσης

Από το διάγραμμα 9 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι ο φόρτος εργασίας κατά την τηλεργασία την περίοδο της πανδημίας ήταν όπως συνήθως (N=33, 32%). Το 30.1% των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι ο φόρτος εργασίας κατά την τηλεργασία την περίοδο της πανδημίας ήταν κάπως περισσότερος από το συνηθισμένο, το 20.4% αυτών ανέφεραν ότι ο φόρτος εργασίας κατά την τηλεργασία την περίοδο της πανδημίας ήταν πολύ περισσότερος από το συνηθισμένο, το 14.6% αυτών ανέφεραν ότι ο φόρτος εργασίας κατά την τηλεργασία την περίοδο της πανδημίας ήταν κάπως λιγότερος από το συνηθισμένο και το 2.9% αυτών ανέφεραν ότι ο φόρτος εργασίας κατά την τηλεργασία την περίοδο της πανδημίας ήταν πολύ λιγότερος από το συνηθισμένο.

Ποιος ήταν ο φόρτος εργασίας σας κατά την τηλεργασία κατά τη διάρκεια της κατάστασης έκτακτης ανάγκης;



Ποιος ήταν ο φόρτος εργασίας σας κατά την τηλεργασία κατά τη διάρκεια της κατάστασης έκτακτης ανάγκης;

Διάγραμμα 9: Σύγκριση φόρτου εργασίας κατά την τηλεργασία κατά την διάρκεια της κατάστασης έκτακτης ανάγκης

Από τον πίνακα 1 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες ότι κατά την διάρκεια της πανδημίας οι περισσότεροι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι πολύ δύσκολα μπορούσαν να ρυθμίσουν τις σταθερές ώρες εργασίας (N=34, 33%). Ακόμα οι περισσότεροι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι σε μέτριο βαθμό κατά την διάρκεια της τηλεργασίας έκαναν τακτικά διαλείμματα κατά την διάρκεια της εργασίας (N=38, 36.9%) και ένιωθαν σε μέτριο βαθμό κοινωνική απομόνωση από την εργασία τους (N=37, 35.9%). Τέλος οι περισσότεροι συμμετέχοντες αντιμετώπισαν εύκολα το άγχος για τον COVID – 19 (N=66, 64.1%).

Πίνακας 1: Βαθμός δυσκολίας για διάφορες καταστάσεις κατά την περίοδο της εξ αποστάσεως εργασίας

	Πολύ δύσκολα		Δύσκολα		Μέτρια		Εύκολα		Πολύ εύκολα	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	14	13.6%	26	28.2%	34	33%	16	15.5%	10	9.7%
Ρύθμιση σταθερών ωρών εργασίας (π.χ. να μην	34	33%	33	32%	13	12.6%	17	16.5%	6	5.8%

λειτουργεί περισσότερο από
το συνηθισμένο)

Κάνετε τακτικά διαλείμματα κατά τη διάρκεια της εργασίας	13	12.6%	19	18.4%	38	36.9%	23	22.3%	9.7	9.7%
Νιώθατε κοινωνική απομόνωση από την εργασία σας	6	5.8%	33	32%	37	35.9%	25	24.3%	2	1.9%
Αντιμετώπιση άγχους για τον Covid-19	0	0%	6	5.8%	6	5.8%	66	64.1%	25	24.3%

Από το διάγραμμα 10 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι υπήρξαν μικρές διαταραχές στην λειτουργία της επιχείρησης (N=32, 31.1%). Το 22.3% των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι δεν υπήρξαν διαταραχές στην λειτουργία της επιχείρησης, το 20.4% αυτών ανέφεραν ότι η λειτουργία της επιχείρησης διαταράχθηκε σοβαρά κατά την διάρκεια της πανδημίας COVID – 19, το 18.4% αυτών ανέφεραν ότι η λειτουργία της επιχείρησης βελτιώθηκε κάπως κατά την διάρκεια της πανδημίας COVID – 19 και το 7.8% ανέφεραν ότι η λειτουργία της επιχείρησης βελτιώθηκε σημαντικά κατά την διάρκεια της πανδημίας COVID – 19.

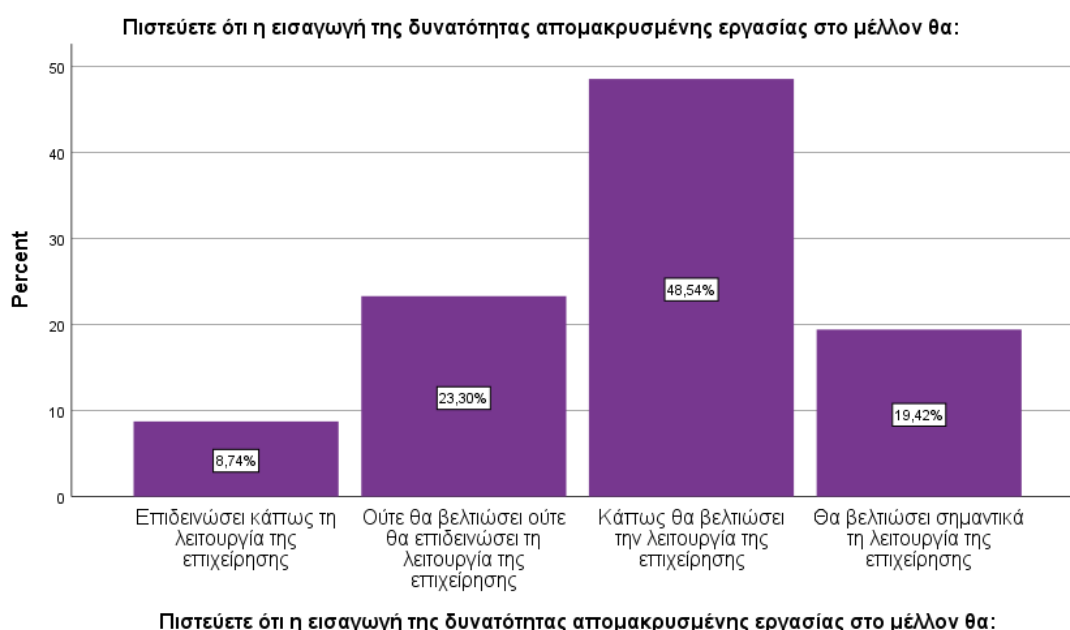
Κατά τη γνώμη σας, σε ποιο βαθμό η πανδημία του Covid-19 και η κατάσταση έκτακτης ανάγκης επηρέασαν τη λειτουργία της επιχείρησή σας;



Κατά τη γνώμη σας, σε ποιο βαθμό η πανδημία του Covid-19 και η κατάσταση έκτακτης ανάγκης επηρέασαν τη λειτουργία της επιχείρησή σας;

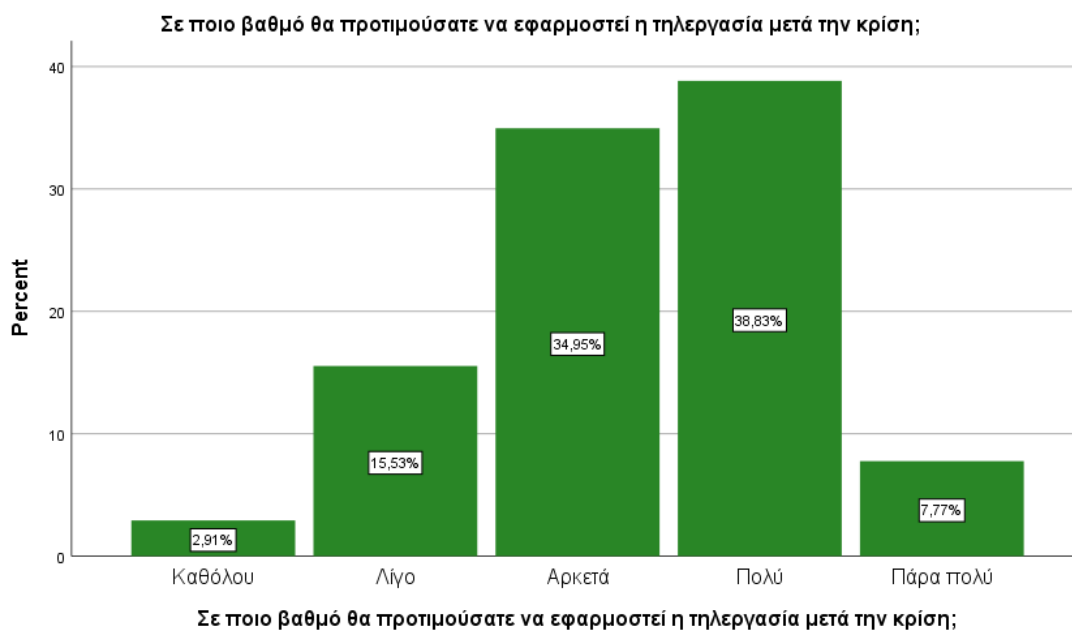
Διάγραμμα 10: Βαθμός επιρροής της λειτουργίας της επιχείρησης κατά την πανδημία COVID – 19

Στο διάγραμμα 11 παρουσιάζεται ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι η εισαγωγή της τηλεργασίας στο μέλλον θα βελτιώσει κάπως τη λειτουργία της επιχείρησης (N=50, 48.5%). Το 23.3% των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι η εισαγωγή της τηλεργασίας στο μέλλον ούτε θα βελτιώσει ούτε θα επιδεινώσει κάπως τη λειτουργία της επιχείρησης, το 19.4% αυτών ανέφεραν ότι η εισαγωγή της τηλεργασίας στο μέλλον θα βελτιώσει σημαντικά τη λειτουργία της επιχείρησης και το 8.7% αυτών ανέφεραν ότι η εισαγωγή της τηλεργασίας στο μέλλον θα επιδεινώσει κάπως τη λειτουργία της επιχείρησης.



Διάγραμμα 11: Η επιρροή της εισαγωγής της εξ αποστάσεως εργασίας στο μέλλον στην επιχείρηση

Από το διάγραμμα 12 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες προτιμούν σε μεγάλο βαθμό να εφαρμοστεί η τηλεργασία μετά την κρίση (N=40, 38.8%). Το 35% των συμμετεχόντων προτιμούν αρκετά να εφαρμοστεί η τηλεργασία μετά την κρίση, το 15.5% αυτών προτιμούν ελάχιστα να εφαρμοστεί η τηλεργασία μετά την κρίση, το 7.8% αυτών προτιμούν σε πολύ μεγάλο βαθμό να εφαρμοστεί η τηλεργασία μετά την κρίση και το 2.9% αυτών δεν προτιμούν καθόλου να εφαρμοστεί η τηλεργασία μετά την κρίση.



Διάγραμμα 12: Εφαρμογή τηλεργασίας μετά την κρίση

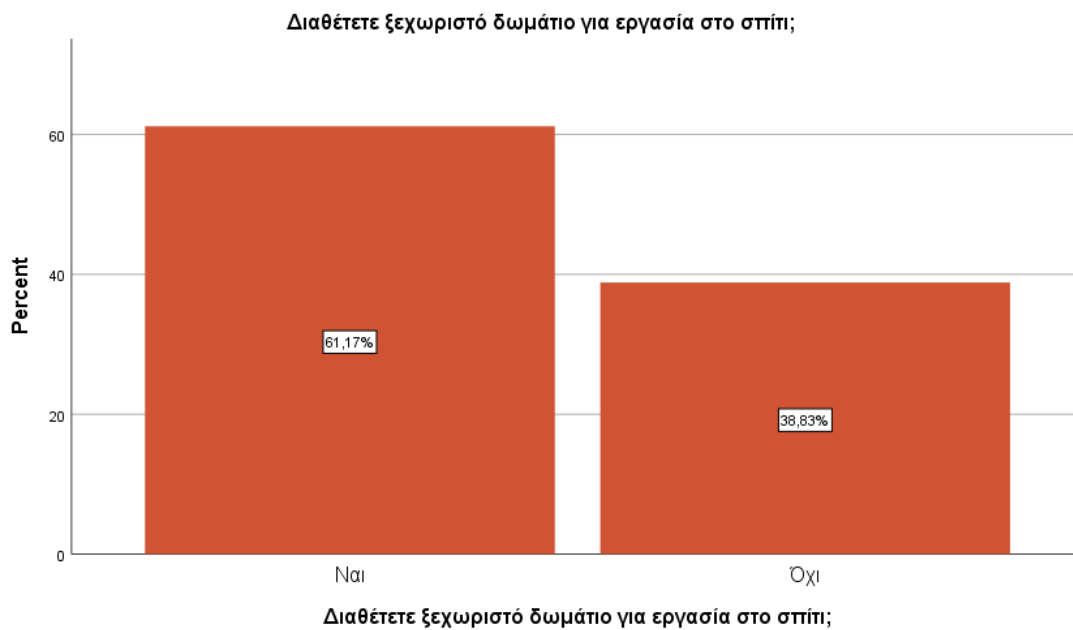
Στην συνέχεια από την έρευνα προέκυψε ότι όλοι οι συμμετέχοντες έχουν πρόσβαση στον βασικό εξοπλισμό που είναι απαραίτητος για την απομακρυσμένη εργασία. Από τον ακόλουθο πίνακα προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η τακτοποίηση του χώρου εργασίας στο σπίτι είναι χειρότερη από ότι στην επιχείρηση (N=43, 41.7%). Ακόμα από την έρευνα προέκυψε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι ο φωτισμός στο χώρο εργασίας του σπιτιού τους (N=38, 36.9%) και τα επίπεδα θορύβου γύρω από τον χώρο εργασίας του σπιτιού τους (N=24, 23.3%) είναι καλύτερη σε σχέση με την επιχείρηση.

Πίνακας 2: Συνθήκες εργασίας στον κανονικό χώρο εργασίας με τις ακόλουθες πτυχές του χώρου του σπιτιού σας που χρησιμοποιείται για εξ αποστάσεως εργασία

	Πολύ χειρότερα		Χειρότερα		Δεν υπάρχει διαφορά		Καλύτερα		Πολύ καλύτερα	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Τακτοποίηση του χώρου εργασίας στο σπίτι (π.χ. ύπαρξη γραφείου, θέση γραφείου, ύπαρξη καρέκλας εργασίας, θέση υπολογιστή κ.λπ.)	16	15.5%	43	41.7%	15	14.6%	21	20.4%	8	7.8%

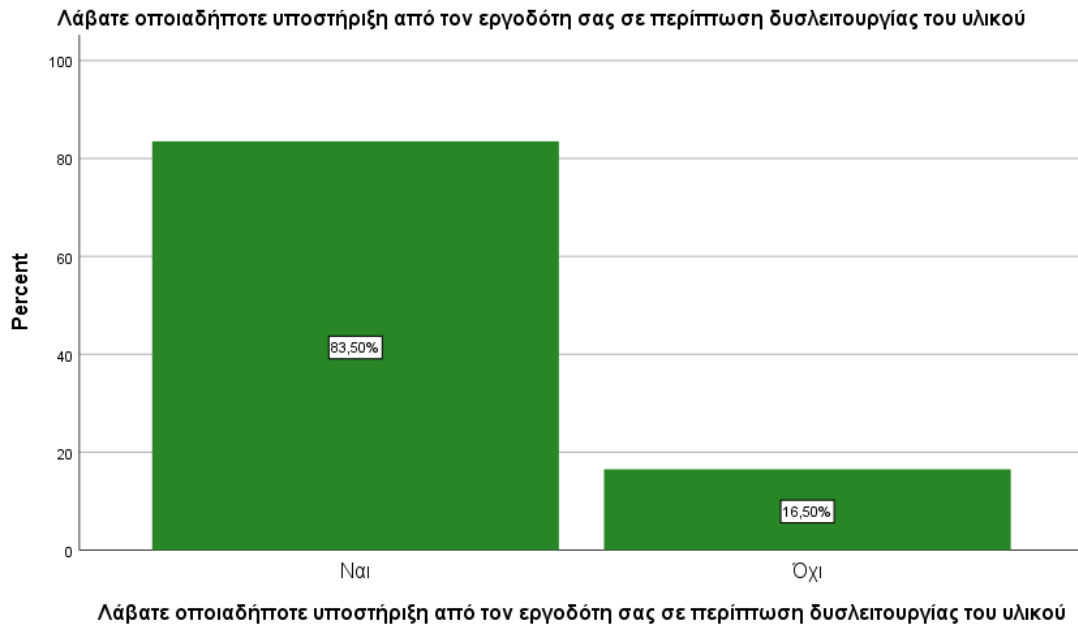
Φωτισμός στο χώρο εργασίας του σπιτιού σας	0	0%	10	9.7%	21	20.4%	38	36.9%	34	33%
Επίπεδα θορύβου γύρω από τον χώρο εργασίας του σπιτιού σας	18	17.5%	23	22.3%	21	20.4%	24	23.3%	17	16.5%

Από το διάγραμμα 13 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες διαθέτουν ξεχωριστό δωμάτιο για εργασία στο σπίτι τους (N=63, 61.2%) και το 38.8% αυτών δεν διαθέτουν ξεχωριστό δωμάτιο για εργασία στο σπίτι τους.



Διάγραμμα 13: Ύπαρξη ξεχωριστού δωματίου για εργασία στο σπίτι

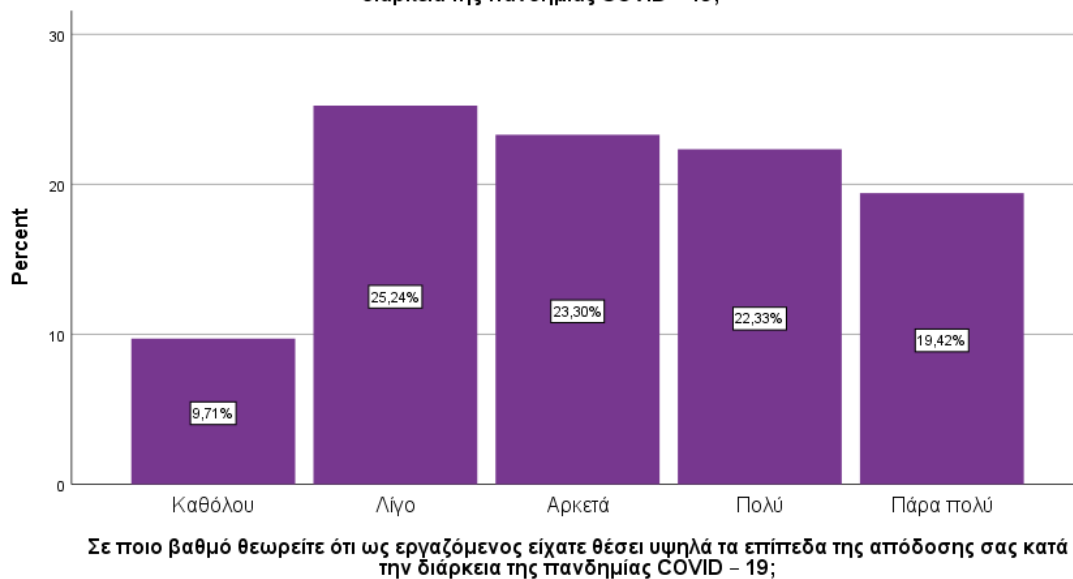
Από το διάγραμμα 14 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν πως έχουν λάβει οποιαδήποτε υποστήριξη από τον εργοδότη τους σε περίπτωση δυσλειτουργίας του υλικού ή του λογισμικού που είναι απαραίτητο για την απομακρυσμένη εργασία (N=86, 83.5%) και το 16.5% αυτών δεν έχουν λάβει οποιαδήποτε υποστήριξη από τον εργοδότη τους σε περίπτωση δυσλειτουργίας του υλικού ή του λογισμικού που είναι απαραίτητο για την απομακρυσμένη εργασία.



Διάγραμμα 14: Ύπαρξη υποστήριξης από τον εργοδότη σε περίπτωση δυσλειτουργίας του υλικού ή του λογισμικού που είναι απαραίτητο για την απομακρυσμένη εργασία

Από το διάγραμμα 15 προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες θεωρούν σε ελάχιστο βαθμό πως είχαν θέσει υψηλά τα επίπεδα της απόδοσης τους κατά την διάρκεια της πανδημίας COVID – 19 (N=26, 25.2%). Το 23.3% των συμμετεχόντων θεωρούν αρκετά πως είχαν θέσει υψηλά τα επίπεδα της απόδοσης τους κατά την διάρκεια της πανδημίας, το 22.3% αυτών θεωρούν σε μεγάλο βαθμό πως είχαν θέσει υψηλά τα επίπεδα της απόδοσης τους κατά την διάρκεια της πανδημίας COVID – 19, το 19.4% αυτών θεωρούν σε πολύ μεγάλο βαθμό πως είχαν θέσει υψηλά τα επίπεδα της απόδοσης τους κατά την διάρκεια της πανδημίας COVID – 19 και το 9.7% αυτών δεν θεωρούν καθόλου πως είχαν θέσει υψηλά τα επίπεδα της απόδοσης τους κατά την διάρκεια της πανδημίας COVID – 19.

Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι ως εργαζόμενος είχατε θέσει υψηλά τα επίπεδα της απόδοσης σας κατά την διάρκεια της πανδημίας COVID – 19;



Διάγραμμα 15: Βαθμός που είχαν θέσει οι εργαζόμενοι υψηλά τα επίπεδα της απόδοσης τους κατά την διάρκεια της πανδημίας COVID – 19

Στον πίνακα 3 παρουσιάζεται ο έλεγχος ANOVA ανάμεσα στην αποδοτικότητα των εργαζομένων που εργάζονταν εξ αποστάσεων κατά την πανδημία και στις μέρες που εργάστηκαν εξ αποστάσεως. Από τον πίνακα 3 προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην αποδοτικότητα των εργαζομένων που εργάζονταν εξ αποστάσεων κατά την πανδημία και στις μέρες που εργάστηκαν εξ αποστάσεως ($F_{4, 102} = 4.346, p < 5\%$). Πιο συγκεκριμένα οι συμμετέχοντες που εργάζονταν εξ αποστάσεως από 1 – 5 ημέρες είχαν μικρότερη αποδοτικότητα από αυτούς που εργάζονταν από 6 μέρες και πάνω.

Πίνακας 3: Έλεγχος ANOVA ανάμεσα στην αποδοτικότητα των εργαζομένων που εργάζονταν εξ αποστάσεων κατά την πανδημία και στις μέρες που εργάστηκαν εξ αποστάσεως

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	25,040	4	6,260	4,346	,003
Within Groups	141,154	98	1,440		
Total	166,194	102			

Στον πίνακα 4 παρουσιάζεται ο έλεγχος ANOVA ανάμεσα στην επιρροή της εξ αποστάσεως εργασίας στο μέλλον στην επιχείρηση και στην ηλικία των συμμετεχόντων. Από τον πίνακα 4 προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην επιρροή της εξ αποστάσεως εργασίας στο μέλλον στην επιχείρηση και στην ηλικία των συμμετεχόντων ($F_{3, 102} = 5.446, p < 5\%$). Πιο συγκεκριμένα οι συμμετέχοντες που έχουν ηλικία από 40 – 49 ετών θεωρούν ότι η εξ αποστάσεως εργασία στο μέλλον θα έχει αρνητική επίδραση στην επιχείρηση συγκριτικά με αυτούς που έχουν ηλικία από 18 – 39 ετών.

Πίνακας 4: Έλεγχος ANOVA ανάμεσα στην επιρροή της εξ αποστάσεως εργασίας στο μέλλον στην επιχείρηση και στην ηλικία των συμμετεχόντων

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10,666	3	3,555	5,446	,002
Within Groups	64,635	99	,653		
Total	75,301	102			

Στον πίνακα 5 παρουσιάζεται ο έλεγχος t – test ανάμεσα στον βαθμό που ήταν παραγωγικοί οι εργαζόμενοι και στην ύπαρξη ξεχωριστού δωματίου για εργασία. Από τον πίνακα 5 προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στον βαθμό που ήταν παραγωγικοί οι εργαζόμενοι και στην ύπαρξη ξεχωριστού δωματίου για εργασία ($t_{101} = -2.081, p < 5\%$). Πιο συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι που είχαν ξεχωριστό δωμάτιο για εργασία είναι λιγότερο παραγωγικοί συγκριτικά με αυτούς δεν είχαν ξεχωριστό δωμάτιο για εργασία.

Πίνακας 5: Έλεγχος t – test ανάμεσα στον βαθμό που ήταν παραγωγικοί οι εργαζόμενοι και στην ύπαρξη ξεχωριστού δωματίου για εργασία

Διαθέτετε ξεχωριστό δωμάτιο για	N	Mean	Std. Deviation	t	df	sig

εργασία στο
σπίτι;

Πόσο παραγωγικός ήσουν όσο εργαζόσουν εξ αποστάσεως;	Ναι	63	2,76	,87	-2.081	101	0.040
	Όχι	40	3,23	1,39			

Συμπεράσματα

Ο σκοπός της παραπάνω έρευνας ήταν να εξεταστεί η αποδοτικότητα των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα κατά την διάρκεια της πανδημίας COVID – 19 και την επιθυμία του να δουλέψουν ξανά με την μέθοδο της τηλεργασίας. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες ήταν άντρες, είχαν ηλικία από 40 – 49 ετών και ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου. Ακόμα από την έρευνα προέκυψε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες ήταν διαζευγμένοι και ήταν υπάλληλοι.

Ακόμα από την έρευνα προέκυψε ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι εργάστηκαν εξ αποστάσεως συνολικά από 11 – 20 ημέρες, δεν είχαν ούτε αρνητική ούτε θετική εμπειρία με την εξ αποστάσεως εργασία, ανέφεραν ότι κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εργασίας η παραγωγικότητά τους ήταν όπως συνήθως και ανέφεραν ότι ο φόρτος εργασίας κατά την τηλεργασία την περίοδο της πανδημίας ήταν όπως συνήθως. Επίσης από την έρευνα προέκυψε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες ότι κατά την διάρκεια της πανδημίας οι περισσότεροι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι πολύ δύσκολα μπορούσαν να ρυθμίσουν τις σταθερές ώρες εργασίας. Επιπρόσθετα οι περισσότεροι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι σε μέτριο βαθμό κατά την διάρκεια της τηλεργασίας έκαναν τακτικά διαλείμματα κατά την διάρκεια της εργασίας και ένιωθαν σε μέτριο βαθμό κοινωνική απομόνωση από την εργασία τους. Τέλος οι περισσότεροι συμμετέχοντες αντιμετώπισαν εύκολα το άγχος για τον COVID – 19.

Επίσης από την έρευνα προέκυψε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι υπήρξαν μικρές διαταραχές στην λειτουργία της επιχείρησης, ανέφεραν ότι η εισαγωγή της τηλεργασίας στο μέλλον θα βελτιώσει κάπως τη λειτουργία της επιχείρησης και προτιμούσαν σε μεγάλο βαθμό να εφαρμοστεί η τηλεργασία μετά την κρίση. Ακόμα οι περισσότεροι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η τακτοποίηση του χώρου εργασίας στο σπίτι είναι χειρότερη από ότι στην επιχείρηση. Επίσης από την έρευνα προέκυψε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι ο φωτισμός στο χώρο εργασίας του σπιτιού τους και τα επίπεδα θορύβου γύρω από τον χώρο εργασίας του σπιτιού τους είναι καλύτερη σε σχέση με την επιχείρηση.

Επιπρόσθετα από την έρευνα προέκυψε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες διαθέτουν ξεχωριστό δωμάτιο για εργασία στο σπίτι τους, δήλωσαν πως έχουν λάβει

οποιαδήποτε υποστήριξη από τον εργοδότη τους σε περίπτωση δυσλειτουργίας του υλικού ή του λογισμικού που είναι απαραίτητο για την απομακρυσμένη εργασία και θεωρούν σε ελάχιστο βαθμό πως είχαν θέσει υψηλά τα επίπεδα της απόδοσης τους κατά την διάρκεια της πανδημίας COVID – 19.

Έπειτα από την έρευνα προέκυψε ότι οι συμμετέχοντες που εργάζονταν εξ αποστάσεως από 1 – 5 ημέρες είχαν μικρότερη αποδοτικότητα από αυτούς που εργάζονταν από 6 μέρες και πάνω. Ακόμα στην έρευνα παρουσιάστηκε ότι οι συμμετέχοντες που έχουν ηλικία από 40 – 49 ετών θεωρούν ότι η εξ αποστάσεως εργασία στο μέλλον θα έχει αρνητική επίδραση στην επιχείρηση συγκριτικά με αυτούς που έχουν ηλικία από 18 – 39 ετών. Τέλος οι εργαζόμενοι που είχαν ξεχωριστό δωμάτιο για εργασία είναι λιγότερο παραγωγικοί συγκριτικά με αυτούς δεν είχαν ξεχωριστό δωμάτιο για εργασία.

Βιβλιογραφία

Ahmed, S., Sanghi, S., & Ganguly, R. (2020). Telecommuting: Challenges and opportunities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Industrial and Production Engineering*, 37(8), 514-527.

Almeida, I., Gomes, J., Barroso, M., Tavares, P., & Sampaio, P. (2020). Telework and occupational safety and health: A literature review. *Safety Science*, 131, 104938.

Allen, T. D. (2013). The work–family role interface: A synthesis of the research from industrial and organizational psychology. In N. W. Schmitt & S. Highhouse (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 12, pp. 698–718). John Wiley & Sons.

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.

Apgar, M. (2020). The challenges of managing remote teams. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2020/03/the-challenges-of-managing-remote-teams>

Bloom, N., Kretschmer, T., & van Reenen, J. (2011). Work-life balance, management practices and productivity. National Bureau of Economic Research.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.

Brito, C., & Wilson, N. (2021). Telework and environmental sustainability: A review. *Business Strategy and the Environment*, 30(4), 2236-2249.

Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimec, J., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H. Y. (2018). The productivity of working from home is increasing. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(8), 1837-1841.

Davis, C. H. F., & Harrington, R. J. (2010). Employees' experiences with telecommuting: An exploratory study of California state government employees. *Review*

Chen, Y. F., & Katz, B. (2016). Extending the reach of persuasive technologies: A review and future research directions. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 67(11), 2606-2621.

Davenport, T. H., & Pearlson, K. (2018). Two cheers for the virtual office. *MIT Sloan Management Review*, 59(3), 35-39.

Davis, C. H. F., & Harrington, R. J. (2010). Employees' experiences with telecommuting: An exploratory study of benefits and challenges. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 601-616.

Ducharme, J. (2019, March 19). The Case for Compressed Workweeks. Retrieved from <https://time.com/5558623/compressed-workweek-benefits/>

Fidan, E. (2018). Financial Education Programs for Employees: A Review of the Literature. *International Journal of Business and Social Science*, 9(5), 123-129.
Davenport, T. H., & Pearlson, K. (2018). Two cheers for the virtual office. *MIT Sloan Management Review*, 59(3), 35-39.

Ducharme, J. (2019, March 19). The Case for Compressed Workweeks. Retrieved from <https://time.com/5558623/compressed-workweek-benefits/>

Fidan, E. (2018). Financial Education Programs for Employees: A Review of the Literature. *International Journal of Business and Social Science*, 9(5), 123-129.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.

Golaszewski, T., Allen, T., & Shuster, J. (2015). The business case for employee wellness programs. Society for Human Resource Management. Retrieved from <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/The-Business-Case-for-Employee-Wellness-Programs.pdf>

Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340-1350.

Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2008). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), 301-318.

Golden, A. G., & Raghuram, S. (2010). Telecommuting and the work-family balance: A research roundup. *Sloan Management Review*, 52(1), 11-13. *International Journal of Business and Social Science*, 9(5), 123-129.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1524

Golaszewski, T., Allen, T., & Shuster, J. (2015). The business case for employee wellness programs. Society for Human Resource Management. Retrieved from <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/The-Business-Case-for-Employee-Wellness-Programs.pdf>

Golden, A. G., & Raghuram, S. (2010). Telecommuting and the work-family balance: A research roundup. *Sloan Management Review*, 52(1), 11-13.

Golden, T. D. (2017). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 106-116. doi: 10.1016/j.jvb.2017.02.004

Grant, A. M., & Gino, F. (2021). A little thanks goes a long way: Explaining why gratitude expressions motivate prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 120(1), 44-63.

Greenberg, N. (2019). The top 10 biggest distractions while working from home. *Forbes*. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/nickgreen/2019/06/11/the-top-10-biggest-distractions-while-working-from-home/?sh=45299c20627b>

Grosse-Rueschkamp, B., Cresswell, K., & Neilson, S. (2019). Understanding the challenges of remote teamworking and how to overcome them. CIPD. Retrieved from https://www.cipd.co.uk/Images/understanding-the-challenges-of-remote-teamworking-and-how-to-overcome-them_tcm18-59781.pdf

Haq, M. A., Hafeez, M., & Khan, M. A. (2021). Impact of teleworking on employee's health and well-being during COVID-19 pandemic. *Journal of Public Affairs*, e2734.

Hamilton, R. (2018). Working from home: The ultimate productivity hack? *MIT Sloan Management Review*, 59(2), 75-82.

Hämmig, O. (2017). Health risks associated with social isolation in general and in young, middle and old age. *PloS One*, 12(8), e0181024.

Henderson, M., & Glozier, N. (2012). A framework for understanding work-related stressors and mental health: A review and synthesis. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*, 2, 73-89. doi: 10.1002/9781119991430.ch4

Hill, E. J., Ferris, M., & Martinson, V. (2004). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 65(2), 220-241. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.005

Knezek, G., & Christensen, R. (2019). The effectiveness of educational technology applications for enhancing mathematics achievement in K-12 classrooms: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 28, 100283.

Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347–367. doi: 10.1016/j.jvb.2005.08.002

Lee, H. E., & Oh, H. (2017). The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination of virtual work. *Information & Management*, 54(7), 851-861.

Merchant, Z., Goetz, E. T., Cifuentes, L., Keeney-Kennicutt, W., & Davis, T. J. (2014). Effectiveness of virtual reality-based instruction on students' learning outcomes in K-12 and higher education: A meta-analysis. *Computers & Education*, 70, 29-40.

Nikolaou, I. E., & Dimitriou, L. (2021). Teleworking in the context of the COVID-19 pandemic: Implications for employees and organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 32(13), 2793-2826.

Sykes, K. E., Giesbrecht, B., & Sykes, K. (2008). The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: A systematic review. *Safety Science*, 46(9), 1297-1316.

Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556. doi: 10.1037/a0027974

Trougakos, J. P., Beal, D. J., Green, S. G., & Weiss, H. M. (2008). Making the break count: An episodic examination of recovery activities, emotional experiences, and positive affective displays. *Academy of Management Journal*, 51(1), 131-146.

Wong, E. K., & Ormiston, M. E. (2014). The effects of sleep deprivation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 99(5), 1068-1078.