

**Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου
Σχολή Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών
Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων**

**Διδρυματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΔΔΠΜΣ)
Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση**

**Η επίδραση της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα στην
εργασία στο Δημόσιο Τομέα, κατά τα χρόνια της
πανδημίας**

Νίκη Σπηλιοπούλου

Κόρινθος, Οκτώβριος 2022

**University of Peloponnese
Faculty of Social and Political Sciences
Department of Political Studies and International Relations**

**Interinstitutional Master Program in
Local and Regional Development and Local Government**

**The effect of teleworking on productivity at work in the
Public Sector, during the years of the pandemic of
COVID-19**

Niki Spiliopoulou

Corinth, October 2022

ΥΠΕΥΘΥΝΗΔΗΛΩΣΗ

Με την παρούσα δήλωση:

1. Δηλώνω ρητά και ανεπιφύλακτα ότι η διπλωματική εργασία που σας καταθέτω αποτελεί προϊόν δικής μου πνευματικής προσπάθειας, δεν παραβιάζει τα δικαιώματα τρίτων μερών και ακολουθεί τα διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα επιστημονικής συγγραφής, τηρώντας πιστά την ακαδημαϊκή δεοντολογία.
2. Οι απόψεις που εκφράζονται αποτελούν αποκλειστικά ευθύνη της συγγραφέως και ο επιβλέπων, οι εξεταστές, το Τμήμα και το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου δεν υιοθετούν κατ' ανάγκη τις εκφραζόμενες απόψεις ούτε φέρουν οποιαδήποτε ευθύνη για τυχόν λάθη και παραλείψεις.

Η δηλούσα

Αφιέρωση:

Στον πατέρα μου....

Ευχαριστίες:

Ευχαριστώ θερμά τους καθηγητές μου και κυρίως τον επιβλέποντα καθηγητή της διπλωματικής μου εργασίας κ. Σήφη Πλυμάκη για τη καθοδήγηση , τη συμπαράσταση και την υποστήριξή του.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένειά μου και στους συμφοιτητές μου που με ενθάρρυναν και υπήρξαν συνοδοιπόροι σε αυτό το όμορφο ταξίδι.

Η επίδραση της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα στην εργασία στο Δημόσιο Τομέα, κατά τα χρόνια της πανδημίας

Σημαντικοί Όροι: τηλεργασία στο δημόσιο τομέα, παραγωγικότητα, ικανοποίηση από την εργασία, πανδημία COVID-19

Περίληψη

Θεωρείται γενικά ότι η μετάβαση μέρους ή και του συνόλου των υπηρεσιών του δημοσίου τομέα που συντελέστηκε την περίοδο της πανδημίας έγινε αναγκαστικά με μεγάλη ταχύτητα, με απότομο και σχεδόν βίαιο τρόπο, χωρίς κάποια προετοιμασία και είχε σημαντική αρνητική επίδραση στην παραγωγικότητα του δημοσίου τομέα, λόγω αδυναμίας πλήρους εφαρμογής από τους υπαλλήλους. Η παρούσα έρευνα εξετάσει τις απόψεις 105 υπαλλήλων των Δήμων Αιγάλεω και Αγίας Βαρβάρας που εργάστηκαν σε συνθήκες τηλεργασίας και βρέθηκε ότι ναι μεν οι υπάλληλοι αντιμετώπισαν αυξημένο φόρτο εργασίας λόγω ανετοιμότητας του συστήματος να μεταβεί σε διαδικτυακό περιβάλλον αλλά και λόγω έλλειψης πόρων, αλλά επέδειξαν τον ίδιο ζήλο για τα καθήκοντά τους, παρά τις πιθανές αποσπάσεις προσοχής από τις υποχρεώσεις του σπιτιού.

The effect of teleworking on productivity at work in the Public Sector, during the years of the pandemic of COVID-19

Keywords: teleworking in the public sector, productivity, job satisfaction, COVID-19 pandemic

Abstract

It is generally considered that the transition of a part or all of the public sector services that took place during the pandemic was necessarily carried out at high speed, in an abrupt and almost violent manner, without any preparation and had a significant negative impact on the productivity of the public sector, due to the weakness of full implementation by the employees. Present research examined the opinions of 105 employees of the Municipalities of Aigaleo and Peristeri who worked in teleworking conditions and found that, although the employees faced an increased workload due to the minimum preparedness of the public sector to transfer to an online environment and also due to a lack of resources, they showed the same zeal for their duties, despite possible distractions from household duties.

Περιεχόμενα

Κατάλογος Πινάκων	10
Κατάλογος Γραφημάτων	12
Εισαγωγή	14
Κεφάλαιο 1 - Τηλεργασία στο δημόσιο τομέα την περίοδο του COVID.....	16
1.1. Διαμορφωθείσα κατάσταση.....	16
1.2 Μέτρα του Δημοσίου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας λόγω του COVID-19...	17
1.3. Προβλήματα στην εφαρμογή της τηλεργασίας στο Δημόσιο τομέα κατά την περίοδο της πανδημίας λόγω του COVID – 19	18
1.4 Οφέλη από την υιοθέτηση της τηλεργασίας και προβληματισμοί	20
Κεφάλαιο 2 - Η επίδραση της τηλεργασίας στην ικανοποίηση των εργαζομένων	23
2.1. Ορισμός της τηλεργασίας και της εργασιακής ικανοποίησης	23
2.2. Η επίδραση της τηλεργασίας στην ικανοποίηση των εργαζομένων.....	24
Κεφάλαιο 3 - Η επίδραση της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα στο δημόσιο τομέα.....	30
3.1 Η έννοια της παραγωγικότητας	30
3.2 Η επίδραση της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα.....	32
Κεφάλαιο 4 - Μεθοδολογία έρευνας	37
4.1 Στόχοι της έρευνας.....	37
4.2 Ερευνητικά ερωτήματα.....	37
4.3 Τεκμηρίωση ερευνητικής προσέγγισης	37
4.4 Ερευνητικό εργαλείο.....	38
4.5 Δείγμα	39
4.6 Διαδικασία	39
Κεφάλαιο 5 - Αποτελέσματα Έρευνας	40
5.1 Έλεγχος αξιοπιστίας	40
5.1.1 Αξιοπιστία του ερωτηματολογίου.....	40
5.1.2 Αξιοπιστία κλίμακας Τηλεργασία	41
5.1.3 Αξιοπιστία κλίμακας Φόρτος εργασίας	41

5.1.4 Αξιοπιστία κλίμακας Ικανοποίηση από την εργασία.....	41
5.2 Δημογραφικά Στοιχεία.....	42
5.3 Περιγραφική Στατιστική Ανάλυση.....	46
5.3.1 Κλίμακα Τηλεργασία.....	47
5.3.2 Κλίμακα Φόρτος εργασίας.....	59
5.3.3 Κλίμακα Ικανοποίηση από την εργασία.....	64
5.3.4 Επαγωγική στατιστική ανάλυση.....	70
Συζήτηση.....	73
Συμπεράσματα.....	75
Σύνοψη αποτελεσμάτων.....	75
Εξέταση ερευνητικών υποθέσεων.....	76
Σημασία παρούσης έρευνας.....	77
Βιβλιογραφία.....	78
Παράρτημα Α Συνοδευτική Επιστολή.....	83
Παράρτημα Β Ερωτηματολόγιο.....	84
B. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ (TELEWORKING).....	85
B1. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ (ATTITUDINAL FACTORS).....	85
B2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ (SOCIALFACTORS).....	85
B3. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ (SITUATIONAL FACTORS).....	85
Γ. ΦΟΡΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (WORKLOAD).....	86
Δ. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ (JOBSATISFACTION).....	86

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1 - Ανάλυση αξιοπιστίας ερωτηματολογίου εκτός από τα δημογραφικά	40
Πίνακας 2 - Ανάλυση αξιοπιστίας για τις ερωτήσεις της κλίμακας τηλεργασία.....	41
Πίνακας 3 - Ανάλυση αξιοπιστίας για τις ερωτήσεις της κλίμακας φόρτος εργασίας	41
Πίνακας 4 - Ανάλυση αξιοπιστίας για τις ερωτήσεις της κλίμακας ικανοποίηση από την εργασία.....	41
Πίνακας 5 - Φύλο συμμετεχόντων.....	42
Πίνακας 6 - Ηλικία συμμετεχόντων.....	42
Πίνακας 7 - Εκπαιδευτικό επίπεδο συμμετεχόντων	43
Πίνακας 8 - Οικογενειακή κατάσταση Συμμετεχόντων	44
Πίνακας 9 - Σχέση εργασίας συμμετεχόντων	45
Πίνακας 10 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η τηλεργασία τους ενθαρρύνει να δώσουν στην εργασία τους τον καλύτερό τους εαυτό	47
Πίνακας 11 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν είναι δυσαρεστημένοι με την τηλεργασία.....	48
Πίνακας 12 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η τηλεργασία έχει αρνητική επίδραση στη σωματική τους υγεία	49
Πίνακας 13 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους	50
Πίνακας 14 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις τους με την οικογένειά τους	51
Πίνακας 15 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν έχουν αρκετές πληροφορίες ώστε να φέρουν εις πέρας την εργασία τους.....	52
Πίνακας 16 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν οι αρμοδιότητές τους επαρκούν ώστε να φέρουν εις πέρας την εργασία τους.....	53
Πίνακας 17 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν οι ευθύνες του πόστου τους είναι ξεκάθαρες.....	54
Πίνακας 18 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν οι διοικητές του οργανισμού στον οποίο εργάζονται ενδιαφέρονται πολύ για την υγεία τους.....	55
Πίνακας 19 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν ο εξοπλισμός και η βοήθεια που λαμβάνουν από την υπηρεσία τους επαρκούν για να φέρουν εις πέρας την εργασία τους	56

Πίνακας 20 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν αδυνατούν να συγκεντρωθούν στην εργασία τους γιατί πρέπει να ασχοληθούν με διευθέτηση θεμάτων στο σπίτι.....	57
Πίνακας 21 - Μέση τιμή και τυπική απόκλιση στις ερωτήσεις της κλίμακας τηλεργασία	58
Πίνακας 22 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά απαιτεί η εργασία τους να δουλέψουν με πιο εντατικούς ρυθμούς απ' ότι συνήθως	59
Πίνακας 23 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά απαιτεί η εργασία τους να δουλέψουν πολύ σκληρά για να ολοκληρώσουν την εργασία τους	60
Πίνακας 24 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά τους δίνεται ανεπαρκής χρόνος για να περαιώσουν την εργασία τους.....	61
Πίνακας 25 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά ο φόρτος εργασίας είναι πολύ μεγάλος.....	62
Πίνακας 26 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά τους δίνεται όγκος εργασίας μεγαλύτερος από αυτόν που μπορούν να περαιώσουν με πολύ καλά αποτελέσματα	63
Πίνακας 27 - Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των απαντήσεων των συμμετεχόντων στις ερωτήσεις της κλίμακας φόρτος εργασίας.....	64
Πίνακας 28 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η φύση της εργασίας τους ικανοποιεί.....	64
Πίνακας 29 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν ο μισθός είναι ικανοποιητικός.....	65
Πίνακας 30 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν είναι ικανοποιημένοι από τους ανωτέρους τους.....	66
Πίνακας 31 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν έχουν δυνατότητες εξέλιξης	67
Πίνακας 32 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν είναι ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους.....	68
Πίνακας 33 - Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των απαντήσεων των συμμετεχόντων στις ερωτήσεις της κλίμακας ικανοποίηση από την εργασία.....	69
Πίνακας 34 - Εύρεση διαφοροποίησης ανάμεσα στις γυναίκες με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις και στους υπόλοιπους συμμετέχοντες ως προς την παραγωγικότητά τους στην τηλεργασία.....	70
Πίνακας 35 - Στατιστική σημαντικότητα του μοντέλου συσχέτισης φόρτου εργασίας και παραγωγικότητας.....	71

Πίνακας 36 - Εύρεση επίδρασης του φόρτου εργασίας στην παραγωγικότητα κατά την τηλεργασία.....	71
Πίνακας 37 - Εύρεση συσχέτισης ανάμεσα στο φόρτο εργασίας και την ικανοποίηση.....	71
Πίνακας 38 - Στατιστική σημαντικότητα μοντέλου συσχέτισης Ικανοποίησης και Παραγωγικότητας	72
Πίνακας 39 - Εύρεση επίδρασης της ικανοποίησης στην παραγωγικότητα στην τηλεργασία	72

Κατάλογος Γραφημάτων

Γράφημα 1 - Φύλο συμμετεχόντων	42
Γράφημα 2 - Ηλικία συμμετεχόντων	43
Γράφημα 3 - Εκπαιδευτικό επίπεδο συμμετεχόντων	44
Γράφημα 4 - Οικογενειακή κατάσταση Συμμετεχόντων.....	45
Γράφημα 5 - Σχέση εργασίας συμμετεχόντων.....	46
Γράφημα 6 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η τηλεργασία τους ενθαρρύνει να δώσουν στην εργασία τους τον καλύτερό τους εαυτό	47
Γράφημα 7 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν είναι δυσαρεστημένοι με την τηλεργασία.....	48
Γράφημα 8 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η τηλεργασία έχει αρνητική επίδραση στη σωματική τους υγεία	49
Γράφημα 9 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους	50
Γράφημα 10 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις τους με την οικογένειά τους.....	51
Γράφημα 11 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν έχουν αρκετές πληροφορίες ώστε να φέρουν εις πέρας την εργασία τους.....	52
Γράφημα 12 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν οι αρμοδιότητές τους επαρκούν ώστε να φέρουν εις πέρας την εργασία τους.....	53
Γράφημα 13 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν οι ευθύνες του κόστους τους είναι ξεκάθαρες.....	54
Γράφημα 14 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν οι διοικητές του οργανισμού στον οποίο εργάζονται ενδιαφέρονται πολύ για την υγεία τους.....	55

Γράφημα 15 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν ο εξοπλισμός και η βοήθεια που λαμβάνουν από την υπηρεσία τους επαρκούν για να φέρουν εις πέρας την εργασία τους	56
Γράφημα 16 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν αδυνατούν να συγκεντρωθούν στην εργασία τους γιατί πρέπει να ασχοληθούν με διευθέτηση θεμάτων στο σπίτι.....	57
Γράφημα 17 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά απαιτεί η εργασία τους να δουλέψουν με πιο εντατικούς ρυθμούς απ' ότι συνήθως	59
Γράφημα 18 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά απαιτεί η εργασία τους να δουλέψουν πολύ σκληρά για να ολοκληρώσουν την εργασία τους	60
Γράφημα 19 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά τους δίνεται ανεπαρκής χρόνος για να περαιώσουν την εργασία τους	61
Γράφημα 20 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά ο φόρτος εργασίας είναι πολύ μεγάλος.....	62
Γράφημα 21 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά τους δίνεται όγκος εργασίας μεγαλύτερος από αυτόν που μπορούν να περαιώσουν με πολύ καλά αποτελέσματα	63
Γράφημα 22 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η φύση της εργασίας τους ικανοποιεί.....	65
Γράφημα 23 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν ο μισθός είναι ικανοποιητικός	66
Γράφημα 24 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν είναι ικανοποιημένοι από τους ανωτέρους τους.....	67
Γράφημα 25 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν έχουν δυνατότητες εξέλιξης	68
Γράφημα 26 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν είναι ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους.....	69

Εισαγωγή

Χωρίς να προηγηθεί κάποιος πρότερος σχεδιασμός, οι περιορισμοί στις μετακινήσεις που επιβλήθηκαν από την πανδημία λόγω COVID-19, ανάγκασαν το Δημόσιο Τομέα σε σχεδόν όλες τις χώρες του ανεπτυγμένου και αναπτυσσόμενου κόσμου να διακόψει μεγάλο μέρος των καθημερινών δια ζώσης δραστηριοτήτων και να μεταβεί σε περιβάλλον τηλεργασίας. Στην πραγματικότητα ο Δημόσιος Τομέας πέρασε μία από τις εντονότερες κρίσεις στην ιστορία του όσο αφορά το σημαντικότερο προϊόν που παράγει, δηλαδή την προσφορά υπηρεσιών προς τους πολίτες (Garcia-Contreras et al., 2021).

Παραγωγικότητα ορίζεται το ποσοστό του επιτυχούς αποτελέσματος μίας διεργασίας ανά μονάδα ή ανά αποτέλεσμα. Σε έναν κερδοσκοπικό οργανισμό το αποτέλεσμα είναι εύκολο να απεικονιστεί με αριθμούς (κέρδη, ζημίες) ή επιτυχείς μονάδες παραγωγής. Στο Δημόσιο τομέα όμως τα οικονομικά αποτελέσματα είναι συνήθως ισοσκελισμένα, γιατί οι δημόσιοι οργανισμοί είναι σχεδιασμένοι να παράγουν κοινωνικό έργο, μία μεταβλητή με κατεξοχήν ποιοτικά χαρακτηριστικά, άρα η παραγωγικότητα δύσκολα προσεγγίζεται με ποσοτικές μεθόδους (Drumea, 2020).

Ορισμένοι ερευνητές θεωρούν ότι η παραγωγικότητα του δημοσίου τομέα περιορίζεται στην μέτρηση της απόδοσης ως προς την αποτελεσματικότητα της εργασίας για την παροχή δημοσίων αγαθών ή υπηρεσιών (Stainer & Stainer, 2000; Limna et al., 2010), ενώ άλλοι θεωρούν ότι η παραγωγικότητα μπορεί μόνο να μετρηθεί από την αξιολόγηση των επιτευγμάτων του δημοσίου τομέα (Boyle, 2006; Brunea, 2020).

Στις περισσότερες των ερευνών όμως τόσο για τον ιδιωτικό τομέα () όσο και για το δημόσιο τομέα () η παραγωγικότητα κατά την τηλεργασία συσχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και αρνητικά με το φόρτο εργασίας. Δηλαδή όσο περισσότερο ικανοποιημένος αισθάνεται ένας υπάλληλος τόσο μεγαλύτερη εργασιακή δέσμευση επιδεικνύει και ζήλο για τα καθήκοντά του, ενώ η τηλεργασία φαίνεται να αυξάνει το φόρτο εργασίας των υπαλλήλων του Δημοσίου τομέα κυρίως, γιατί είναι περιορισμένες οι τεχνολογικές παροχές, οι υποδομές και η εκτέλεση των καθηκόντων που μπορούν να συμβούν εξ αποστάσεως. Η παρούσα έρευνα έχει ως σκοπό να εξετάσει την επίδραση της εφαρμογής της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας λόγω COVID σε Δημόσιους οργανισμούς, και πιο συγκεκριμένα σε έναν οργανισμό της πρωτοβάθμιας τοπικής αυτοδιοίκησης όπως είναι ένας Δήμος, και να αναγνωρίσει την σχέση μεταξύ των παραπάνω μεταβλητών που θα οδηγήσει στον καλύτερο

σχεδιασμό αλλαγών που μπορεί να σχετίζονται με απότομες μεταβολές του εργασιακού περιβάλλοντος λόγω έκτακτων συνθηκών.

Κεφάλαιο 1 - Τηλεργασία στο δημόσιο τομέα την περίοδο του COVID

1.1. Διαμορφωθείσα κατάσταση

Τις τελευταίες δεκαετίες, η ισχυρή εξέλιξη που έχει λάβει χώρα στο πεδίο των τεχνολογικών συστημάτων και των συστημάτων μετάδοσης και διαχείρισης της πληροφορίας έχει οδηγήσει στην ανάδυση σημαντικών προκλήσεων όσον αφορά στον τρόπο πραγματοποίησης των καθημερινών ανθρώπινων δράσεων. Ο τομέας της εργασίας, ο οποίος αποτελεί το θεμελιώδη παραγωγικό τομέα και τη βάση για την προαγωγή της κοινωνικής ωφέλειας και ανάπτυξης, δεν μπορεί να μείνει ανεπηρέαστος από την εξέλιξη αυτή. Σε μια τέτοια διαμορφωθείσα κατάσταση, οργανισμοί, εργαζόμενοι και κοινότητες καλούνται να υιοθετούν διαρκώς και δυναμικά στις καθημερινές τους λειτουργίες τον τεχνολογικό παράγοντα και να αποδίδουν σε αυτόν όλο και μεγαλύτερη βαρύτητα κατά τη διαμόρφωση του μοντέλου λειτουργικής και παραγωγικής τους δράσης.

Η τηλεργασία αποτελεί μια από τις πιο σημαντικές δυνατότητες που απορρέουν από την τεχνολογική εξέλιξη και την ενίσχυση των δυνατοτήτων μετάδοσης της πληροφορίας μέσω της χρήσης ψηφιακών εργαλείων και μέσων. Η πανδημία Covid – 19 οδήγησε στην έκτακτη και χωρίς χρόνο για προετοιμασία απαίτηση για εκτεταμένη και άμεση ενσωμάτωση της τηλεργασίας στις παραγωγικές δραστηριότητες των οργανισμών τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα. Αυτή η έκτακτη κατάσταση που διαμορφώθηκε μέσω της πανδημίας Covid – 19 αναμένεται να αποτελέσει και την αφορμή για την πιο γρήγορη μετάβαση των παραγωγικών οργανισμών από τον τυπικό τρόπο εργασίας στους χώρους των γραφείων των φορέων σε ένα νέο λειτουργικό μοντέλο το οποίο θα διακρίνεται από την ισχυρότερη παρουσία του στοιχείου της εξ' αποστάσεως εργασίας (Stoianetal., 2022).

Με την εμφάνιση των πρώτων κρουσμάτων του νέου ιού στις αρχές του έτους 2020, η εφαρμογή της τηλεργασίας αποτέλεσε προτεραιότητα υψηλής βαρύτητας για το δημόσιο τομέα στο σύνολο των ανεπτυγμένων χωρών σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι κυβερνήσεις των χωρών προχώρησαν στη λήψη μιας σειράς μέτρων με σκοπό την ενίσχυση της τηλεργασίας στο δημόσιο τομέα έτσι ώστε να αποφεύγεται ο συγχρωτισμός στους χώρους εργασίας και να εξασφαλίζονται συνθήκες κοινωνικής αποστασιοποίησης με απώτερο στόχο να μειώνεται ο

βαθμός διασποράς του ιού στον πληθυσμό και επομένως ο κίνδυνος κατάρρευσης των υγειονομικών συστημάτων (Saganetal., 2021).

1.2 Μέτρα του Δημοσίου τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας λόγω του COVID-19

Στην Ελλάδα, η ελληνική κυβέρνηση προχώρησε στην έγκαιρη λήψη μέτρων για την αποτροπή της διασποράς του ιού στην ελληνική επικράτεια με αποτέλεσμα η Ελλάδα να θωρακιστεί σε σημαντικό βαθμό απέναντι στον ιό κατά το πρώτο κύμα εκδήλωσης αυτού και να αποφευχθούν φαινόμενα ακραίας πίεσης στο ελληνικό υγειονομικό σύστημα. Η εφαρμογή της τηλεργασίας αποτέλεσε κομβικό στοιχείο στο περιεχόμενο των εν λόγω μέτρων. Τα μέτρα αυτά σε σχέση με τον παράγοντα της τηλεργασίας περιελάμβαναν (Υπουργείο Εσωτερικών, 2022):

- Την κατάρτιση πλάνου εργασίας από κάθε δημόσια υπηρεσία, λαμβάνοντας υπόψη τις υγειονομικές εξελίξεις, την απαίτηση για πρόληψη και για μείωση της διασποράς του ιού και τη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Μέσω αυτού, μπορούσε να προσδιορισθεί πιο αποτελεσματικά το αναγκαίο προσωπικό για την πραγματοποίηση της καθημερινής λειτουργίας της υπηρεσίας ομαλά και για την κάλυψη των στόχων που απορρέουν από την αποστολή της. Σε μια τέτοια βάση, μπορούσε να καθοριστεί με μεγαλύτερη ακρίβεια το ποσοστό των εργαζομένων που μπορούσε να τηλεργαστεί στη βάση της απαίτησης κάθε δημόσιος οργανισμός να εξασφαλίζει ότι λειτουργεί με το αναγκαίο προσωπικό για την παροχή των υπηρεσιών του.
- Η προαγωγή στο μέγιστο δυνατό βαθμό της τηλεργασίας, με την προϋπόθεση να διασφαλίζεται η λειτουργική επάρκεια των δημόσιων οργανισμών.
- Την πρόβλεψη για εργασία στους δημόσιους οργανισμούς με φυσική παρουσία αριθμού ατόμων ανάλογα με τις διαθέσιμες υλικοτεχνικές δυνατότητες καθενός εξ' αυτών και με την εξασφάλιση μεταξύ των θέσεων εργασίας απόστασης 1,5 μέτρου.
- Την παροχή δυνατότητας στους εργαζόμενους – γονείς να επιλέξουν την εξ' αποστάσεως εργασία εφόσον αυτό ήταν δυνατό λαμβάνοντας υπόψη τα καθήκοντά τους και τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας τους.

1.3. Προβλήματα στην εφαρμογή της τηλεργασίας στο Δημόσιο τομέα κατά την περίοδο της πανδημίας λόγω του COVID – 19

Ένα σημαντικό πρόβλημα για την εφαρμογή της τηλεργασίας στο δημόσιο τομέα στον ελληνικό χώρο, το οποίο εκτός από καθυστερήσεις οι οποίες μπορεί να ήταν καθοριστικές για την έκβαση της πανδημίας, αφορούσε και στην τυπική διάσταση, ήταν αυτό της έλλειψης νομικού πλαισίου για τον καθορισμό των ζητημάτων που σχετίζονται με την τηλεργασία καθώς και του τρόπου οργάνωσης και υλοποίησης αυτής. Ενώ στον ιδιωτικό τομέα, για την εφαρμογή της τηλεργασίας, υιοθετήθηκαν τα προβλεπόμενα όπως αυτά αποτυπώνονται στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση 2006 – 2007 μέσω της οποίας έχουν ενσωματωθεί τα περιεχόμενα της συμφωνίας – πλαίσιο των κρατών – μελών, για το δημόσιο τομέα δεν υπήρχε κάποιος αντίστοιχος οδηγός. Σε ένα τέτοιο πλαίσιο, η οργάνωση και εφαρμογή της τηλεργασίας στο δημόσιο τομέα πραγματοποιήθηκαν μέσω της έκδοσης εγκυκλίων από το Υπουργείο Εσωτερικών, οι οποίες αφορούσαν σε κάθε δημόσιο οργανισμό και λάμβαναν υπόψη τις δυνατότητες και τη φύση των καθηκόντων των εργαζομένων, καθώς και το διαθέσιμο υλικό και τεχνολογικό εξοπλισμό (Σκυλάκου, 2021).

Όπως ήδη αναφέρθηκε, το ξέσπασμα της πανδημίας και κυρίως η ένταση των επιπτώσεών της αποτέλεσαν ένα αιφνίδιο γεγονός το οποίο δεν είχε προβλεφθεί. Σε ένα τέτοιο πλαίσιο, η ανάγκη για εφαρμογή της τηλεργασίας στο δημόσιο τομέα ήταν άμεση και επιτακτική με αποτέλεσμα να μην υπάρχει χρόνος για σχεδιασμό του τρόπου εφαρμογής του εγχειρήματος. Ταυτόχρονα, δεν υπήρχε καμία εμπειρία από προηγούμενες εφαρμογές μιας ανάλογης δράσης με αποτέλεσμα η επιτυχής υλοποίηση του εγχειρήματος σε άμεσο χρόνο να φαντάζει εξαιρετικά δύσκολη. Σε μια τέτοια διαμορφωθείσα κατάσταση, η ελληνική δημόσια διοίκηση καλέστηκε να εφαρμόσει μια δράση που δεν είχε εφαρμόσει ποτέ στο παρελθόν, υπό εξαιρετικά δύσκολες κοινωνικές, οικονομικές και υγειονομικές συνθήκες, χωρίς να διαταραχθεί η ομαλή της λειτουργία της και η εξασφάλιση της εξυπηρέτησης και της προστασίας του πολίτη (Ροϊδης, 2021).

Προχωρώντας, η αποτελεσματική και χωρίς προβλήματα εφαρμογή της τηλεργασίας από έναν οργανισμό απαιτεί την ύπαρξη ισχυρών τεχνολογικών υποδομών, όπως συστήματα μετάδοσης της πληροφορίας ικανά να διαχειριστούν μεγάλο όγκο δεδομένων και δίκτυα που μπορούν χωρίς περιορισμούς να μεταδώσουν ισχυρό όγκο πληροφορίας, καθώς και την ύπαρξη ενός επαρκούς ψηφιακού υποβάθρου. Οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα, στην

πλειοψηφία τους, δεν είχαν την απαραίτητη τεχνολογική και ψηφιακή βάση για την εφαρμογή της τηλεργασίας σε τόσο μεγάλη έκταση και άμεσα, ενώ δεν υπήρχε η δυνατότητα για σχεδιασμό του τρόπου με τον οποίο μπορούν να ενισχυθούν οι τεχνολογικές και ψηφιακές τους δυνατότητες. Οι δημόσιοι οργανισμοί που είχαν επενδύσει στην ενίσχυση της ψηφιακής τους υποδομής βρέθηκαν σε πλεονεκτικότερη θέση για την καλύτερη διαχείριση της κρίσης και για την αποδοτικότερη εκπλήρωση της άμεσης ανάγκης για εφαρμογή της τηλεργασίας στο δημόσιο τομέα (Barrutia&Echebarria, 2021).

Τέλος, η εφαρμογή της τηλεργασίας απαιτεί και την εξοικείωση των υπαλλήλων με τις απαιτούμενες τεχνολογικές διατάξεις και δυνατότητες, έτσι ώστε αυτή να μπορεί να εφαρμοστεί αποτελεσματικά, ιδίως σε μια πιεστική συνθήκη όπως αυτή που επέβαλε η πανδημία, όπου η απαίτηση για άμεση προσαρμογή των υπαλλήλων στη νέα κατάσταση, όπου η τεχνολογική συνιστώσα διαδραμάτιζε κομβικό ρόλο, ήταν αδιαπραγμάτευτη. Ο δημόσιος τομέας, με αυτό το στοιχείο να χαρακτηρίζει ισχυρά την ελληνική δημόσια διοίκηση, διαθέτει στις τάξεις του και άτομα με χαμηλή ροπή στην τεχνολογία, κυρίως αυτά που ανήκουν στην παλιά γενιά εργαζομένων, με αποτέλεσμα το εγχείρημα της αφομοίωσης από αυτούς των τεχνολογικών αναγκών που ήταν απαραίτητες για την εφαρμογή της τηλεργασίας να είναι δύσκολο και σε πολλές περιπτώσεις να συναντά και την ισχυρή αντίστασή τους, σε μια συγκυρία όπου όλο το ανθρώπινο δυναμικό ήταν απαραίτητο και ο τρόπος χρήσης αυτού θα έπρεπε να βελτιστοποιηθεί προκειμένου ο δημόσιος τομέας να συνεχίσει να λειτουργεί ομαλά. Η μη ύπαρξη χρόνου για την υιοθέτηση εκπαιδευτικών δράσεων ενίσχυσε ακόμα περισσότερο το ήδη δύσκολο αυτό εγχείρημα (Segbenya&Okorley, 2022).

Παρά τα προαναφερθέντα προβλήματα και εμπόδια, θα πρέπει να καταδειχθεί ότι η δημόσια διοίκηση κατάφερε να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στην εφαρμογή της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια των πιεστικών συνθηκών που επέβαλε η πανδημία, ενώ μπορεί να θεωρηθεί ότι αυτή αποτέλεσε εφαλτήριο για την επίτευξη της υλοποίησης δράσεων ψηφιακού μετασχηματισμού της δημόσιας διοίκησης με άμεση επίπτωση στην ενίσχυση των παραγόντων της αποτελεσματικότητας, της προσβασιμότητας, της συμμετοχικότητας και της διαφάνειας. Υπό αυτό το πρίσμα, η τηλεργασία και ο ψηφιακός μετασχηματισμός ενισχύουν συνεχώς τη θέση τους στο δημόσιο τομέα.

1.4 Οφέλη από την υιοθέτηση της τηλεργασίας και προβληματισμοί

Τα οφέλη που απορρέουν από την υιοθέτηση της τηλεργασίας στις δράσεις ενός οργανισμού σχετίζονται τόσο με τον ίδιο τον οργανισμό και το ανθρώπινο δυναμικό του όσο και με ευρύτερους παράγοντες τους οποίους αποτελούν η κοινωνία και το περιβάλλον. Τα εν λόγω οφέλη είναι (Johnson, 1997; Messenger, 2019):

Για τους τηλεεργαζόμενους:

Μέσω της εργασίας από απόσταση, ενισχύεται η δυνατότητα των εργαζομένων για επίτευξη ενός πιο ισορροπημένου τρόπου ζωής ανάμεσα στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή. Επίσης, αυξάνονται οι ευκαιρίες για εργασία και η διευκόλυνση στην εργασία για κατηγορίες εργαζομένων όπως αυτοί με αναπηρίες ή άλλα ζητήματα υγείας, οι οποίοι μπορούν να εκπληρώσουν πιο αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους από το χώρο που κατοικούν. Προχωρώντας, βελτιώνεται το επίπεδο της ποιότητας ζωής των εργαζομένων και επομένως και η ψυχολογία τους μιας και αποφεύγεται η καθημερινή τριβή τους με ψυχοφθόρες καταστάσεις, όπως η κίνηση στους δρόμους κλπ., ενώ ενισχύεται η αίσθηση της ανεξαρτησίας και της αυτονομίας τους μιας και μπορούν να καθορίσουν μόνοι τους τον τόπο που θα εργαστούν και το ωράριο εργασίας τους. Τέλος, αυξάνονται οι επαγγελματικές ευκαιρίες και η δυνατότητα εκμετάλλευσης ατόμων που διαμένουν εκτός των αστικών κέντρων μιας και αυτά μπορούν να εργαστούν χωρίς την απαίτηση για μετακίνηση στον τόπο που εδρεύει ο οργανισμός για τον οποίο παράγουν.

Για τους οργανισμούς:

Με την υιοθέτηση των δυνατοτήτων της τηλεργασίας στις λειτουργικές τους δράσεις, οι οργανισμοί μπορούν να μειώσουν τον αριθμό των εργαζομένων που παράγουν με φυσική παρουσία στους χώρους γραφείων αυτών. Με αυτό τον τρόπο, μειώνεται η ανάγκη για διατήρηση μεγάλων χώρων γραφείων και επομένως ενισχύεται η δυνατότητα για μείωση του κόστους των εγκαταστάσεων. Ταυτόχρονα, ενισχύεται το επίπεδο ευχαρίστησης των εργαζομένων μιας και αυτοί νιώθουν ότι ο οργανισμός τους εμπιστεύεται και τους δίνει τη δυνατότητα να δρουν με πιο αυτόνομο και ανεξάρτητο τρόπο. Προχωρώντας ένα βήμα πιο πέρα, μέσω της τηλεργασίας ενισχύεται η ευελιξία ενός οργανισμού. Για παράδειγμα, αν ανακύψει μια έκτακτη συνθήκη όπως αυτή της πανδημίας Covid – 19, το ανθρώπινο δυναμικό μπορεί να συνεχίσει να παράγει από απόσταση χωρίς να προκληθεί πρόβλημα στην

ομαλή παραγωγική λειτουργία του οργανισμού. Η με ορθό και αποδοτικό τρόπο ενσωμάτωση της τηλεργασίας στη λειτουργική δράση ενός οργανισμού μπορεί να αυξήσει σημαντικά την παραγωγικότητα αυτού μιας και το ανθρώπινο δυναμικό παράγει εργασία περισσότερες ώρες, αφού μειώνεται η επίδραση εξωτερικών παραγόντων, όπως καθυστερήσεις εξαιτίας της κίνησης, απεργιακές κινητοποιήσεις κλπ. Ταυτόχρονα, ενισχύεται το επίπεδο κλίσεων, δεξιοτήτων και προσόντων των εργαζομένων μέσω της συνεχούς εκμάθησης και εφαρμογής των τεχνολογικών εξελίξεων και δυνατοτήτων που αποτελούν προαπαιτούμενο για την αποτελεσματική εφαρμογή της τηλεργασίας στους κόλπους ενός οργανισμού.

Για το περιβάλλον και την κοινωνία:

Η υιοθέτηση της τηλεργασίας οδηγεί σε χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας μιας και εξαλείφονται περιορισμοί απασχόλησης που σχετίζονται με το γεωγραφικό παράγοντα και την απόσταση. Προέκταση αυτού αποτελεί η ενίσχυση των επιπέδων κοινωνικής ευημερίας και η μείωση του υφιστάμενου οικονομικού και κοινωνικού χάσματος στον πληθυσμό. Όπως ήδη, ειπώθηκε, ευάλωτες κατηγορίες πληθυσμού έχουν περισσότερες ευκαιρίες εργασίας και επομένως βελτιώνεται η ποιότητα ζωής τους και η συμμετοχή τους στην παραγωγική δραστηριότητα της κοινωνίας. Τέλος, η μείωση των μετακινήσεων ως απόρροια της εφαρμογής της τηλεργασίας οδηγεί σε μείωση της ρύπανσης του περιβάλλοντος αλλά και σε εξοικονόμηση ενέργειας τόσο σε επίπεδο μετακινήσεων όσο και σε επίπεδο κατανάλωσης στους χώρους γραφείων.

Από την άλλη, η υιοθέτηση της τηλεργασίας με εκτεταμένο τρόπο οδηγεί στην ανάπτυξη και κάποιων προβληματισμών που έχουν να κάνουν τόσο με το ανθρώπινο δυναμικό όσο και με τους οργανισμούς. Αυτοί είναι (Johnson, 1997; Messenger, 2019):

Για τους τηλεεργαζόμενους:

Μέσω της τηλεργασίας, μπορεί μεν να εξασφαλίζεται η εργασία χωρίς απόσπαση της προσοχής από παρεμβάσεις συναδέλφων κλπ., από την άλλη όμως λαμβάνει χώρα απώλεια των ωφελειών που προκύπτουν από την επαφή και αλληλεπίδραση με αυτούς. Χάνεται η δυνατότητα για άμεση υποστήριξη και ανταλλαγή δεδομένων και πληροφοριών, αλλά και τα πολύ σημαντικά στοιχεία της κοινωνικότητας και της ανάπτυξης φιλικών σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων. Η απώλεια των εν λόγω στοιχείων μπορεί να έχει άμεση επίπτωση στην ψυχολογία των εργαζομένων και επομένως να οδηγήσει σε μειωμένη παραγωγικότητα.

Όπως ήδη τονίστηκε, για την αποτελεσματική εφαρμογή της τηλεργασίας, αποτελεί προϋπόθεση η ενσωμάτωση στον οργανισμό ενδεδειγμένων τεχνολογικών διατάξεων και δυνατοτήτων. Η εξ' αποστάσεως εργασία μειώνει τη δυνατότητα του εργαζομένου για άμεση τεχνική υποστήριξη και επομένως αυξάνει την πιθανότητα για απώλεια παραγωγικού χρόνου εφόσον προκύψει κάποιο τεχνικό ζήτημα. Κλείνοντας, τα να εργάζεται κάποιος από απόσταση απαιτεί πειθαρχία, την οποία δε διαθέτουν όλοι οι εργαζόμενοι. Η παραγωγή από το σπίτι χαρακτηρίζεται από πολλές πηγές απόσπασης της προσοχής, με τον εργαζόμενο να πρέπει να θέτει όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αν δε συμβεί αυτό, τότε η παραγωγικότητά του θα μειωθεί αισθητά.

Για τους οργανισμούς:

Παρά τη διαρκή ανάπτυξη και βελτίωση των μέσων διάχυσης της πληροφορίας, η διατάραξη της ασφάλειας των δεδομένων και ο κίνδυνος απώλειας αυτών αυξάνονται όσο περισσότερο και σε μεγαλύτερη έκταση υιοθετείται η τηλεργασία. Επίσης, όπως ήδη ειπώθηκε, με την υιοθέτηση της τηλεργασίας, μειώνεται ο βαθμός αλληλεπίδρασης και άμεσης επαφής των εργαζομένων, γεγονός που αποτελεί τροχοπέδη για την ενίσχυση των παραγόντων της συνεργατικότητας, της συμμετοχικότητας και της ομαδικότητας, στοιχεία κομβικά για την επίτευξη των συλλογικών στόχων του οργανισμού. Προχωρώντας, η αδυναμία για άμεση παροχή τεχνικής υποστήριξης στο ανθρώπινο δυναμικό που εργάζεται από απόσταση, οδηγεί σε απώλεια παραγωγικού χρόνου σε αυτό και επομένως σε μείωση της παραγωγικότητας για το συνολικό οργανισμό.

Τέλος, σε ένα ευρύτερο πλαίσιο προσέγγισης, η υιοθέτηση των δυνατοτήτων της τηλεργασίας σε έναν οργανισμό δημιουργεί αμφιβολίες και προβληματισμούς που σχετίζονται με τη συνολικότερη προσέγγιση της διοίκησης ανθρώπινων πόρων. Και να γίνει αποδεκτό ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να ελεγχθούν σε σχέση με την αποδοτικότητα εκπλήρωσης των αρμοδιοτήτων τους όταν παράγουν εξ' αποστάσεως, οι αρχές της διοίκησης και διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων ενσωματώνουν στο περιεχόμενό τους στοιχεία όπως είναι η συμπεριφορική δράση, ο προσανατολισμός και η συμπόρευση με τις αξίες του οργανισμού, η συνεργατικότητα, η παρακίνηση και η συμμετοχικότητα στη λήψη αποφάσεων. Τα στοιχεία αυτά δεν μπορούν να ελεγχθούν και να αξιολογηθούν ενδεδειγμένα και με επάρκεια σε ένα καθεστώς εργασίας όπου η τηλεργασία ενσωματώνεται σε υψηλό βαθμό (Danielsetal., 2000).

Κεφάλαιο 2 - Η επίδραση της τηλεργασίας στην ικανοποίηση των εργαζομένων

2.1. Ορισμός της τηλεργασίας και της εργασιακής ικανοποίησης

Η τηλεργασία ορίζεται ως η εκτέλεση εργασιών που μπορεί να πραγματοποιείται συχνά μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη, με τη χρήση της τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνίας (Solis, 2017). Ο Nilles (1997) χρησιμοποίησε για πρώτη φορά την λέξη τηλεργασία για να ορίσει την «εργασία από το σπίτι». Μέχρι σήμερα δεν υπάρχει ακριβώς ορισμός για την έννοια τηλεργασία και για αυτό αναφέρεται με διάφορες έννοιες, όπως τηλεργασία, εργασία από το σπίτι, εικονική εργασία, εργασία εξ αποστάσεως και ευέλικτη εργασία.

Η ικανοποίηση μπορεί να θεωρηθεί σαν τη στάση ή σαν το συναίσθημα για την εργασία. Η θετική στάση σημαίνει ικανοποίηση από την εργασία, ενώ η αρνητική σημαίνει δυσαρέσκεια από αυτήν (Ziegleretal, 2012). Με βάση αυτόν τον ορισμό, οι George και Jones (2008) υποστήριξαν ότι η στάση του κάθε εργαζόμενου προς την εργασία του καθορίζεται από τη στάση του απέναντι σε διάφορες πτυχές της εργασίας, όπως για παράδειγμα οι συνθήκες εργασίας, οι εργασιακές σχέσεις, οι προϊστάμενοι και η αμοιβή. Όταν τα άτομα είναι δυσαρεστημένοι με τη δουλειά τους αυτό έχει αρνητικό αντίκτυπο πέρα από την επαγγελματική ζωή τους ζωή και στην προσωπική τους. Ορισμένοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν πραγματικά προβλήματα στην ταυτόχρονη διαχείριση των εργασιακών και οικογενειακών τους υποχρεώσεων, με αποτέλεσμα να αυξάνεται το άγχος λόγω υπερφόρτωσης. Η τηλεργασία μπορεί να δώσει λύση σε κάποια από αυτά τα προβλήματα προσφέροντας πολλά πλεονεκτήματα, αλλά συγχρόνως και μειονεκτήματα (Karácsony, 2021). Διάφοροι αναλυτές πραγματοποίησαν έρευνες και επιβεβαίωσαν το γεγονός ότι η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την απόδοση των εργαζομένων. Είναι γενικά αποδεκτό το γεγονός ότι η απόδοση των εργαζομένων παίζει ένα κρίσιμο ρόλο στην επιτυχία μιας εταιρείας και ότι ένας εργαζόμενος που είναι ικανοποιημένος με τη δουλειά αποδίδει καλύτερα από κάποιον που είναι δυσαρεστημένος. Οι Golden και Veiga (2005), όπως και άλλοι αναλυτές επιβεβαίωσαν τη σχέση μεταξύ της τηλεργασίας και της ικανοποίησης από την εργασία. Λόγω του ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τα οφέλη της τηλεργασίας, η τηλεργασία έχει θετική επίδραση στην ικανοποίηση από την

εργασία τους και η αυξημένη αυτονομία που τους προσφέρει βελτιώνει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Karácsony, 2021).

Συχνά η τηλεργασία υιοθετείται εξαιτίας των πλεονεκτημάτων που παρουσιάζει στις επιχειρήσεις, όπως για παράδειγμα η εξοικονόμηση χώρου, οι λιγότερες απουσίες, η ευελιξία των εργασιακών σχέσεων κ.τ.λ., στους εργαζόμενους, όπως για παράδειγμα η ευελιξία, η αυτονομία, η εξοικονόμηση κόστους, οι ευκαιρίες για τα άτομα με αναπηρία κ.τ.λ. και στη διαχείριση της κυκλοφορίας με τη μείωση των μετακινήσεων που σχετίζονται με την εργασία (Hameretal., 1991, Stiles και Smart, 2020). Στη διάρκεια του covid-19, η τηλεργασία χρησιμοποιήθηκε από τον ιδιωτικό και από το δημόσιο τομέα για να συνεχίσουν να ασκούν τη δραστηριότητα τους λόγω του περιορισμού στην κινητικότητα των εργαζομένων από την κυβέρνηση και για την προστασία της ασφάλειας τους (Petcuetal, 2021).

2.2. Η επίδραση της τηλεργασίας στην ικανοποίηση των εργαζομένων

Τις τελευταίες δεκαετίες, η ανάπτυξη της πληροφορικής συνέβαλε στην εξάπλωση του φαινομένου της τηλεργασίας σε όλο τον κόσμο. Επιπλέον η εξάπλωση ενισχύθηκε από το ξέσπασμα της επιδημίας COVID-19 με την εισαγωγή αυστηρών κυβερνητικών μέτρων (Abulibdeh, 2020). Στη διάρκεια της πανδημίας, η τηλεργασία επέτρεψε να αντιμετωπίσουν οι εταιρείες καλύτερα την ξαφνική κρίση που προκλήθηκε από τον κορονοϊό, ειδικά αυτές που την είχαν ήδη ενσωματώσει. Όμως, η τηλεργασία δεν είναι πανάκεια για όλες τις θέσεις εργασίας, ειδικά για τις θέσεις όπου απαιτείται σωματική εργασία (Brussevichetal., 2020). Στη διάρκεια της πανδημίας, η τηλεργασία ήταν πολύ σημαντική για τη διατήρηση της παραγωγής, αλλά ο αντίκτυπος της στην παραγωγικότητα είναι ασαφής. Υπάρχουν έρευνες, οι οποίες έδειξαν ότι η γρήγορη εισαγωγή της σε μερικές εταιρείες λόγω Covid-19 είχε αρνητικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα σε σύγκριση με την περίοδο πριν από την κρίση (Rahman και ZahirUddinArif, 2021, Morikawa, 2020). Είναι καλύτερα για την μελέτη της να εξεταστεί πριν την κρίση της πανδημίας (OECD,2020).

Η τηλεργασία έχει τη δυνατότητα να βελτιώσει ή να μειώσει την παραγωγικότητα μιας επιχείρησης μέσω δύο καναλιών(OECD,2020):

- Μέσα από το πρώτο κανάλι, το οποίο είναι άμεσο, αλλάζει η αποδοτικότητα της εταιρείας, τα κίνητρα και δίνει νέες γνώσεις στο εργατικό δυναμικό της

- Μέσα από το δεύτερο κανάλι, που είναι έμμεσο, μπορεί να χρησιμεύσει για τη διευκόλυνση της μείωσης του κόστους, απελευθερώνοντας πόρους για την ενίσχυση της παραγωγικότητας, της καινοτομίας και της αναδιοργάνωσης της επιχείρησης.

Η συγκεκριμένη μορφή εργασίας μπορεί να βελτιώσει την απόδοση της επιχείρησης αυξάνοντας την ικανοποίηση των εργαζομένων άρα και την αποδοτικότητα των εργαζομένων, όπως για παράδειγμα μέσω της καλύτερης ισορροπίας ανάμεσα σε επαγγελματική και σε προσωπική ζωή, μέσω λιγότερων μετακινήσεων, μέσω λιγότερων απουσιών κ.α. Επίσης μέσω αυτής ευνοούνται όχι μόνο οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες αλλά και το κοινωνικό σύνολο. Αυτό γίνεται με την μείωση των ωρών κυκλοφορίας οχημάτων, λόγω ότι οι εργαζόμενοι δεν χρειάζεται να σπαταλήσουν την ώρα τους μέσα στην κίνηση στους δρόμους, μειώνοντας το εργασιακό τους άγχος και τα βλαβερά στοιχεία για το περιβάλλον. Με αυτή, δίνεται η ευκαιρία σε άτομα με αναπηρία να εργαστούν. Οι εργαζόμενοι μπορούν να αφιερώσουν περισσότερη ώρα στην οικογένεια τους. Η τηλεργασία μπορεί άμεσα να μειώσει το κόστος κεφαλαίου μειώνοντας τον χώρο στον γραφείο καθώς και τον εξοπλισμό που απαιτείται από την εταιρεία. Επιπλέον διευρύνει το σύνολο των εργαζομένων που μπορούν να επιλέξουν οι επιχειρήσεις, αυξάνοντας την προσφορά δεξιοτήτων και βελτιώνοντας την αντιστοιχία μεταξύ θέσεων εργασίας και προσλήψεων. Έτσι, ο κάθε οργανισμός μπορεί να ενισχυθεί με την απασχόληση εξειδικευμένων εργαζομένων που, για κάποιο λόγο είναι συνδεδεμένοι με μια άλλη περιοχή (Clancy, 2020). Επιπλέον, το κόστος πρόσληψης μπορεί να μειωθεί αν η υψηλότερη ικανοποίηση των εργαζομένων μειώνει τις εθελούσιες αποχωρήσεις και τον κύκλο εργασιών. Οι εταιρείες που προσφέρουν τηλεργασία μπορεί επίσης να προσελκύουν εργαζομένους με χαμηλότερους μισθούς, ιδιαίτερα αν συνδυαστούν με άλλα μέτρα που βελτιώνουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως είναι το ευέλικτο ωράριο. Είναι, όμως πιθανό ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων να μειώνεται με την τηλεργασία λόγω ακατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος κ.α. Έρευνες από τις γερμανικές εγκαταστάσεις (οργανισμοί) που επιτρέπουν την τηλεργασία, παρουσιάζουν μεγαλύτερες τάσεις καινοτομίας των προϊόντων (Godartetal., 2017), μεγαλύτερη παραγωγικότητα (Beckmann, 2016) και αυξημένη προσπάθεια των εργαζομένων (Beckmann και ColKräkel, 2017). Μέσα από έρευνες των Monteiroetal., (2019) διαπίστωσαν ότι οι επιπτώσεις στην παραγωγικότητα διαφέρουν κατά πολύ ανάμεσα σε διαφορετικούς κλάδους, αλλά είναι θετική για τις επιχειρήσεις που περιλαμβάνουν Έρευνα και Ανάπτυξη. Παρόλο αυτά, η θετική συσχέτιση της τηλεργασίας με την παραγωγικότητα μπορεί να οφείλεται σε τρίτους παράγοντες, όπως

για παράδειγμα ότι οι οργανισμοί που έχουν καλύτερη διοίκηση μπορούν με την μορφή αυτή εργασίας να αποδίδουν καλύτερα (Bloometal., 2009). Η θετική αιτιώδης επίδραση της τηλεργασίας στην αποδοτικότητα των εργαζομένων έχει επαληθευτεί μέσα από έρευνες (Bloomet Al.,2015). Η πιο διαδεδομένη υιοθέτηση της τηλεργασίας μπορεί επίσης να δημιουργήσει και άλλα αποτελέσματα θετικά για την ικανοποίηση των εργαζομένων, όπως η μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης και κατ' επέκταση την μείωση της εκπομπής διοξειδίου του άνθρακα. Επιπλέον, η τηλεργασία μπορεί να ρίξει τις τιμές των ακινήτων στις πυκνό-κατοικημένες περιοχές (OECD, 2020).

Λόγω ότι η τηλεργασία δημιουργεί αυτονομία και ευελιξία στους εργαζόμενους, αυτοί μπορούν να αφιερώσουν χρόνο στην προσωπική τους ζωή, ισορροπώντας τα δυο στοιχεία της ζωής τους χωρίς να επηρεάζει η μια πτυχή την άλλη (Galvezetal., 2020). Έτσι οι εργαζόμενοι αποκτούν μια δέσμευση με το χώρο εργασίας τους και αυτή σχετίζεται θετικά με την απόδοση και κατ' επέκταση με την παραγωγικότητα της εργασίας τους (Iddagoda και Opatha, 2020). Όμως, η τηλεργασία μπορεί να οδηγήσει σε ασάφεια των ορίων μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, δημιουργώντας με αυτό τον τρόπο σύγκρουση μεταξύ τους (Sarbu, 2018). Οι έρευνες που πραγματοποιήθηκαν χρησιμοποίησαν τις συμπεριφορές των προϊσταμένων σαν τον κύριο παράγοντα για να επιτύχουν την καλή ισορροπία στην ζωή τους, καθώς οι προϊστάμενοι διευκολύνουν την ικανότητα των εργαζομένων να διαχειρίζονται την εργασία και την προσωπική τους ζωή (Crain και Stevens, 2018). Υπάρχει η περίπτωση, οι προϊστάμενοι να αναμένουν ότι οι εργαζόμενοι στην τηλεργασία θα εργάζονται υπερωρίες χωρίς να τηρούν το ωράριο εργασίας τους. Σε αυτή την περίπτωση η αυτονομία τους και η ευελιξία τους μειώνεται. Αυτό, έχει σαν αποτέλεσμα την έλλειψη από τους εργαζόμενους δέσμευσης ως προς την εταιρεία και μείωση την εργασιακής απόδοσης και της παραγωγικότητας. Ως εκ τούτου, η εργασιακή απόδοση βελτιώνεται στην περίπτωση που οι προϊστάμενοι προστατεύουν τα δικαιώματα των εργαζομένων. Όμως, δεν έχει μέχρι τώρα αποσαφηνιστεί η άμεση σχέση μεταξύ της τηλεργασίας και των εργαζομένων που έχουν ισορροπήσει την επαγγελματική και την προσωπική τους ζωή και τη σχέση των προϊσταμένων με τους εργαζόμενους στην τηλεργασία και στην απόδοση στην εργασία (De ValdenebroCampoetal, 2021).

Όμως, η τηλεργασία, σαν μορφή εργασίας, έχει αρκετά μειονεκτήματα, τα οποία μειώνουν την ικανοποίηση των εργαζομένων και παρεμποδίζουν την αύξηση της παραγωγικότητας στους οργανισμούς που εφαρμόζεται. Μέσω αυτής, τα άτομα παρουσιάζουν αυξημένα

απομόνωση και άλλα ψυχοκοινωνικά προβλήματα που επηρεάζουν τον τρόπο που ζουν και την απόδοση τους στην επιχείρηση (Jha, 2019). Τα θετικά στην παραγωγικότητα της τηλεργασίας έρχονται σε σύγκρουση με τα αρνητικά που παρουσιάζει, λόγω της αυξημένης χωρητικής απόστασης των εργαζομένων, η οποία προκαλεί μειωμένη επικοινωνία μεταξύ τους. Η μειωμένη επικοινωνία μπορεί να βάλει φρένο στην ανάπτυξη της καινοτομίας, στην έρευνα και στην ανάπτυξη. Για τους οργανισμούς, τα μειονεκτήματα της τηλεργασίας είναι αυτά που σχετίζονται με τη διοίκηση. Η μορφή αυτή εργασίας μπορεί να προκαλέσει αλλαγές στην ηγεσία των επιχειρήσεων, λόγω του γεγονότος ότι ο σωστός έλεγχος των εργαζομένων πραγματοποιείται μέσω της φυσικής παρουσίας τους στον χώρο και μέσω των προσωπικών σχέσεων. Από αυτό καταλαβαίνουμε ότι η τηλεργασία μπορεί να παρεμποδίσει τον έλεγχο των εργαζομένων από τη διοίκηση (Shapiro και Stiglitz, 1984). Παρόλο αυτά, ο ψηφιακός μετασχηματισμός που πραγματοποιείται στην εταιρεία για να εφαρμοστεί η τηλεργασία μπορεί να οδηγήσει τα στελέχη της διοίκησης σε πρόσβαση σε ευρύτερα δεδομένα πάνω στην απόδοση των εργαζομένων, τα οποία μπορούν να παρέχουν περισσότερες πληροφορίες για τον αποτελεσματικότερο έλεγχο τους από ό,τι γίνεται σε ένα παραδοσιακό γραφείο (Meier, 2017).

Ο OECD (2020) τόνισε ότι η πιο διαδεδομένη χρήση της τηλεργασίας μπορεί να έχει ευρύ φάσμα επιπτώσεων στην απόδοση της εταιρείας και στην ευημερία των εργαζομένων. Οι επιχειρήσεις μπορούν με διάφορες πολιτικές να αντιμετωπίσουν τις άσχημες επιπτώσεις και να επωφεληθούν από τις ευκαιρίες που προσφέρει η τηλεργασία τόσο στις ίδιες όσο και στους εργαζόμενους. Όταν πετύχουν αυτό, στη συνέχεια μπορεί να προσφέρουν θετικά αποτελέσματα στη συνολική παραγωγικότητα και στην ευημερία, καθώς και σε πρόσθετους τομείς σχετικούς με την πολιτική που εφαρμόζει η κυβέρνηση, όπως είναι η κλιματική αλλαγή ή οι οικονομικές ανισότητες.

Οι πολιτικές που αντιμετωπίζουν αυτές τις προκλήσεις μπορούν να συμβάλουν στη μεγιστοποίηση των κερδών παραγωγικότητας, στην μεγαλύτερη ικανοποίηση των εργαζομένων ενώ παράλληλα τους προστατεύουν από αρνητικές παρενέργειες και διασφαλίζουν την καινοτομία μακροπρόθεσμα. Οι σχετικές πολιτικές αφορούν τρεις κύριους τομείς (OECD,2020):

1. Η υποστήριξη συμπληρωματικών επενδύσεων.

I. Αυτό σημαίνει ώθηση των επενδύσεων στην επικοινωνιακή υποδομή, επιτάχυνση της διάδοσης της επικοινωνιακής υποδομής μέσα από την οικονομική υποστήριξη για αναβάθμιση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας και τόνωση των επενδύσεων για απόκτηση κατάλληλες επιδεξιότητες πάνω στην τηλεργασία από το εργατικό δυναμικό.

II. Η προώθηση της διαδικτυακής εκπαίδευσης είναι η καταλληλότερη για την παροχή ευκαιριών κατάρτισης.

III. Προώθηση της ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών διαχείρισης μέσω ενημερωτικών εκστρατειών και τόνωσης των επενδύσεων στην κατάρτιση διαχείρισης.

IV. Παροχή χρηματοδότησης για σχετική έρευνα, όπως για παράδειγμα πάνω στην εικονική πραγματικότητα.

2. Η βοήθεια στην υπέρβαση πολιτιστικών και νομικών εμποδίων.

I. Η δημιουργία ρυθμίσεων -πλαισίων για την τηλεργασία ως μέρος της συνολικής σύμβασης ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους παίζουν σημαντικό ρόλο για την εξάπλωση της τηλεργασίας.

II. Η προσφορά διμερών (ανάμεσα σε δυο χώρες) φορολογικών συμφωνιών αυξάνει την αποτελεσματική προσφορά δεξιοτήτων στις εταιρείες και με αυτό τον τρόπο αυξάνει την παραγωγικότητα τους.

III. Στο δημόσιο τομέα μειώνει αρκετά τα γραφειοκρατικά βάρη.

IV. Αλλάζει την πολιτιστική κατάσταση καθότι με την τηλεργασία οι γυναίκες που έχουν να κρατήσουν το σπίτι και να φροντίσουν την οικογένεια τους, έχουν τρόπο να εργαστούν και να προσφέρουν στην αύξηση της παραγωγικότητας. Η συγκεκριμένη αλλαγή μπορεί να ενισχυθεί με την προσαρμογή του συστήματος παροχών και φορολογίας, όπως για παράδειγμα επανεξετάζοντας τα φορολογικά πλεονεκτήματα για νοικοκυριά με μονό εισοδήματα (Alonetal., 2020)

3. Ο μετριασμός των πιθανών παρενεργειών.

I. Με την τηλεργασία μπορούν οι εταιρείες να ενισχύσουν το προσωπικό τους με τους κατάλληλους εργαζόμενους αποφεύγοντας το χρόνο μετακίνησης.

II. Οι συνολικές συμβάσεις μπορούν να αντιμετωπίσουν τις κρυφές υπερωρίες.

III. Οι εταιρείες μπορούν να αφήσουν τους εργαζόμενους ελεύθερους να διαλέξουν αν θα εργαστούν από την οικία τους ή όχι με την προώθηση της περιορισμένης τηλεργασίας και με την παροχή επιδομάτων από τους εργοδότες για εξοπλισμό γραφείου στην οικεία των υπαλλήλων

Η τηλεργασία, όπως και κάθε μορφή εργασίας, μπορεί να αυξήσει την ικανοποίηση των εργαζομένων και να αυξήσει της παραγωγικότητα της εργασίας, αν χρησιμοποιείται σωστά από τη διοίκηση των επιχειρήσεων και εφαρμόζοντας της παραπάνω πολιτικές που αναφέραμε.

Κεφάλαιο 3 - Η επίδραση της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα στο δημόσιο τομέα

3.1 Η έννοια της παραγωγικότητας

Η παραγωγικότητα αποτυπώνει τη σχέση ανάμεσα στην παραγόμενη ποσότητα ενός αγαθού ή μιας υπηρεσίας (εκροή) και στους συντελεστές που χρησιμοποιήθηκαν για την παραγωγή (εισροή). Εν γένει, μέσω της παραγωγικότητας εκφράζεται η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητα της χρήσης των αναγκαίων πόρων για την παραγωγή ενός τελικού αγαθού ή μιας υπηρεσίας που να καλύπτει συγκεκριμένες προδιαγραφές ποιότητας. Τέτοιοι πόροι είναι ο αριθμός των εργαζομένων, οι άνθρωποι – ώρες, οι πρώτες ύλες, η ενέργεια, το χρηματο – οικονομικό κεφάλαιο κλπ. Ο ποσοτικός προσδιορισμός της παραγωγικότητας λαμβάνει χώρα μέσω του υπολογισμού του πηλίκου των εκροών προς της εισροές. Όσο μεγαλύτερη η τιμή του πηλίκου που προκύπτει τόσο πιο υψηλής παραγωγικότητας είναι η διαδικασία παραγωγής του προϊόντος ή της υπηρεσίας αναφοράς (Pozen, 2012).

Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ, 2022), ορίζει την παραγωγικότητα ως το λόγο του παραγόμενου προϊόντος / υπηρεσίας προς τον όγκο των εισροών. Στο συγκεκριμένο ορισμό, ως εισροή μπορεί να θεωρηθεί κάθε είδος πόρου που χρησιμοποιείται για την παραγωγή του προϊόντος / υπηρεσίας αναφοράς. Το Γραφείο Στατιστικών Εργασίας της Αμερικής (Bureau of Labor Statistics, 2022), ορίζει την παραγωγικότητα υπό το πρίσμα της απόδοσης. Πιο συγκεκριμένα, ορίζει αυτή ως το μέγεθος που αποτυπώνει το πόσο αποτελεσματικά οι εισροές μετατρέπονται σε εκροές. Η μέτρηση της παραγωγικότητας λαμβάνει χώρα σε δύο επίπεδα. Σε επίπεδο μακρο – οικονομίας, η παραγωγικότητα της εργασίας υπολογίζεται με βάση το Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν και αποτυπώνεται με βάση τις τιμές αγοράς ή στη βάση σταθερών τιμών ανά εργατο – ώρα. Σε βιομηχανικό επίπεδο, η παραγωγικότητα αποτιμάται σε ακαθάριστη προστιθέμενη αξία σε βασικές τιμές και σε σταθερές τιμές ανά εργατο – ώρα.

Η μέτρηση της παραγωγικότητας είναι κομβικής σημασίας για έναν οργανισμό μιας και με αυτό τον τρόπο μπορεί να ελεγχθεί το κατά πόσο επιτυγχάνονται οι τιθέμενοι στόχοι σε σχέση με την αποδοτικότητα χρήσης των πόρων για την παραγωγή του προϊόντος / υπηρεσίας καθώς και σε σχέση με την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας η οποία προσδιορίζεται με τη σύγκριση του τι παράχθηκε σε σχέση με το τι μπορούσε να παραχθεί.

Επομένως, η παραγωγικότητα αποτελεί βασικό δείκτη ανίχνευσης της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας ενός οργανισμού όσον αφορά στη λειτουργική του δραστηριότητα για την παραγωγή του προϊόντος / υπηρεσίας που παρέχει.

Σύμφωνα με τον Prokopenko (1998), οι παράγοντες που επηρεάζουν την παραγωγικότητα ενός οργανισμού σχετίζονται με το εσωτερικό αλλά και με το εξωτερικό περιβάλλον αυτού. Η οικονομική και πολιτική σταθερότητα της χώρας εντός της οποίας δρα ο οργανισμός, οι υλικο – τεχνικές υποδομές του οργανισμού, η εξειδίκευση και το γνωσιακό υπόβαθρο του ανθρώπινου δυναμικού του, ο τεχνολογικός εξοπλισμός και οι πρώτες ύλες που χρησιμοποιείται για την παραγωγή του προϊόντος / υπηρεσίας, ο αποδοτικός σχεδιασμός και ο αποτελεσματικός προγραμματισμός και οργάνωση των εργασιών για την παραγωγή του προϊόντος / υπηρεσίας, οι εργασιακές συνθήκες και το ευνοϊκό περιβάλλον εργασίας, τα επίπεδα παρακίνησης του προσωπικού και ο βαθμός ενσωμάτωσης της καινοτομίας και των σύγχρονων τάσεων και αρχών στην παραγωγή του προϊόντος ή στην παροχή της υπηρεσίας, αποτελούν τους πιο σημαντικούς παράγοντες που επιδρούν στη διαμόρφωση του επιπέδου παραγωγικότητας σε έναν οργανισμό. Θα πρέπει να τονιστεί ότι η αποτίμηση της παραγωγικότητας λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο των εν λόγω παραγόντων αποτελεί ένα πολύ δύσκολο εγχείρημα εξαιτίας της δυσκολίας ορισμένοι από τους παράγοντες αυτούς να μετρηθούν και να αποτιμηθούν με ποσοτικό τρόπο στη βάση χρηματικών ή άλλων μονάδων.

Είναι προφανές ότι όσο πιο παραγωγικός είναι ένας οργανισμός τόσο πιο επιτυχημένα εκπληρώνει τους στόχους του και τόσο μεγαλύτερα είναι τα οφέλη για τους δέκτες των παρεχόμενων από αυτόν προϊόντων / υπηρεσιών. Σε ένα τέτοιο πλαίσιο, κάθε οργανισμός θα πρέπει να επιδιώκει συνεχώς και με δυναμικό τρόπο την ενίσχυση της παραγωγικότητάς του και την ενσωμάτωση δράσεων προς αυτή την κατεύθυνση στην παραγωγική του δραστηριότητα.

Όπως αποτυπώνουν στο σύγγραμμά τους οι Miller&Feiman (2009), για την ενίσχυση της παραγωγικότητας σε έναν οργανισμό θα πρέπει αυτός:

- Να ενσωματώνει συνεχώς και να αξιοποιεί κάθε νέα διαθέσιμη τεχνολογία που μπορεί να ενισχύσει την αποδοτικότητα της παραγωγικής διαδικασίας.
- Να παρακολουθεί τις τάσεις και εξελίξεις στο εξωτερικό περιβάλλον σε σχέση με το προϊόν που παράγει ή την υπηρεσία που παρέχει.

- Να προχωρά σε ερευνητικές δράσεις και να καινοτομεί σε σχέση με το προϊόν / υπηρεσία του.
- Να εκπαιδεύει το προσωπικό του και να υιοθετεί δράσεις που ενισχύουν την εξειδίκευσή του πάνω στο παρεχόμενο προϊόν / υπηρεσία.
- Να υιοθετεί παραγωγικές διαδικασίες που εναρμονίζονται με διεθνή πρότυπα.
- Να βελτιώνει συνεχώς τις διοικητικές διαδικασίες.
- Να προάγει τη συμμετοχή του συνόλου των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων για την εργασία και την παραγωγή.
- Να εξασφαλίζει ένα ευνοϊκό και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον για τους εργαζομένους του με τήρηση των προβλεπόμενων κανόνων για την υγεία και την ασφάλεια.

3.2 Η επίδραση της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα

Από το σημείο που έγινε αντιληπτή η ισχυρή επίπτωση της πανδημίας του κορωνοϊού στη δημόσια υγεία, για την προάσπιση αυτής μέσω της αποφυγής του συγχρωτισμού, η τηλεργασία αποτέλεσε το βασικό τρόπο εκπλήρωσης των εργασιακών καθηκόντων για ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο, με την Ελλάδα να αποτελεί μια χώρα που υιοθέτησε σε εκτεταμένη κλίμακα την τηλεργασία τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Στη βάση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από μελέτη που διεξήγαγε το Eurofound (2020) κατά την έναρξη της πανδημίας, ήδη από τις απαρχές αυτής, ένα ποσοστό εργαζόμενων στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης της τάξης του 40% ξεκίνησε να εργάζεται υπό καθεστώς τηλεργασίας. Κατά την εξέλιξη της πανδημίας, μέσω μελέτης του Joint Research Center (2020) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, αποδείχθηκε η παγίωση της τηλεργασίας ως βασικός τρόπος παροχής εργασίας με ποσοστό περίπου 25% των εργαζόμενων σε πεδία που η παροχή εργασίας μπορεί να λάβει χώρα από απόσταση να τηλεργάζονται σε μόνιμη βάση.

Η διείσδυση της τηλεργασίας την περίοδο της πανδημίας Covid – 19 στο μοντέλο παροχής εργασίας στους παραγωγικούς οργανισμούς ήταν ισχυρή, απότομη, άμεση και χωρίς τη δυνατότητα για σχεδιασμό. Τα στοιχεία αυτά σε συνδυασμό με τη μη ύπαρξη επαρκούς δείγματος προηγούμενων μελετών που να καταδεικνύουν αρνητική, ουδέτερη ή θετική επίδραση της τηλεργασίας στον παράγοντα της παραγωγικότητας, οδήγησαν στην έγερση

δικαιολογημένων ζητημάτων όσον αφορά στην επίδραση της υιοθέτησης της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα των οργανισμών.

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τον τέταρτο κύκλο της ερευνητικής δράσης της KPMG (2021) με τίτλο: ‘Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας στην εποχή της Covid – 19’ ανέδειξαν σημαντικούς προβληματισμούς όσον αφορά στο βαθμό επίτευξης παραγωγικότητας στους οργανισμούς με την υιοθέτηση της τηλεργασίας στο μοντέλο εκπλήρωσης των εργασιακών καθηκόντων των εργαζομένων. Στο δείγμα της έρευνας συμμετείχαν τόσο εργαζόμενοι όσο και προϊστάμενοι οργανισμών. Η πλειοψηφία και των δύο κατηγοριών του δείγματος συμφώνησε ότι αντιλαμβάνεται μια ελάττωση του βαθμού παραγωγικότητας με την ενσωμάτωση της τηλεργασίας στην παραγωγική δραστηριότητα των οργανισμών. Η όποια φαινομενική δημιουργία θετικού υποστρώματος για την ενίσχυση του βαθμού παραγωγικότητας ως αποτέλεσμα της αύξησης των ωρών απασχόλησης (ποσοστό 68% του δείγματος που ανήκει στην κατηγορία ‘εργαζόμενοι’ δήλωσε ότι αυξήθηκαν οι ώρες που εργάζεται με την εφαρμογή του καθεστώτος της τηλεργασίας) φαίνεται να εξαλείφεται από την παρατήρηση ότι σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων όταν βρίσκεται υπό καθεστώς τηλεργασίας, κατά τη διάρκεια των ωρών που εμπίπτουν στο ωράριο εργασίας, αποσπάται και προχωρά στην πραγματοποίηση δραστηριοτήτων που δεν έχουν σχέση με την εργασία όπως είναι εργασίες στο σπίτι, περιήγηση στο διαδίκτυο και στα socialmedia, πραγματοποίηση ηλεκτρονικών αγορών κλπ. Σε κάθε περίπτωση, η ολότητα των εργαζομένων αντιλαμβάνεται μεγαλύτερη παραγωγικότητα κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων τους μέσω τηλεργασίας από αυτή που αντιλαμβάνεται ο προϊστάμενός τους.

Προχωρώντας, μελέτη της συμβουλευτικής εταιρείας Boston Consulting Group (2022) που πραγματοποιήθηκε κατά την εφαρμογή των μέτρων της πανδημίας Covid – 19, ανιχνεύει το φόβο των επιτελικών στελεχών των οργανισμών για μείωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων με την υιοθέτηση της τηλεργασίας εξαιτίας της ελλιπούς δυνατότητάς τους να ελέγχουν την εργασιακή δραστηριότητα αυτών σε σύγκριση με την αντίστοιχη αυξημένη δυνατότητα που υπάρχει όταν οι εργαζόμενοι παράγουν με φυσική παρουσία στους χώρους γραφείων. Τα ευρήματα της μελέτης καταδεικνύουν ότι ποσοστό 75% των ατόμων του δείγματος – εργαζομένων σε καθεστώς τηλεργασίας φαίνεται να διατηρεί πλήρως ή και να αυξάνει την παραγωγικότητά του όταν εργάζεται από απόσταση, με το 51% αυτών να φαίνεται πως διατηρεί την ίδια παραγωγικότητα όταν εργάζεται από απόσταση ακόμα και πάνω σε έργα που απαιτούν ομαδική εργασία και συνεχή αλληλεπίδραση με άλλους

συναδέλφους. Η πλειοψηφία των εργαζομένων θεωρεί ότι μέσω της τηλεργασίας εξοικονομεί παραγωγικό χρόνο μιας και δεν απαιτούνται χρονοβόρες δράσεις όπως η μετακίνηση στους χώρους γραφείων του οργανισμού. Ταυτόχρονα, αισθάνεται ότι μπορεί να οργανώσει με μεγαλύτερη ανεξαρτησία τον παραγωγικό του χρόνο έτσι ώστε να είναι πιο αποδοτικός, με άμεση συνέπεια στην αύξηση της παραγωγικότητας του συνολικού οργανισμού.

Ισχυρά οφέλη από τη χρήση της τηλεργασίας για τους οργανισμούς προκύπτουν και από τη μελέτη που πραγματοποίησε η εταιρεία GlobalWorkplaceAnalytics (2022) με σκοπό να ανιχνεύσει τις επιδράσεις της τηλεργασίας στους οργανισμούς την περίοδο της πανδημίας. Από τα αποτελέσματα της μελέτης προέκυψε σημαντική μείωση της απώλειας παραγωγικού χρόνου εξαιτίας παραγόντων όπως η κυκλοφοριακή συμφόρηση, οι καθυστερήσεις λόγω δυσμενών καιρικών συνθηκών κλπ. με τα χρήματα που εξοικονομούνται να χρησιμοποιούνται από τους οργανισμούς για επενδυτικές δράσεις με σκοπό τη συνεχή βελτίωση της παραγωγικότητας. Επίσης, προέκυψε ότι με την υιοθέτηση της τηλεργασίας μειώνεται ο όγκος των άτυπων αδειών και των αδειών εξαιτίας ασθένειας μιας και ένας εργαζόμενος που ασθενεί, ακόμα και αν δεν έχει αναρρώσει πλήρως και επομένως δεν μπορεί να μετακινηθεί, είναι σε θέση να εργαστεί από την οικία του. Τέλος, μέσω της τηλεργασίας μειώνονται οι αποσπάσεις από την εργασία και οι συγκρούσεις στο χώρο εργασίας που αποτελούν αιτία για την απώλεια χιλιάδων παραγωγικών ωρών στους οργανισμούς σε ετήσια βάση.

Οι Neufeld&Fang (2005), αφού αναγνωρίζουν στο άρθρο τους τη σημαντικότητα της απομακρυσμένης εργασίας για τους οργανισμούς, προσπαθούν να ανιχνεύσουν τους παράγοντες εκείνους που οδηγούν στην αύξηση ή στη μείωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων που παράγουν από απόσταση σε έναν οργανισμό. Από τα ευρήματα της μελέτης που περιγράφουν στο άρθρο τους προκύπτει ότι η πεποίθηση και η στάση που έχουν απέναντι στην τηλεργασία καθορίζει σε σημαντικό βαθμό την παραγωγικότητά τους όταν την υιοθετούν. Επίσης, η ποιότητα της κοινωνικής αλληλεπίδρασης με τα μέλη της οικογένειας και τους διευθυντές επηρεάζει άμεσα την παραγωγικότητά τους υπό καθεστώς τηλεργασίας. Τέλος, οι δύο αυτοί παράγοντες καθορισμού της παραγωγικότητας των τηλεεργαζομένων δεν είναι ανεξάρτητοι μεταξύ τους, με τα αποτελέσματα της έρευνας να καταδεικνύουν ότι η κοινωνική αλληλεπίδραση των εργαζομένων με τα μέλη της οικογένειάς τους, τους διευθυντές και τους συναδέλφους τους καθορίζει σε σημαντικό βαθμό και τη στάση και αντίληψη που διαμορφώνουν για την τηλεργασία.

Στη βάση των αποτυπώσεων της μελέτης του National Research Council (1994), για την ανίχνευση της σχέσης μεταξύ παραγωγικότητας και υιοθέτησης τεχνολογικών μέσων, όπως είναι αυτά που υιοθετήθηκαν για την πραγματοποίηση της τηλεργασίας στην περίοδο της πανδημίας, απαιτείται μια πιο πολυ – παραγοντική προσέγγιση που θα λαμβάνει υπόψη και κριτήρια όπως η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής που επιτυγχάνεται για τον εργαζόμενο, η ικανοποίηση αυτού από την εργασία αλλά και η ικανοποίηση του χρήσης των παρεχόμενων υπηρεσιών / προϊόντων. Επίσης, θα πρέπει να μπορεί να προσδιοριστεί το επίπεδο συσχέτισης σε έναν οργανισμό μεταξύ της ατομικής και της συλλογικής παραγωγικότητας.

Στα πλαίσια μιας τέτοιας προσέγγισης κινείται η μελέτη των Novianti&Roz (2020). Σκοπός της μελέτης ήταν η ανάδειξη της επίδρασης της τηλεργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση και στο φόρτο εργασίας των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα της Ινδονησίας. Από τα αποτελέσματα της έρευνας προέκυψε ότι η εφαρμογή της τηλεργασίας οδήγησε στην αίσθηση μεγαλύτερου φόρτου εργασίας με άμεση επίπτωση στην εργασιακή ικανοποίηση του δείγματος. Στα πλαίσια μιας πιο ολιστικής προσέγγισης και λαμβάνοντας υπόψη ότι το εργασιακό άγχος και η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελούν σημαντικούς παράγοντες καθορισμού της παραγωγικότητας των εργαζομένων, μπορεί να καταδειχθεί ότι η υιοθέτηση της τηλεργασίας στο δημόσιο τομέα της Ινδονησίας δεν οδήγησε σε βελτίωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων μιας και οδήγησε σε υψηλότερα επίπεδα εργασιακού άγχους και σε χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης με αυτούς τους δύο παράγοντες να επιδρούν άμεσα στην παραγωγικότητα στην εργασία (Utami et al., 2020).

Ο δημόσιος τομέας στη σύγχρονη εποχή διακρίνεται από πολύ – επίπεδους στόχους και σε αυτόν υπεισέρχονται προσεγγίσεις που προσανατολίζονται όλο και περισσότερο στη βελτιστοποίηση των διαδικασιών λαμβάνοντας υπόψη όχι μόνο την ικανοποίηση των πολιτών – χρηστών των παρεχόμενων υπηρεσιών αλλά και τη δέσμευση όσο το δυνατόν λιγότερων οικονομικών και λοιπών πόρων. Η εισαγωγή της τηλεργασίας στους δημόσιους οργανισμούς κατά την πανδημία Covid – 19 αποτέλεσε σαφώς δυσκολότερο εγχείρημα σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα λόγω της ανεπάρκειας των υποδομών στους δημόσιους φορείς, της χαμηλότερης εξοικείωσης των εργαζομένων με τον τεχνολογικό παράγοντα, αλλά και της φύσης των παρεχόμενων υπηρεσιών που επιτάσσουν τη μεγαλύτερη επαφή με τον πολίτη (Carcia – Contreras et al., 2021). Παρά τη δυσκολία του εγχειρήματος, μπορεί να καταδειχθεί ότι ο δημόσιος τομέας εφάρμοσε αποδοτικά την τηλεργασία στην περίοδο του Covid – 19 παρά την έκτακτη συνθήκη και τη μη ύπαρξη περιθωρίων για σχεδιασμό και οργάνωση του

τρόπου ενσωμάτωσης της τηλεργασίας στις δράσεις των δημόσιων φορέων. Αυτό οδήγησε στη διατήρηση της παραγωγικότητας των δημόσιων οργανισμών κατά την περίοδο της πανδημίας με άμεση επίπτωση στη διατήρηση του επιπέδου εξυπηρέτησης των πολιτών. Επίσης, η υιοθέτηση της τηλεργασίας στο δημόσιο τομέα κατά την πανδημία οδήγησε στην καλύτερη εξοικείωση του ανθρώπινου δυναμικού με την τεχνολογία, δημιουργώντας το υπόβαθρο για πιο εκτενή χρήση αυτής στο μέλλον. Η τεχνολογία να αποτελεί καθοριστικό παράγοντα ενίσχυσης της παραγωγικότητας στους οργανισμούς (Roos, 2017).

Στον ελληνικό χώρο, η εφαρμογή της τηλεργασίας στους δημόσιους οργανισμούς στην έκτακτη συγκύρια του Covid – 19 έλαβε χώρα αποτελεσματικά, με τους εργαζόμενους να ανταποκρίνονται σε υπέρμετρο βαθμό και τη δημιουργία των αναγκαίων τεχνολογικών και λοιπών υποδομών να λαμβάνει χώρα τάχιστα και με επάρκεια. Παρά τις γνωστές και διαχρονικές παθογένειες του ελληνικού δημόσιου τομέα, αυτός ανταποκρίθηκε με επιτυχία στην πρόκληση. Επιπρόσθετα, δημιουργήθηκε το υπόστρωμα για τη μετάβαση, όταν κριθεί σκόπιμο, του δημόσιου τομέα σε ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας όπου η τηλεργασία θα συμμετέχει με μεγαλύτερη δυναμική.

Κεφάλαιο 4 - Μεθοδολογία έρευνας

4.1 Στόχοι της έρευνας

Σκοπός της έρευνας είναι η αξιολόγηση της παραγωγικότητας των δημοσίων υπαλλήλων της τοπικής αυτοδιοίκησης κατά την περίοδο της πανδημίας. Ειδικότερα κατά πόσο συνέτρεχαν οι συνθήκες κατά τη διάρκεια της πανδημίας ώστε η ευελιξία που παρέχει η τηλεργασία να βελτιώσει την ικανοποίηση από την εργασία και να μειώσει τον φόρτο εργασίας οι οποίες αποδεδειγμένα συμβάλλουν στην αυξημένη παραγωγικότητα των δημοσίων υπαλλήλων.

4.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Ερευνητικές υποθέσεις:

Ο αυξημένος φόρτος εργασίας (κλίμακα Γ) επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα κατά την τηλεργασία (κλίμακες: B1, B2 και B3)

Ο αυξημένος φόρτος εργασίας (κλίμακα Γ) οδηγεί σε μειωμένη ικανοποίηση (κλίμακα Δ)

Η μειωμένη ικανοποίηση (κλίμακα Δ) επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα κατά την τηλεργασία (κλίμακες: B1, B2 και B3)

Οι γυναίκες (ερώτηση 1 απάντηση: Θήλυ) με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις (ερώτηση 4 απαντήσεις: Παντρεμένος/η με παιδιά και Διαζευγμένος/η χωρίς παιδιά) εμφάνισαν μειωμένη παραγωγικότητα κατά την τηλεργασία (κλίμακες: B1, B2 και B3)

4.3 Τεκμηρίωση ερευνητικής προσέγγισης

Οι βασικές μεταβλητές που συνθέτουν το πρόβλημα: παραγωγικότητα κατά την τηλεργασία, φόρτος εργασίας και ικανοποίηση από την εργασία έχουν εξεταστεί σε πολλαπλές επαναλαμβανόμενες έρευνες και έχουν βρεθεί μετρήσιμες (Neufeldetal, 2005;Novianti &Roz, 2020), άρα μπορεί να δικαιολογηθεί η διεξαγωγή ποσοτικής έρευνες που θα εξετάζει πιθανές συσχετίσεις μεταξύ τους ώστε να εξεταστούν οι παραπάνω ερευνητικές υποθέσεις (Bryman, 2017)

Η μεταβλητή της παραγωγικότητας σε συνθήκες τηλεργασίας έχει βρεθεί ότι συνδέεται με: παράγοντες συμπεριφοράς (attitudinalfactors), κοινωνικούς παράγοντες (socialfactors),

παράγοντες που αφορούν την περίσταση που εφαρμόζεται (situational factors) (Neufeld et al., 2005; Novianti & Roz, 2020) και ότι επηρεάζεται τόσο από το φόρτο εργασίας (Neufeld et al., 2005) όσο και από την ικανοποίηση από την εργασία (Neufeld et al., 2005; Novianti & Roz, 2020)

4.4 Ερευνητικό εργαλείο

Το κατεξοχήν ερευνητικό εργαλείο για την καταγραφή των απόψεων ατόμων που έχουν επίγνωση ενός προβλήματος με ποσοτικά χαρακτηριστικά είναι το δομημένο ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από ερωτήσεις με την μορφή δηλώσεων συμφωνίας ή διαφωνίας και απαντήσεις της κλίμακας Likert (διαφωνώ απολύτως έως συμφωνώ απολύτως) η οποία είναι η κατεξοχήν κλίμακα που χρησιμοποιείται σε τέτοιου τύπου έρευνες (Bryman, 2017)

Το ερευνητικό εργαλείο της παρούσης έρευνας αποτελεί σύνθεση των κλιμάκων των ερευνητικών εργαλείων των ερευνών των (Neufeld et al., 2005; Novianti & Roz, 2020) για την παραγωγικότητα στο Δημόσιο τομέα. Αποτελείται από τους εξής άξονες:

ΑΞΟΝΑΣ Α - ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ: ερωτήσεις 1 έως 5. Σημαντικά δημογραφικά στοιχεία για την εξέταση των ερευνητικών υποθέσεων ήταν η παράμετρος του φύλου και της οικογενειακής κατάστασης

ΑΞΟΝΑΣ Β - ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΣΕ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ: ερωτήσεις 6 έως 17 ο οποίος χωριζόταν στις επιμέρους υποκλίμακες:

B1. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ (ATTITUDINAL FACTORS): ερωτήσεις 6-9

B2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ (SOCIAL FACTORS): ερωτήσεις 10-11

B3. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ (SITUATIONAL FACTORS)

B3.1: ΠΟΡΟΙ (RESOURCES): ερωτήσεις 12-16

B3.2: ΔΙΑΣΠΑΣΗ ΠΡΟΣΟΧΗΣ (DISTRACTIONS): ερώτηση 17

(Neufeld et al., 2005; Novianti & Roz, 2020)

ΑΞΟΝΑΣ Γ - ΦΟΡΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ερωτήσεις 18 έως 22

(Neufeldetal, 2005)

ΑΞΟΝΑΣ Δ - ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ: ερωτήσεις 25 έως 27

(Neufeld et al, 2005;Novianti & Roz, 2020)

Το γεγονός ότι το ερευνητικό εργαλείο στηριζόταν σε αξιόπιστες (valid) και έγκυρες (reliable) κλίμακες που έχουν χρησιμοποιηθεί σε πρότερες έρευνες εξασφάλιζε σε μεγάλο βαθμό εκ των προτέρων την αξιοπιστία και την εγκυρότητα της παρούσης έρευνας (Bryman, 2017)

4.5 Δείγμα

Ο πληθυσμός της παρούσης έρευνας αποτελείται από το σύνολο των υπαλλήλων της τοπικής αυτοδιοίκησης που αναγκάστηκαν να εργαστούν με την μέθοδο της τηλεργασίας την περίοδο της πανδημίας, αριθμός άγνωστος. Δείγμα της παρούσης έρευνας αποτέλεσαν οι υπάλληλοι των Δήμων Αγίας Βαρβάρας και Αιγάλεω οι οποίοι εργάστηκαν μέσω τηλεργασίας την ίδια περίοδο. Η συγγραφέας της παρούσης εργασίας έχει εργαστεί και στους δύο Δήμους οπότε η δειγματοληψία που εφαρμόστηκε ήταν βολική (δείγμα ευκολίας) (Golafshani. 2003)

4.6 Διαδικασία

Το ερωτηματολόγιο συντάχθηκε σε μορφή Onlineφόρμας με τη χρήση του δωρεάν εργαλείου GoogleForms και στάλθηκε σε ηλεκτρονική μορφή στα emailτων συμμετεχόντων εφόσον δόθηκε η σχετική συγκατάθεση. Οι φόρμες Googleέχουν το πλεονέκτημα της άμεσης αποστολής φορμών, σε ευανάγνωστο περιβάλλον και άμεσης ανατροφοδότησης απαντήσεων (Bryman, 2017)

Κεφάλαιο 5 - Αποτελέσματα Έρευνας

5.1 Έλεγχος αξιοπιστίας

Η αξιοπιστία ενός εργαλείου ποσοτικής έρευνας στην ουσία δείχνει την σταθερότητα του εργαλείου ως προς την εξαγωγή αποτελεσμάτων αν αναπαραχθούν οι συνθήκες του πειράματος, δηλαδή αν εφαρμοστεί σε παρόμοιο δείγμα και περιβάλλον. Η αξιοπιστία αποδεικνύεται με διάφορους τρόπους (Golafshani, 2003; Ουζούνη & Νακάκης, 2011). στην παρούσα εργασία χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης εσωτερικής συνέπειας ή συνάφειας Cronbach's alpha ο οποίος δείχνει το βαθμό στον οποίο οι διαφορετικές προτάσεις (ερωτήσεις ερωτηματολογίου στην προκειμένη περίπτωση) μίας υποκλίμακας ή/και κλίμακας (τηλεργασία, φόρτος εργασίας και ικανοποίηση από την εργασία στην προκειμένη περίπτωση) μετρούν την ίδια μεταβλητή. Όταν ο δείκτης έχει τιμή μεγαλύτερη ή ίση του 0.7 θεωρείται ότι η κλίμακα είναι αξιόπιστη (Ουζούνη & Νακάκης, 2011).

5.1.1 Αξιοπιστία του ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο ελέγχθηκε ως προς το βαθμό εγκυρότητας και αξιοπιστίας του με χρήση του αντίστοιχου δείκτη αξιοπιστίας Cronbach's Alpha για τις μεταβλητές που αφορούν τις στάσεις των συμμετεχόντων σχετικά με την παραγωγικότητα στην τηλεργασία, το φόρτο εργασίας και την ικανοποίησή τους από την τηλεργασία.

Πίνακας 1 - Ανάλυση αξιοπιστίας ερωτηματολογίου εκτός από τα δημογραφικά

Cronbach's Alpha	N of Items
,715	21

Η τιμή του συντελεστή αξιοπιστίας (0.715) όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα, εκφράζει υψηλό βαθμό αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου, με αποτέλεσμα τα εξαγόμενα συμπεράσματα της στατιστικής ανάλυσης να θεωρούνται έγκυρα (Spector, 1992).

5.1.2 Αξιοπιστία κλίμακας Τηλεργασία

Πίνακας 2 - Ανάλυση αξιοπιστίας για τις ερωτήσεις της κλίμακας τηλεργασία

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	11

Η τιμή του συντελεστή αξιοπιστίας (0.837) όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα, εκφράζει υψηλό βαθμό αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου, με αποτέλεσμα τα εξαγόμενα συμπεράσματα της στατιστικής ανάλυσης να θεωρούνται έγκυρα (Spector, 1992).

5.1.3 Αξιοπιστία κλίμακας Φόρτος εργασίας

Πίνακας 3 - Ανάλυση αξιοπιστίας για τις ερωτήσεις της κλίμακας φόρτος εργασίας

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	5

Η τιμή του συντελεστή αξιοπιστίας (0.861) όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα, εκφράζει υψηλό βαθμό αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου, με αποτέλεσμα τα εξαγόμενα συμπεράσματα της στατιστικής ανάλυσης να θεωρούνται έγκυρα (Spector, 1992).

5.1.4 Αξιοπιστία κλίμακας Ικανοποίηση από την εργασία

Πίνακας 4 - Ανάλυση αξιοπιστίας για τις ερωτήσεις της κλίμακας ικανοποίηση από την εργασία

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	5

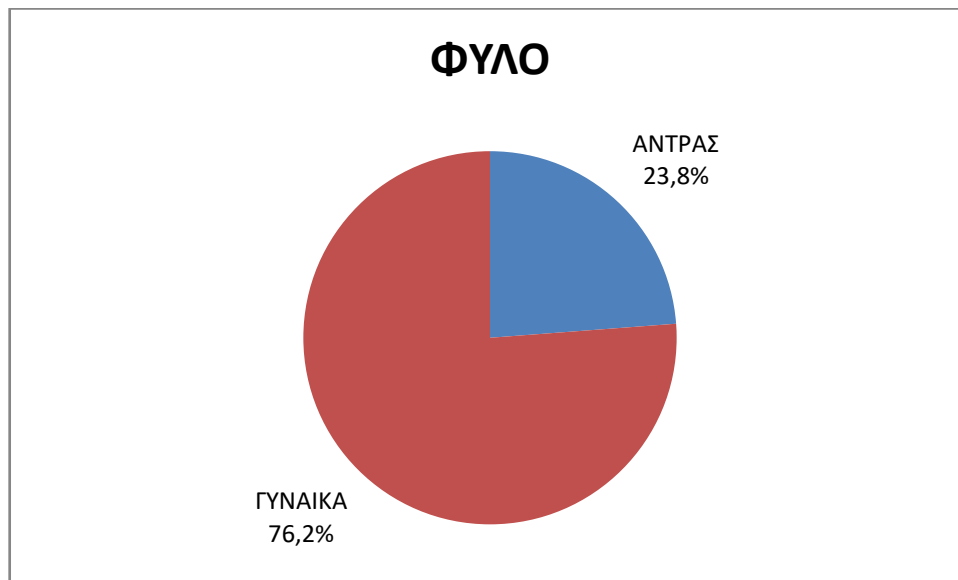
Η τιμή του συντελεστή αξιοπιστίας (0.822) όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα, εκφράζει υψηλό βαθμό αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου, με αποτέλεσμα τα εξαγόμενα συμπεράσματα της στατιστικής ανάλυσης να θεωρούνται έγκυρα (Spector, 1992).

5.2 Δημογραφικά Στοιχεία

Ακολουθεί η ανάλυση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος.

Πίνακας 5 - Φύλο συμμετεχόντων

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΑΝΤΡΑΣ	25	23,8	23,8
ΓΥΝΑΙΚΑ	80	76,2	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	

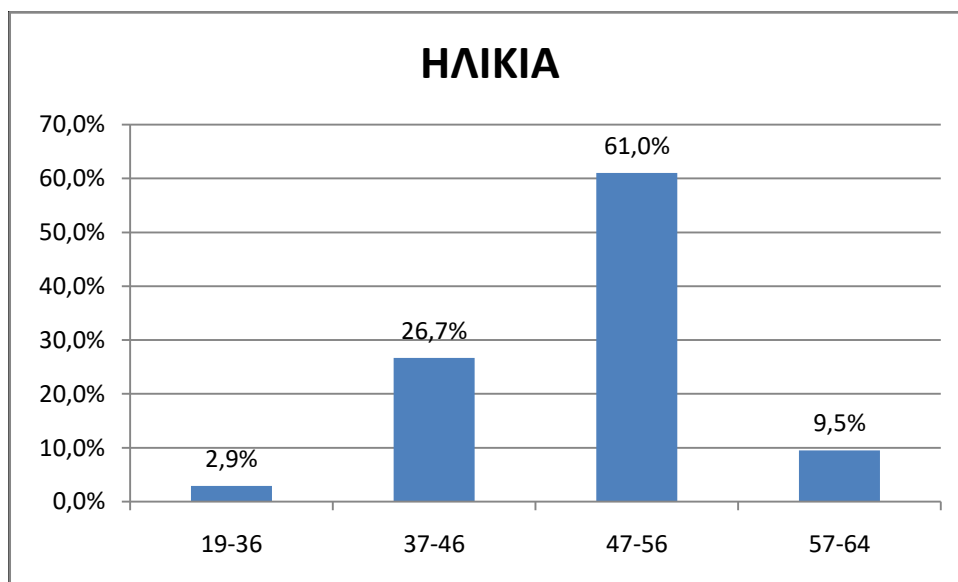


Γράφημα 1 - Φύλο συμμετεχόντων

Το 23,8% των συμμετεχόντων ήταν άντρες (n=25) και το 76,2% (n=80) γυναίκες.

Πίνακας 6 - Ηλικία συμμετεχόντων

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
19-36	3	2,9	2,9
37-46	28	26,7	29,5
47-56	64	61,0	90,5
57-64	10	9,5	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	

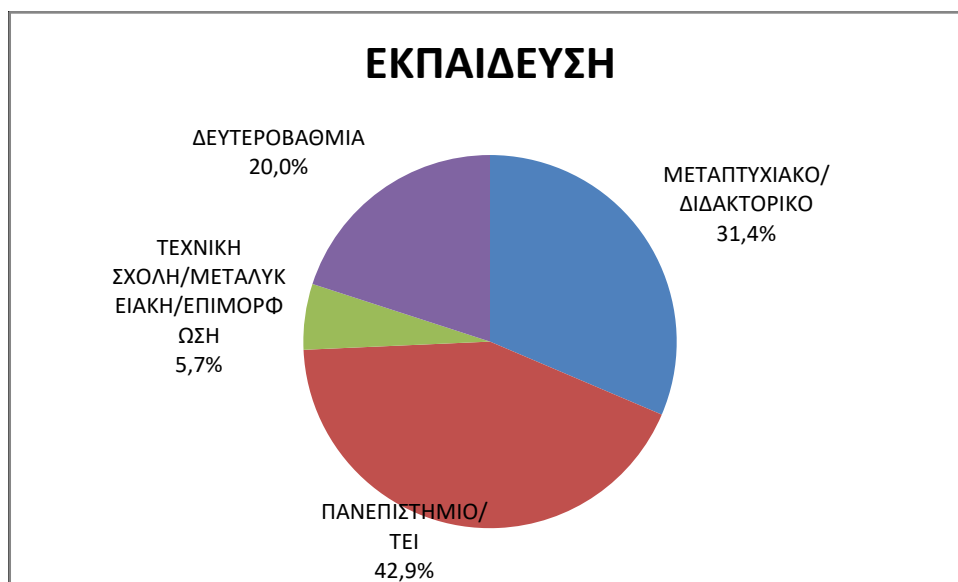


Γράφημα 2 - Ηλικία συμμετεχόντων

Το 2,9% (n=3) των συμμετεχόντων ήταν 19-36 ετών, το 26,7% (n=28) των συμμετεχόντων 37-46 ετών, το 61% (n=64) των συμμετεχόντων 47-56 ετών και το 9,5% (n=10) των συμμετεχόντων 57-64 ετών.

Πίνακας 7 - Εκπαιδευτικό επίπεδο συμμετεχόντων

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ/ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	33	31,4	31,4
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ/ΤΕΙ	45	42,9	74,3
ΤΕΧΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ/ΜΕΤΑΛΥΚΕΙΑΚΗ/ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ	6	5,7	80,0
ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ	21	20,0	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	

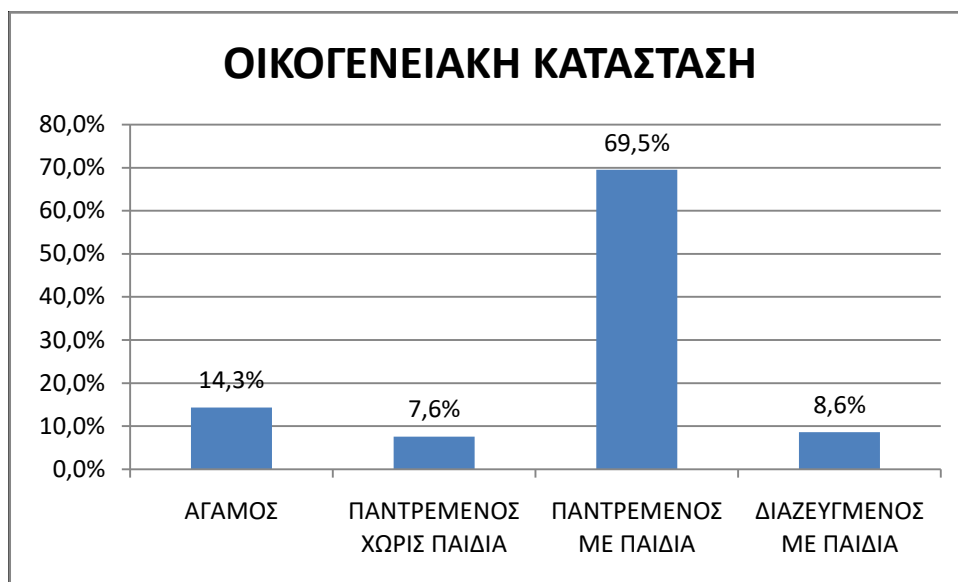


Γράφημα 3 - Εκπαιδευτικό επίπεδο συμμετεχόντων

Το 31,4% (n=33) των συμμετεχόντων είχε μεταπτυχιακό/διδακτορικό, το 42,9% (n=45) είχε ολοκληρώσει πανεπιστήμιο/ΤΕΙ, το 5,7% (n=6) των συμμετεχόντων είχε ολοκληρώσει τεχνική σχολή/μεταλυκειακή εκπαίδευση/επιμόρφωση και το 20% (n=21) των συμμετεχόντων είχε ολοκληρώσει δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Πίνακας 8 - Οικογενειακή κατάσταση Συμμετεχόντων

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΑΓΑΜΟΣ	15	14,3	14,3
ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΟΣ ΧΩΡΙΣ ΠΑΙΔΙΑ	8	7,6	21,9
ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΟΣ ΜΕ ΠΑΙΔΙΑ	73	69,5	91,4
ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ ΜΕ ΠΑΙΔΙΑ	9	8,6	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	



Γράφημα 4 - Οικογενειακή κατάσταση Συμμετεχόντων

Το 14,3% (n=15) των συμμετεχόντων ήταν άγαμοι, το 7,6% (n=8) των συμμετεχόντων παντρεμένοι χωρίς παιδιά, το 69,5% (n=73) των συμμετεχόντων παντρεμένοι με παιδιά και το 8,6% (n=9) των συμμετεχόντων διαζευγμένοι με παιδιά.

Πίνακας 9 - Σχέση εργασίας συμμετεχόντων

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΜΟΝΙΜΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	60	57,1	57,1
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	35	33,3	90,5
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	7	6,7	97,1
ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΟΣ	3	2,9	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	



Γράφημα 5 - Σχέση εργασίας συμμετεχόντων

Το 57,1% (n=60) των συμμετεχόντων ήταν μόνιμοι υπάλληλοι, το 33,3% (n=35) των συμμετεχόντων ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, το 6,7% (n=7) των συμμετεχόντων ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και το 2,9% (n=3) συμβασιούχοι.

5.3 Περιγραφική Στατιστική Ανάλυση

Διαδικασία διεξαγωγής της έρευνας

Ακολούθησε η κωδικοποίηση των απαντήσεων και η εισαγωγή των δεδομένων στον ηλεκτρονικό υπολογιστή. Για τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS 20. Για τις ανάγκες της περιγραφικής ανάλυσης των δεδομένων της έρευνας διερευνήθηκαν στατιστικοί δείκτες περιγραφικής στατιστικής (descriptivestatistics) όπως η μέση τιμή (M), τυπική απόκλιση (SD), εκατοστιαία συχνότητα (percentagefrequency) και η αθροιστική εκατοστιαία συχνότητα(cummulativepercentagefrequency). Αυτά τα στατιστικά κριτήρια μπορούσαν επίσης να χρησιμοποιηθούν και λόγω της ισοδιαστημικής κλίμακας που χρησιμοποιήθηκε, η οποία επιτρέπει τη χρήση των παραπάνω παραμετρικών μεθόδων.

5.3.1 Κλίμακα Τηλεργασία

Πίνακας 10 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η τηλεργασία τους ενθαρρύνει να δώσουν στην εργασία τους τον καλύτερό τους εαυτό

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	46	43,8	43,8
ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	5	4,8	48,6
ΔΙΑΦΩΝΩ	27	25,7	74,3
ΣΥΜΦΩΝΩ	19	18,1	92,4
ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	8	7,6	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 4,8% των συμμετεχόντων διαφωνεί απολύτως με το ότι η τηλεργασία τους ενθαρρύνει να δώσουν στην εργασία τους τον καλύτερό τους εαυτό, το 25,7% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι η τηλεργασία τους ενθαρρύνει να δώσουν στην εργασία τους τον καλύτερό τους εαυτό, το 43,8% των συμμετεχόντων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με το ότι η τηλεργασία τους ενθαρρύνει να δώσουν στην εργασία τους τον καλύτερό τους εαυτό, το 18,1% των συμμετεχόντων συμφωνεί με το ότι η τηλεργασία τους ενθαρρύνει να δώσουν στην εργασία τους τον καλύτερό τους εαυτό και το 7,6% των συμμετεχόντων συμφωνεί απολύτως με το ότι η τηλεργασία τους ενθαρρύνει να δώσουν στην εργασία τους τον καλύτερό τους εαυτό.

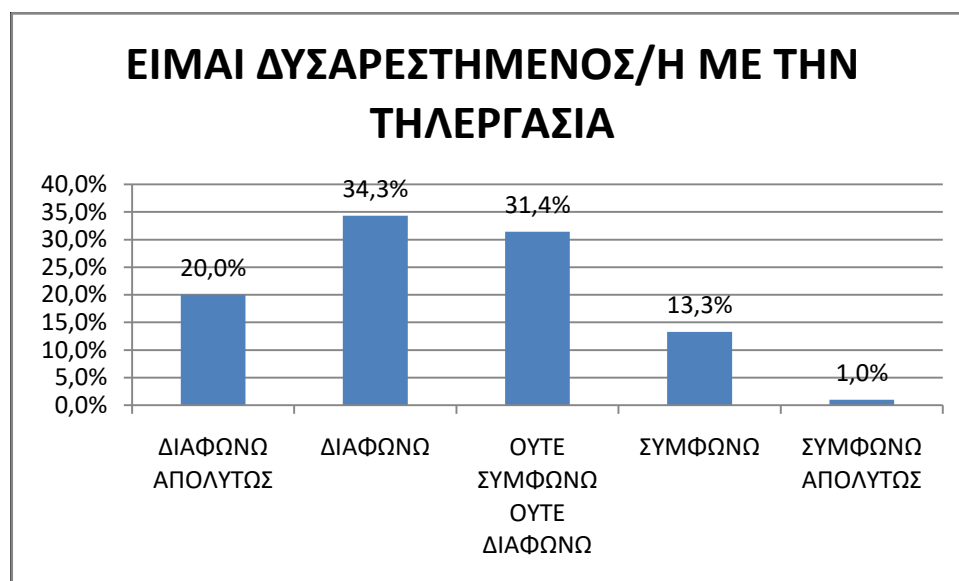


Γράφημα 6 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η τηλεργασία τους ενθαρρύνει να δώσουν στην εργασία τους τον καλύτερό τους εαυτό

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 4,8% των συμμετεχόντων διαφωνεί απολύτως με το ότι η τηλεργασία τους ενθαρρύνει να δώσουν στην εργασία τους τον καλύτερό τους εαυτό, το 25,7% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι η τηλεργασία τους ενθαρρύνει να δώσουν στην εργασία τους τον καλύτερό τους εαυτό, το 43,8% των συμμετεχόντων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με το ότι η τηλεργασία τους ενθαρρύνει να δώσουν στην εργασία τους τον καλύτερό τους εαυτό, το 18,1% των συμμετεχόντων συμφωνεί με το ότι η τηλεργασία τους ενθαρρύνει να δώσουν στην εργασία τους τον καλύτερό τους εαυτό και το 7,6% των συμμετεχόντων συμφωνεί απολύτως με το ότι η τηλεργασία τους ενθαρρύνει να δώσουν στην εργασία τους τον καλύτερό τους εαυτό.

Πίνακας 11 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν είναι δυσαρεστημένοι με την τηλεργασία

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	33	31,4	31,4
ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	21	20,0	51,4
ΔΙΑΦΩΝΩ	36	34,3	85,7
ΣΥΜΦΩΝΩ	14	13,3	99,0
ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	1	1,0	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	



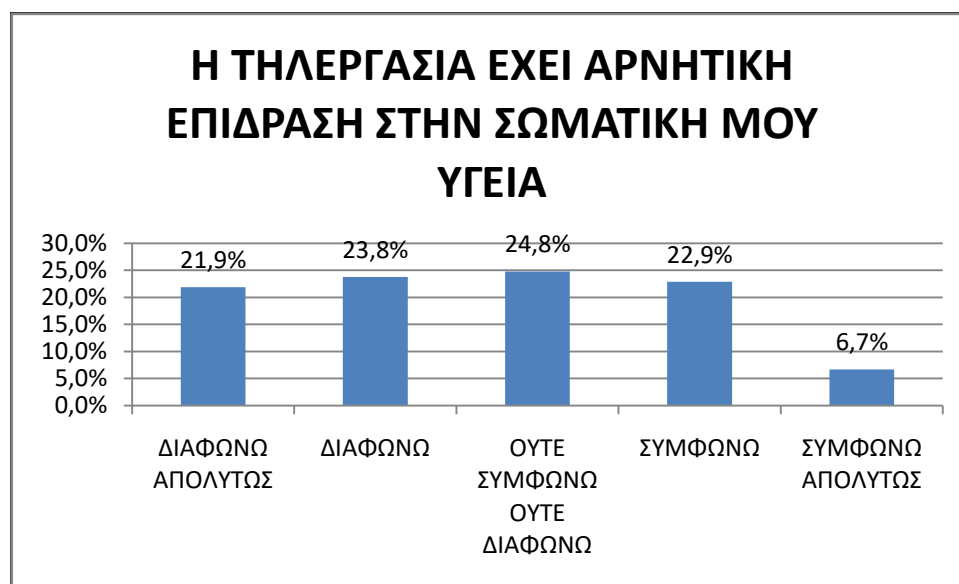
Γράφημα 7 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν είναι δυσαρεστημένοι με την τηλεργασία

Το 20% των συμμετεχόντων διαφωνεί απολύτως με το ότι είναι δυσαρεστημένοι με την τηλεργασία, το 34,3% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι είναι δυσαρεστημένοι με την

τηλεργασία, το 31,4% των συμμετεχόντων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με το ότι είναι δυσαρεστημένοι με την τηλεργασία, το 13,3% των συμμετεχόντων συμφωνεί με το ότι είναι δυσαρεστημένοι με την τηλεργασία και το 1% των συμμετεχόντων συμφωνεί απολύτως με το ότι είναι δυσαρεστημένοι με την τηλεργασία.

Πίνακας 12 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η τηλεργασία έχει αρνητική επίδραση στη σωματική τους υγεία

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	26	24,8	24,8
ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	23	21,9	46,7
ΔΙΑΦΩΝΩ	25	23,8	70,5
ΣΥΜΦΩΝΩ	24	22,9	93,3
ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	7	6,7	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	



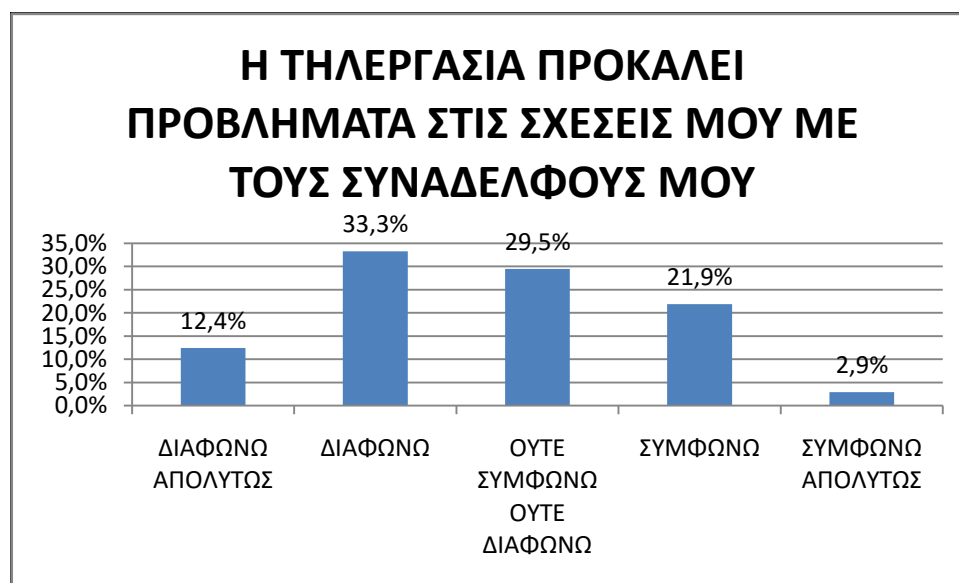
Γράφημα 8 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η τηλεργασία έχει αρνητική επίδραση στη σωματική τους υγεία

Το 21,9% των συμμετεχόντων διαφωνεί απολύτως με το ότι η τηλεργασία έχει αρνητική επίδραση στη σωματική τους υγεία, το 23,8% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι η τηλεργασία έχει αρνητική επίδραση στη σωματική τους υγεία, το 24,8% των συμμετεχόντων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με το ότι η τηλεργασία έχει αρνητική επίδραση στη σωματική τους υγεία, το 22,9% των συμμετεχόντων συμφωνεί με το ότι η τηλεργασία έχει αρνητική

επίδραση στη σωματική τους υγεία και το 6,7% των συμμετεχόντων συμφωνεί απολύτως με το ότι η τηλεργασία έχει αρνητική επίδραση στη σωματική τους υγεία.

Πίνακας 13 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	31	29,5	29,5
ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	13	12,4	41,9
ΔΙΑΦΩΝΩ	35	33,3	75,2
ΣΥΜΦΩΝΩ	23	21,9	97,1
ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	3	2,9	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	

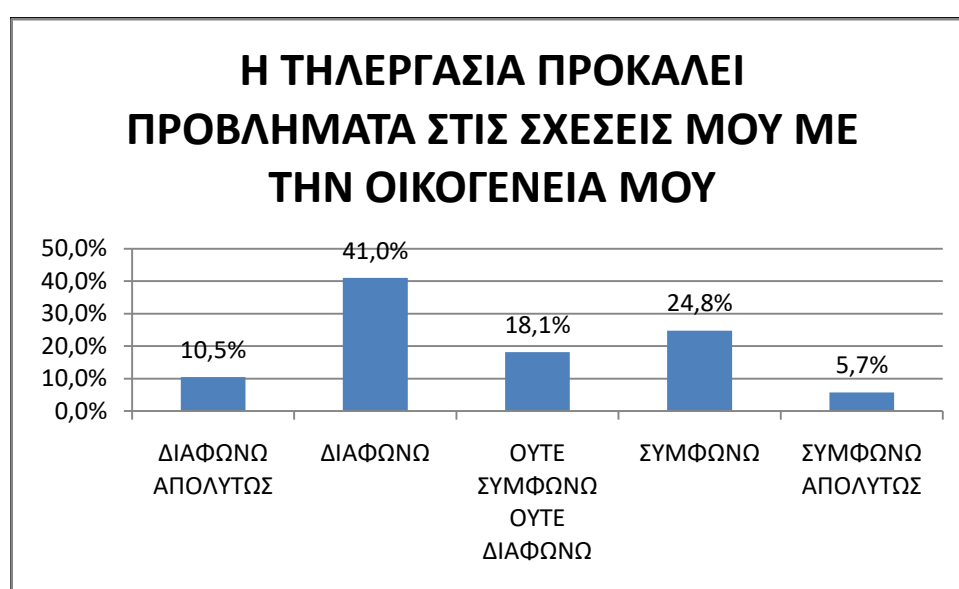


Γράφημα 9 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 12,4% των συμμετεχόντων διαφωνεί απολύτως με το ότι η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους, το 33,3% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους, το 29,5% των συμμετεχόντων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με το ότι η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους, το 21,9% των συμμετεχόντων συμφωνεί με το ότι η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους και το 2,9% των συμμετεχόντων συμφωνεί απολύτως με το ότι η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους.

Πίνακας 14 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις τους με την οικογένειά τους

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	19	18,1	18,1
ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	11	10,5	28,6
ΔΙΑΦΩΝΩ	43	41,0	69,5
ΣΥΜΦΩΝΩ	26	24,8	94,3
ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	6	5,7	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	



Γράφημα 10 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις τους με την οικογένειά τους

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 10,5% των συμμετεχόντων διαφωνεί απολύτως με το ότι η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις τους με την οικογένειά τους, το 41% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις τους με την οικογένειά τους, το 18,1% των συμμετεχόντων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με το ότι η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις τους με την οικογένειά τους, το 24,8% των συμμετεχόντων συμφωνεί με το ότι η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις τους με την οικογένειά τους και το 5,7% των συμμετεχόντων συμφωνεί απολύτως με το ότι η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις τους με την οικογένειά τους.

Πίνακας 15 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν έχουν αρκετές πληροφορίες ώστε να φέρουν εις πέρας την εργασία τους

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	18	17,1	17,1
ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	5	4,8	21,9
ΔΙΑΦΩΝΩ	29	27,6	49,5
ΣΥΜΦΩΝΩ	43	41,0	90,5
ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	10	9,5	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	



Γράφημα 11 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν έχουν αρκετές πληροφορίες ώστε να φέρουν εις πέρας την εργασία τους

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 4,8% των συμμετεχόντων διαφωνεί απολύτως με το ότι έχει αρκετές πληροφορίες ώστε να φέρει εις πέρας την εργασία του, το 27,6% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι έχει αρκετές πληροφορίες ώστε να φέρει εις πέρας την εργασία του, το 17,1% των συμμετεχόντων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με το ότι έχει αρκετές πληροφορίες ώστε να φέρει εις πέρας την εργασία του, το 41% των συμμετεχόντων συμφωνεί με το ότι έχει αρκετές πληροφορίες ώστε να φέρει εις πέρας την εργασία του και το 9,5% των συμμετεχόντων συμφωνεί απολύτως με το ότι έχει αρκετές πληροφορίες ώστε να φέρει εις πέρας την εργασία του.

ΟΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΜΟΥ ΕΠΑΡΚΟΥΝ ΩΣΤΕ ΝΑ ΦΕΡΩ ΕΙΣ ΠΕΡΑΣ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ

Πίνακας 16 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν οι αρμοδιότητές τους επαρκούν ώστε να φέρουν εις πέρας την εργασία τους

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	16	15,2	15,2
ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	6	5,7	21,0
ΔΙΑΦΩΝΩ	17	16,2	37,1
ΣΥΜΦΩΝΩ	56	53,3	90,5
ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	10	9,5	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	

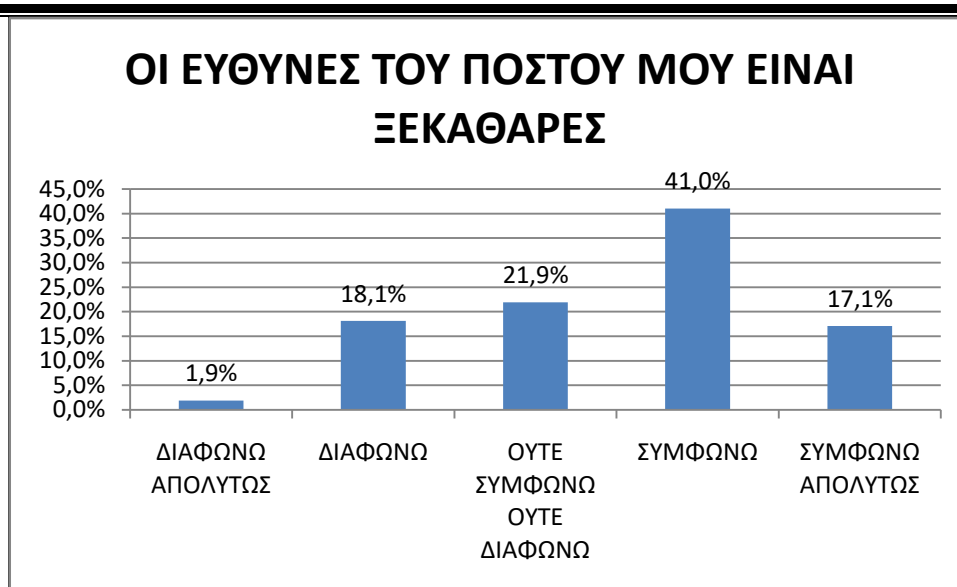


Γράφημα 12 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν οι αρμοδιότητές τους επαρκούν ώστε να φέρουν εις πέρας την εργασία τους

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 5,7% των συμμετεχόντων διαφωνεί απολύτως με το ότι οι αρμοδιότητές τους επαρκούν ώστε να φέρουν εις πέρας την εργασία τους, το 16,2% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι οι αρμοδιότητές τους επαρκούν ώστε να φέρουν εις πέρας την εργασία τους, το 15,2% των συμμετεχόντων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με το ότι οι αρμοδιότητές τους επαρκούν ώστε να φέρουν εις πέρας την εργασία τους, το 53,3% των συμμετεχόντων συμφωνεί με το ότι οι αρμοδιότητές τους επαρκούν ώστε να φέρουν εις πέρας την εργασία τους και το 9,5% των συμμετεχόντων συμφωνεί απολύτως με το ότι οι αρμοδιότητές τους επαρκούν ώστε να φέρουν εις πέρας την εργασία τους.

Πίνακας 17 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν οι ευθύνες του πόστου τους είναι ξεκάθαρες

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	23	21,9	21,9
ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	2	1,9	23,8
ΔΙΑΦΩΝΩ	19	18,1	41,9
ΣΥΜΦΩΝΩ	43	41,0	82,9
ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	18	17,1	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	

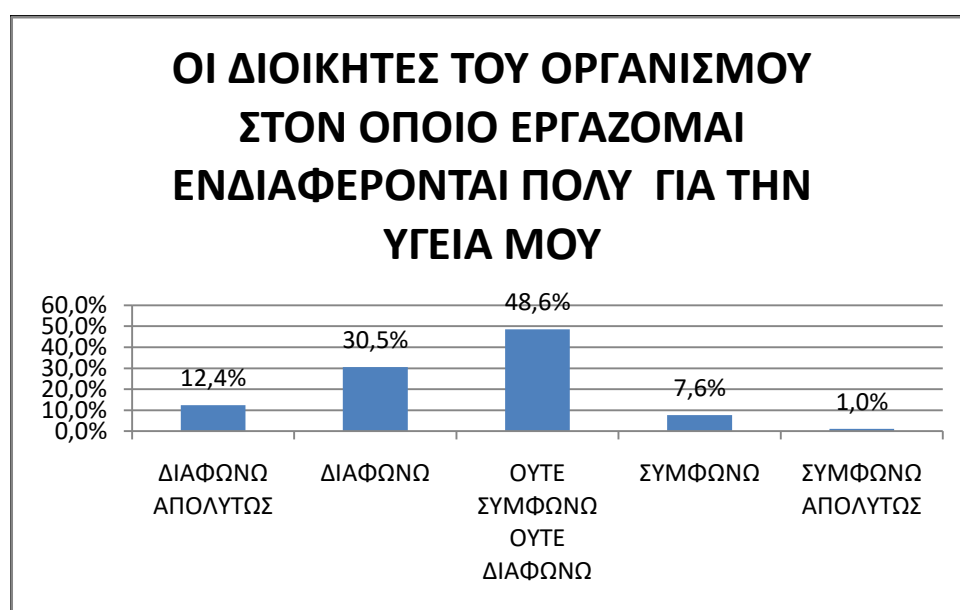


Γράφημα 13 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν οι ευθύνες του πόστου τους είναι ξεκάθαρες

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 1,9% των συμμετεχόντων διαφωνεί απολύτως με το ότι οι ευθύνες του πόστου τους είναι ξεκάθαρες, το 18,1% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι οι ευθύνες του πόστου τους είναι ξεκάθαρες, το 21,9% των συμμετεχόντων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με το ότι οι ευθύνες του πόστου τους είναι ξεκάθαρες, το 41% των συμμετεχόντων συμφωνεί με το ότι οι ευθύνες του πόστου τους είναι ξεκάθαρες και το 17,1% των συμμετεχόντων συμφωνεί απολύτως με το ότι οι ευθύνες του πόστου τους είναι ξεκάθαρες.

Πίνακας 18 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν οι διοικητές του οργανισμού στον οποίο εργάζονται ενδιαφέρονται πολύ για την υγεία τους

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	51	48,6	48,6
ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	13	12,4	61,0
ΔΙΑΦΩΝΩ	32	30,5	91,4
ΣΥΜΦΩΝΩ	8	7,6	99,0
ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	1	1,0	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	

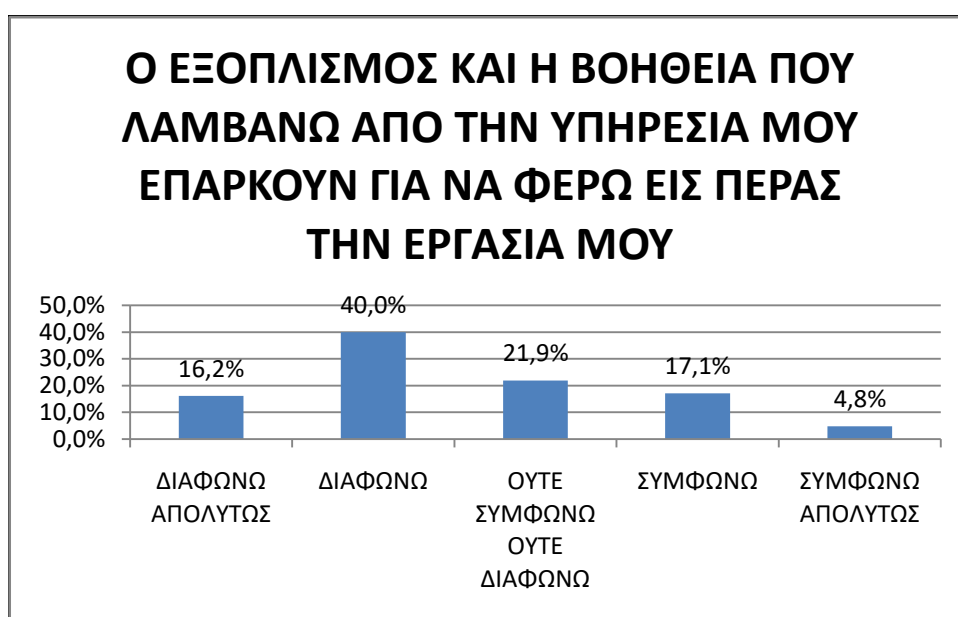


Γράφημα 14 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν οι διοικητές του οργανισμού στον οποίο εργάζονται ενδιαφέρονται πολύ για την υγεία τους

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 12,4% των συμμετεχόντων διαφωνεί απολύτως με το ότι οι διοικητές του οργανισμού στον οποίο εργάζονται ενδιαφέρονται πολύ για την υγεία τους, το 30,5% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι οι διοικητές του οργανισμού στον οποίο εργάζονται ενδιαφέρονται πολύ για την υγεία τους, το 48,6% των συμμετεχόντων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με το ότι οι διοικητές του οργανισμού στον οποίο εργάζονται ενδιαφέρονται πολύ για την υγεία τους, το 7,6% των συμμετεχόντων συμφωνεί με το ότι οι διοικητές του οργανισμού στον οποίο εργάζονται ενδιαφέρονται πολύ για την υγεία τους και το 1% των συμμετεχόντων συμφωνεί απολύτως με το ότι οι διοικητές του οργανισμού στον οποίο εργάζονται ενδιαφέρονται πολύ για την υγεία τους.

Πίνακας 19 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν ο εξοπλισμός και η βοήθεια που λαμβάνουν από την υπηρεσία τους επαρκούν για να φέρουν εις πέρας την εργασία τους

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	23	21,9	21,9
ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	17	16,2	38,1
ΔΙΑΦΩΝΩ	42	40,0	78,1
ΣΥΜΦΩΝΩ	18	17,1	95,2
ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	5	4,8	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	

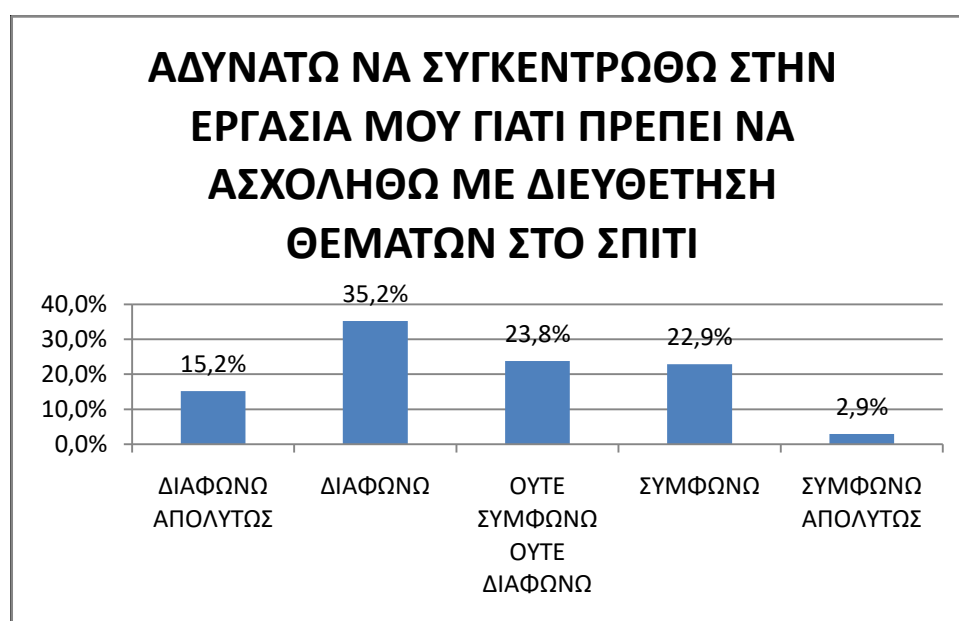


Γράφημα 15 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν ο εξοπλισμός και η βοήθεια που λαμβάνουν από την υπηρεσία τους επαρκούν για να φέρουν εις πέρας την εργασία τους

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 16,2% των συμμετεχόντων διαφωνεί απολύτως με το ότι ο εξοπλισμός και η βοήθεια που λαμβάνουν από την υπηρεσία τους επαρκούν για να φέρουν εις πέρας την εργασία τους, το 40% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι ο εξοπλισμός και η βοήθεια που λαμβάνουν από την υπηρεσία τους επαρκούν για να φέρουν εις πέρας την εργασία τους, το 21,9% των συμμετεχόντων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με το ότι ο εξοπλισμός και η βοήθεια που λαμβάνουν από την υπηρεσία τους επαρκούν για να φέρουν εις πέρας την εργασία τους, το 17,1% των συμμετεχόντων συμφωνεί με το ότι ο εξοπλισμός και η βοήθεια που λαμβάνουν από την υπηρεσία τους επαρκούν για να φέρουν εις πέρας την εργασία τους και το 4,8% των συμμετεχόντων συμφωνεί απολύτως με το ότι ο εξοπλισμός και η βοήθεια που λαμβάνουν από την υπηρεσία τους επαρκούν για να φέρουν εις πέρας την εργασία τους.

Πίνακας 20 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν αδυνατούν να συγκεντρωθούν στην εργασία τους γιατί πρέπει να ασχοληθούν με διευθέτηση θεμάτων στο σπίτι

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	25	23,8	23,8
ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	16	15,2	39,0
ΔΙΑΦΩΝΩ	37	35,2	74,3
ΣΥΜΦΩΝΩ	24	22,9	97,1
ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	3	2,9	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	



Γράφημα 16 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν αδυνατούν να συγκεντρωθούν στην εργασία τους γιατί πρέπει να ασχοληθούν με διευθέτηση θεμάτων στο σπίτι

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 15,2% των συμμετεχόντων διαφωνεί απολύτως με το ότι αδυνατούν να συγκεντρωθούν στην εργασία τους γιατί πρέπει να ασχοληθούν με διευθέτηση θεμάτων στο σπίτι, το 35,2% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι αδυνατούν να συγκεντρωθούν στην εργασία τους γιατί πρέπει να ασχοληθούν με διευθέτηση θεμάτων στο σπίτι, το 23,8% των συμμετεχόντων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με το ότι αδυνατούν να συγκεντρωθούν στην εργασία τους γιατί πρέπει να ασχοληθούν με διευθέτηση θεμάτων στο σπίτι, το 22,9% των συμμετεχόντων συμφωνεί με το ότι αδυνατούν να συγκεντρωθούν στην εργασία τους γιατί πρέπει να ασχοληθούν με διευθέτηση θεμάτων στο σπίτι και το 2,9% των

συμμετεχόντων συμφωνεί απολύτως με το ότι αδυνατούν να συγκεντρωθούν στην εργασία τους γιατί πρέπει να ασχοληθούν με διευθέτηση θεμάτων στο σπίτι.

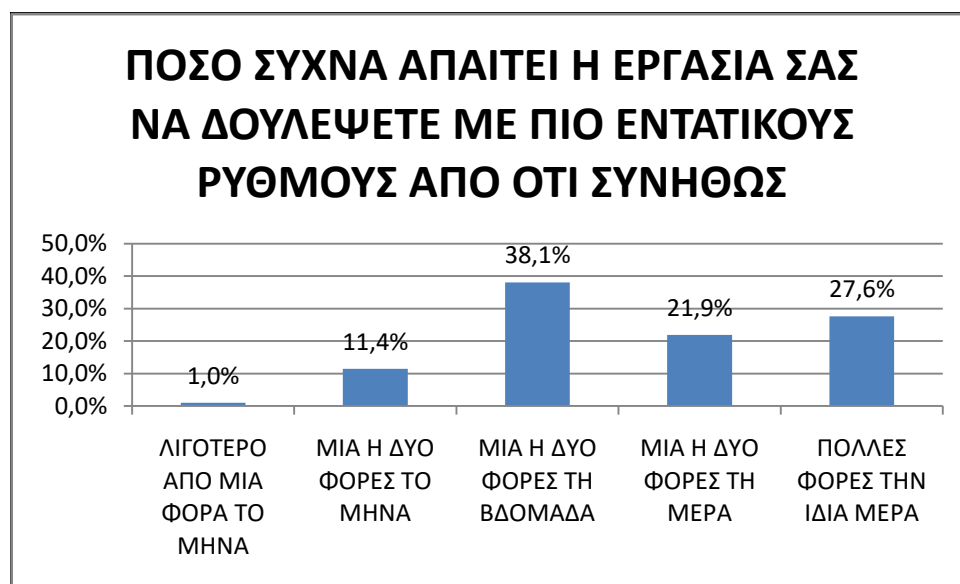
Πίνακας 21 - Μέση τιμή και τυπική απόκλιση στις ερωτήσεις της κλίμακας τηλεργασία

	N	ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ
<u>ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ</u>			
Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΕΝΘΑΡΡΥΝΕΙ ΝΑ ΔΩΣΩ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΤΟΝ ΚΑΛΥΤΕΡΟ ΜΟΥ ΕΑΥΤΟ	59	2,5085	,83816
ΕΙΜΑΙ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ/Η ΜΕ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ	72	1,9306	,73784
Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΕΧΕΙ ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΣΤΗΝ ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΜΟΥ ΥΓΕΙΑ	79	2,1899	,96178
<u>ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ</u>			
Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΟΚΑΛΕΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΟΥ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ	74	2,2162	,78112
Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΟΚΑΛΕΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΟΥ ΜΕ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΜΟΥ	86	2,3140	,78608
<u>ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ</u>			
<u>ΠΟΡΟΙ</u>			
ΈΧΩ ΑΡΚΕΤΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΩΣΤΕ ΝΑ ΦΕΡΩ ΕΙΣ ΠΕΡΑΣ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ	87	2,6667	,75739
ΟΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΜΟΥ ΕΠΑΡΚΟΥΝ ΩΣΤΕ ΝΑ ΦΕΡΩ ΕΙΣ ΠΕΡΑΣ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ	89	2,7865	,73038
ΟΙ ΕΥΘΥΝΕΣ ΤΟΥ ΠΟΣΤΟΥ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΞΕΚΑΘΑΡΕΣ	82	2,9390	,74283
ΟΙ ΔΙΟΙΚΗΤΕΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΣΤΟΝ ΟΠΟΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑΙ ΠΟΛΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΜΟΥ	54	1,9444	,68451
Ο ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ Η ΒΟΗΘΕΙΑ ΠΟΥ ΛΑΜΒΑΝΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΜΟΥ ΕΠΑΡΚΟΥΝ ΓΙΑ ΝΑ ΦΕΡΩ ΕΙΣ ΠΕΡΑΣ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ	82	2,1341	,81289
<u>ΔΙΑΣΠΑΣΗ ΠΡΟΣΟΧΗΣ</u>			
ΑΔΥΝΑΤΩ ΝΑ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΘΩ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΓΙΑΤΙ ΠΡΕΠΕΙ	80	2,1750	,79197

5.3.2 Κλίμακα Φόρτος εργασίας

Πίνακας 22 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά απαιτεί η εργασία τους να δουλέψουν με πιο εντατικούς ρυθμούς απ' ότι συνήθως

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΑΠΟ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ	1	1,0	1,0
ΜΙΑ Η ΔΥΟ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ	12	11,4	12,4
ΜΙΑ Η ΔΥΟ ΦΟΡΕΣ ΤΗ ΒΔΟΜΑΔΑ	40	38,1	50,5
ΜΙΑ Η ΔΥΟ ΦΟΡΕΣ ΤΗ ΜΕΡΑ	23	21,9	72,4
ΠΟΛΛΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΗΝ ΙΔΙΑ ΜΕΡΑ	29	27,6	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	



Γράφημα 17 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά απαιτεί η εργασία τους να δουλέψουν με πιο εντατικούς ρυθμούς απ' ότι συνήθως

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 1% των συμμετεχόντων απάντησε ότι λιγότερο από μια φορά το μήνα απαιτεί η εργασία τους να δουλέψουν με πιο εντατικούς ρυθμούς απ' ότι συνήθως, το 11,4% των συμμετεχόντων απάντησε ότι μια ή δυο φορές το μήνα απαιτεί η εργασία τους να δουλέψουν με πιο εντατικούς ρυθμούς απ' ότι συνήθως, το 38,1% των συμμετεχόντων απάντησε ότι μια ή δυο φορές τη βδομάδα απαιτεί η εργασία τους να δουλέψουν με πιο εντατικούς ρυθμούς απ' ότι συνήθως, το 21,9% των συμμετεχόντων

απάντησε ότι απαιτεί η εργασία τους να δουλέψουν με πιο εντατικούς ρυθμούς απ' ότι συνήθως και το 27,6% των συμμετεχόντων απάντησε ότι πολλές φορές την ίδια μέρα απαιτεί η εργασία τους να δουλέψουν με πιο εντατικούς ρυθμούς απ' ότι συνήθως.

Πίνακας 23 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά απαιτεί η εργασία τους να δουλέψουν πολύ σκληρά για να ολοκληρώσουν την εργασία τους

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΑΠΟ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ	7	6,7	6,7
ΜΙΑ Η ΔΥΟ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ	20	19,0	25,7
ΜΙΑ Η ΔΥΟ ΦΟΡΕΣ ΤΗ ΒΔΟΜΑΔΑ	39	37,1	62,9
ΜΙΑ Η ΔΥΟ ΦΟΡΕΣ ΤΗ ΜΕΡΑ	21	20,0	82,9
ΠΟΛΛΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΗΝ ΙΔΙΑ ΜΕΡΑ	18	17,1	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	



Γράφημα 18 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά απαιτεί η εργασία τους να δουλέψουν πολύ σκληρά για να ολοκληρώσουν την εργασία τους

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 6,7% των συμμετεχόντων απάντησε ότι λιγότερο από μια φορά το μήνα απαιτεί η εργασία τους να δουλέψουν πολύ σκληρά για να ολοκληρώσουν την εργασία τους, το 19% των συμμετεχόντων απάντησε ότι μια ή δυο φορές το μήνα απαιτεί η εργασία τους να δουλέψουν πολύ σκληρά για να ολοκληρώσουν την εργασία τους, το 37,1% των συμμετεχόντων απάντησε ότι μια ή δυο φορές τη βδομάδα απαιτεί η εργασία τους να δουλέψουν πολύ σκληρά για να ολοκληρώσουν την εργασία τους, το 20% των συμμετεχόντων απάντησε ότι μια ή δυο φορές τη μέρα απαιτεί η εργασία τους να δουλέψουν πολύ σκληρά για να ολοκληρώσουν την εργασία τους και το 17,1% των συμμετεχόντων

απάντησε ότι πολλές φορές την ίδια μέρα απαιτεί η εργασία τους να δουλέψουν πολύ σκληρά για να ολοκληρώσουν την εργασία τους.

Πίνακας 24 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά τους δίνεται ανεπαρκής χρόνος για να περαιώσουν την εργασία τους

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΑΠΟ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ	19	18,1	18,1
ΜΙΑ Η ΔΥΟ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ	28	26,7	44,8
ΜΙΑ Η ΔΥΟ ΦΟΡΕΣ ΤΗ ΒΔΟΜΑΔΑ	32	30,5	75,2
ΜΙΑ Η ΔΥΟ ΦΟΡΕΣ ΤΗ ΜΕΡΑ	15	14,3	89,5
ΠΟΛΛΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΗΝ ΙΔΙΑ ΜΕΡΑ	11	10,5	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	

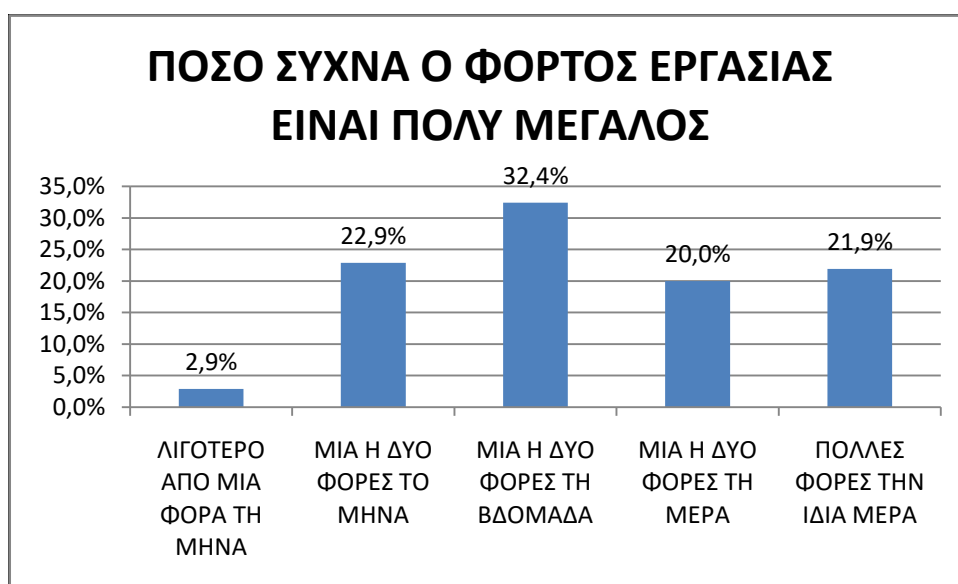


Γράφημα 19 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά τους δίνεται ανεπαρκής χρόνος για να περαιώσουν την εργασία τους

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 18,1% των συμμετεχόντων απάντησε ότι λιγότερο από μια φορά το μήνα τους δίνεται ανεπαρκής χρόνος για να περαιώσουν την εργασία τους, το 26,7% των συμμετεχόντων απάντησε ότι μια ή δυο φορές το μήνα τους δίνεται ανεπαρκής χρόνος για να περαιώσουν την εργασία τους, το 30,5% των συμμετεχόντων απάντησε ότι μια ή δυο φορές τη βδομάδα τους δίνεται ανεπαρκής χρόνος για να περαιώσουν την εργασία τους, το 14,3% των συμμετεχόντων απάντησε ότι μια ή δυο φορές τη μέρα τους δίνεται ανεπαρκής χρόνος για να περαιώσουν την εργασία τους και το 10,5% των συμμετεχόντων απάντησε ότι πολλές φορές την ίδια μέρα τους δίνεται ανεπαρκής χρόνος για να περαιώσουν την εργασία τους.

Πίνακας 25 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά ο φόρτος εργασίας είναι πολύ μεγάλος

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΑΠΟ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ	3	2,9	2,9
ΜΙΑ Η ΔΥΟ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ	24	22,9	25,7
ΜΙΑ Η ΔΥΟ ΦΟΡΕΣ ΤΗ ΒΔΟΜΑΔΑ	34	32,4	58,1
ΜΙΑ Η ΔΥΟ ΦΟΡΕΣ ΤΗ ΜΕΡΑ	21	20,0	78,1
ΠΟΛΛΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΗΝ ΙΔΙΑ ΜΕΡΑ	23	21,9	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	

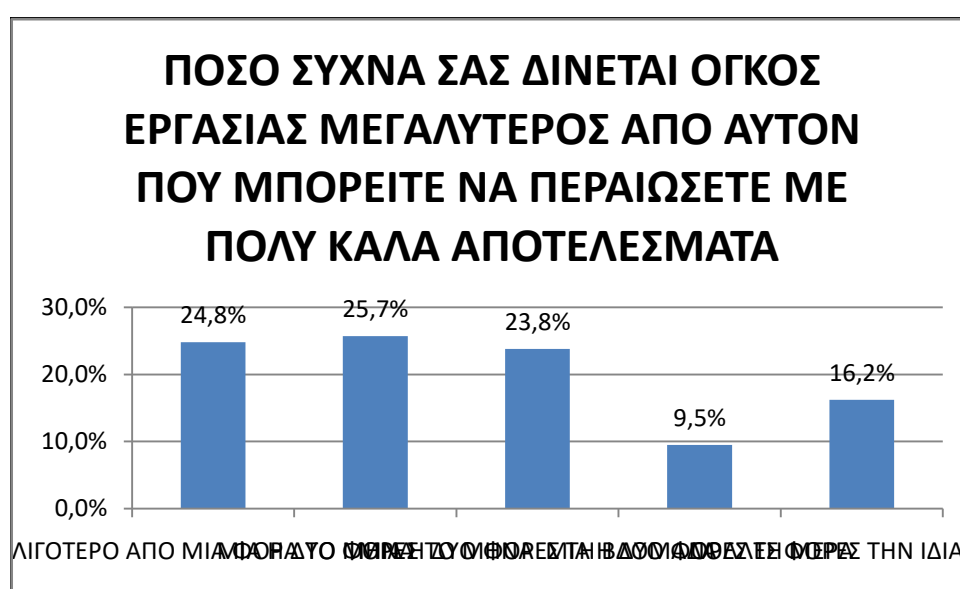


Γράφημα 20 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά ο φόρτος εργασίας είναι πολύ μεγάλος

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 2,9% των συμμετεχόντων απάντησε ότι λιγότερο από μια φορά το μήνα ο φόρτος εργασίας είναι πολύ μεγάλος, το 22,9% των συμμετεχόντων απάντησε ότι μια ή δυο φορές το μήνα ο φόρτος εργασίας είναι πολύ μεγάλος, το 32,4% των συμμετεχόντων απάντησε ότι μια ή δυο φορές τη βδομάδα ο φόρτος εργασίας είναι πολύ μεγάλος, το 20% των συμμετεχόντων απάντησε ότι μια ή δυο φορές τη μέρα ο φόρτος εργασίας είναι πολύ μεγάλος και το 21,9% των συμμετεχόντων απάντησε ότι πολλές φορές την ίδια μέρα ο φόρτος εργασίας είναι πολύ μεγάλος.

Πίνακας 26 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά τους δίνεται όγκος εργασίας μεγαλύτερος από αυτόν που μπορούν να περαιώσουν με πολύ καλά αποτελέσματα

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΑΠΟ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ	26	24,8	24,8
ΜΙΑ Η ΔΥΟ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ	27	25,7	50,5
ΜΙΑ Η ΔΥΟ ΦΟΡΕΣ ΤΗ ΒΔΟΜΑΔΑ	25	23,8	74,3
ΜΙΑ Η ΔΥΟ ΦΟΡΕΣ ΤΗ ΜΕΡΑ	10	9,5	83,8
ΠΟΛΛΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΗΝ ΙΔΙΑ ΜΕΡΑ	17	16,2	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	



Γράφημα 21 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση πόσο συχνά τους δίνεται όγκος εργασίας μεγαλύτερος από αυτόν που μπορούν να περαιώσουν με πολύ καλά αποτελέσματα

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 24,8% των συμμετεχόντων απάντησε ότι λιγότερο από μια φορά το μήνα τους δίνεται όγκος εργασίας μεγαλύτερος από αυτόν που μπορούν να περαιώσουν με πολύ καλά αποτελέσματα, το 25,7% των συμμετεχόντων απάντησε ότι μια ή δυο φορές το μήνα τους δίνεται όγκος εργασίας μεγαλύτερος από αυτόν που μπορούν να περαιώσουν με πολύ καλά αποτελέσματα, το 23,8% των συμμετεχόντων απάντησε ότι μια ή δυο φορές τη βδομάδα τους δίνεται όγκος εργασίας μεγαλύτερος από αυτόν που μπορούν να περαιώσουν με πολύ καλά αποτελέσματα, το 9,5% των συμμετεχόντων απάντησε ότι μια ή δυο φορές τη μέρα τους δίνεται όγκος εργασίας μεγαλύτερος από αυτόν που μπορούν να περαιώσουν με πολύ καλά αποτελέσματα και το 16,2% των συμμετεχόντων απάντησε ότι πολλές φορές την ίδια μέρα τους δίνεται όγκος εργασίας μεγαλύτερος από αυτόν που μπορούν να περαιώσουν με πολύ καλά αποτελέσματα.

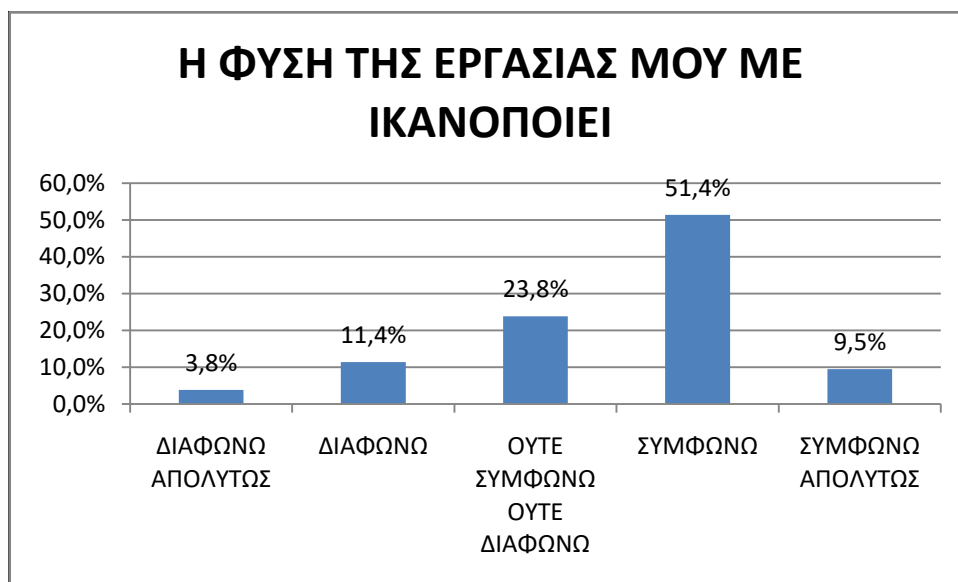
Πίνακας 27 - Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των απαντήσεων των συμμετεχόντων στις ερωτήσεις της κλίμακας φόρτος εργασίας

	N	ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ
ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ ΑΠΑΙΤΕΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ ΝΑ ΔΟΥΛΕΨΕΤΕ ΜΕ ΠΙΟ ΕΝΤΑΤΙΚΟΥΣ ΡΥΘΜΟΥΣ ΑΠΟ ΟΤΙ ΣΥΝΗΘΩΣ	105	3,6381	1,03890
ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ ΑΠΑΙΤΕΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ ΝΑ ΔΟΥΛΕΨΕΤΕ ΠΟΛΥ ΣΚΛΗΡΑ ΓΙΑ ΝΑ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΕΤΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ	105	3,2190	1,14338
ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ ΣΑΣ ΔΙΝΕΤΑΙ ΑΝΕΠΑΡΚΗΣ ΧΡΟΝΟΣ ΓΙΑ ΝΑ ΠΕΡΑΙΩΣΕΤΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ	105	2,7238	1,22078
ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ Ο ΦΟΡΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΙΝΑΙ ΠΟΛΥ ΜΕΓΑΛΟΣ	105	3,3524	1,14338
ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ ΣΑΣ ΔΙΝΕΤΑΙ ΟΓΚΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟΣ ΑΠΟ ΑΥΤΟΝ ΠΟΥ ΜΠΟΡΕΙΤΕ ΝΑ ΠΕΡΑΙΩΣΕΤΕ ΜΕ ΠΟΛΥ ΚΑΛΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	105	2,6667	1,37747

5.3.3 Κλίμακα Ικανοποίηση από την εργασία

Πίνακας 28 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η φύση της εργασίας τους ικανοποιεί

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	25	23,8	23,8
ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	4	3,8	27,6
ΔΙΑΦΩΝΩ	12	11,4	39,0
ΣΥΜΦΩΝΩ	54	51,4	90,5
ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	10	9,5	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	

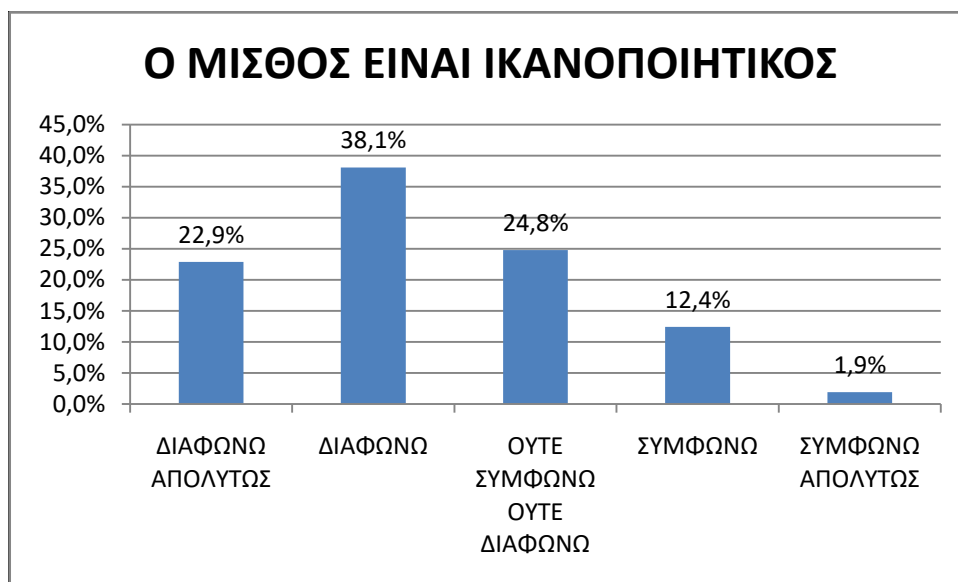


Γράφημα 22 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν η φύση της εργασίας τους ικανοποιεί

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 3,8% των συμμετεχόντων διαφωνεί απολύτως με το ότι η φύση της εργασίας τους ικανοποιεί, το 11,4% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι η φύση της εργασίας τους ικανοποιεί, το 23,8% των συμμετεχόντων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με το ότι η φύση της εργασίας τους ικανοποιεί, το 51,4% των συμμετεχόντων συμφωνεί με το ότι η φύση της εργασίας τους ικανοποιεί και το 9,5% των συμμετεχόντων συμφωνεί απολύτως με το ότι η φύση της εργασίας τους ικανοποιεί.

Πίνακας 29 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν ο μισθός είναι ικανοποιητικός

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	26	24,8	24,8
ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	24	22,9	47,6
ΔΙΑΦΩΝΩ	40	38,1	85,7
ΣΥΜΦΩΝΩ	13	12,4	98,1
ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	2	1,9	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	

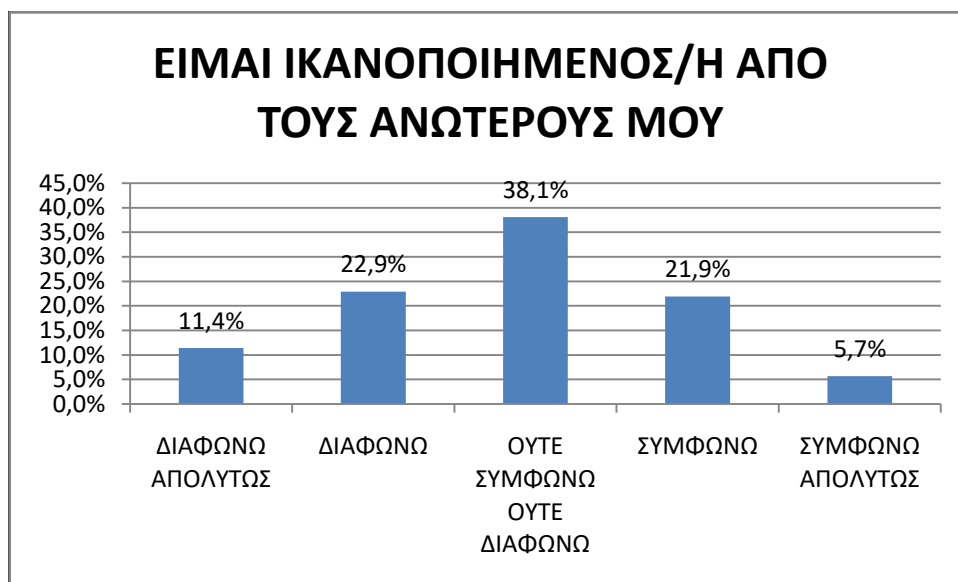


Γράφημα 23 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν ο μισθός είναι ικανοποιητικός

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 22,9% των συμμετεχόντων διαφωνεί απολύτως με το ότι ο μισθός είναι ικανοποιητικός, το 38,1% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι ο μισθός είναι ικανοποιητικός, το 24,8% των συμμετεχόντων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με το ότι ο μισθός είναι ικανοποιητικός, το 12,4% των συμμετεχόντων συμφωνεί με το ότι ο μισθός είναι ικανοποιητικός και το 1,9% των συμμετεχόντων συμφωνεί απολύτως με το ότι ο μισθός είναι ικανοποιητικός.

Πίνακας 30 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν είναι ικανοποιημένοι από τους ανωτέρους τους

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	40	38,1	38,1
ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	12	11,4	49,5
ΔΙΑΦΩΝΩ	24	22,9	72,4
ΣΥΜΦΩΝΩ	23	21,9	94,3
ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	6	5,7	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	

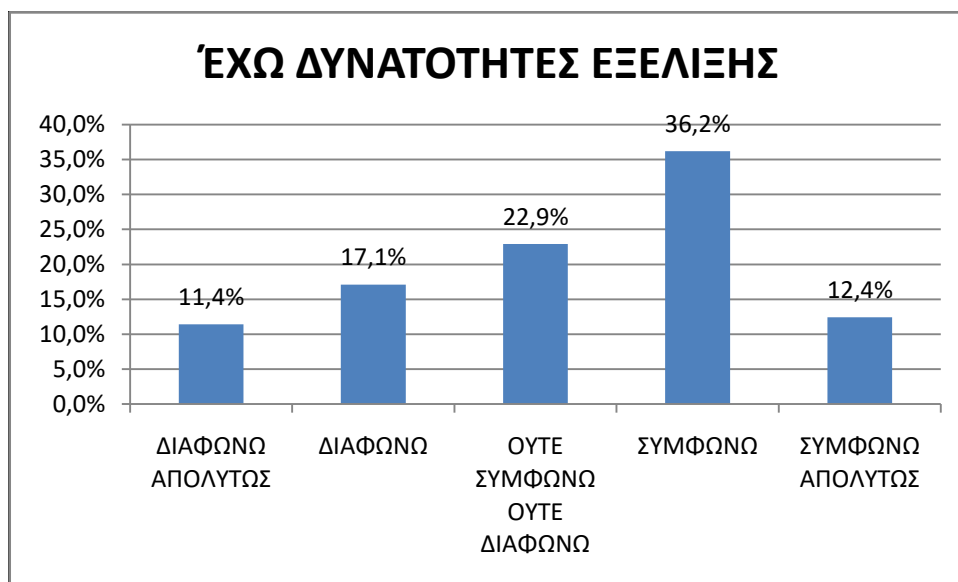


Γράφημα 24 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν είναι ικανοποιημένοι από τους ανωτέρους τους

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 11,4% των συμμετεχόντων διαφωνεί απολύτως με το ότι είναι ικανοποιημένοι από τους ανωτέρους τους, το 22,9% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι είναι ικανοποιημένοι από τους ανωτέρους τους, το 38,1% των συμμετεχόντων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με το ότι είναι ικανοποιημένοι από τους ανωτέρους τους, το 21,9% των συμμετεχόντων συμφωνεί με το ότι είναι ικανοποιημένοι από τους ανωτέρους τους και το 5,7% των συμμετεχόντων συμφωνεί απολύτως με το ότι είναι ικανοποιημένοι από τους ανωτέρους τους.

Πίνακας 31 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν έχουν δυνατότητες εξέλιξης

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	24	22,9	22,9
ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	12	11,4	34,3
ΔΙΑΦΩΝΩ	18	17,1	51,4
ΣΥΜΦΩΝΩ	38	36,2	87,6
ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	13	12,4	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	

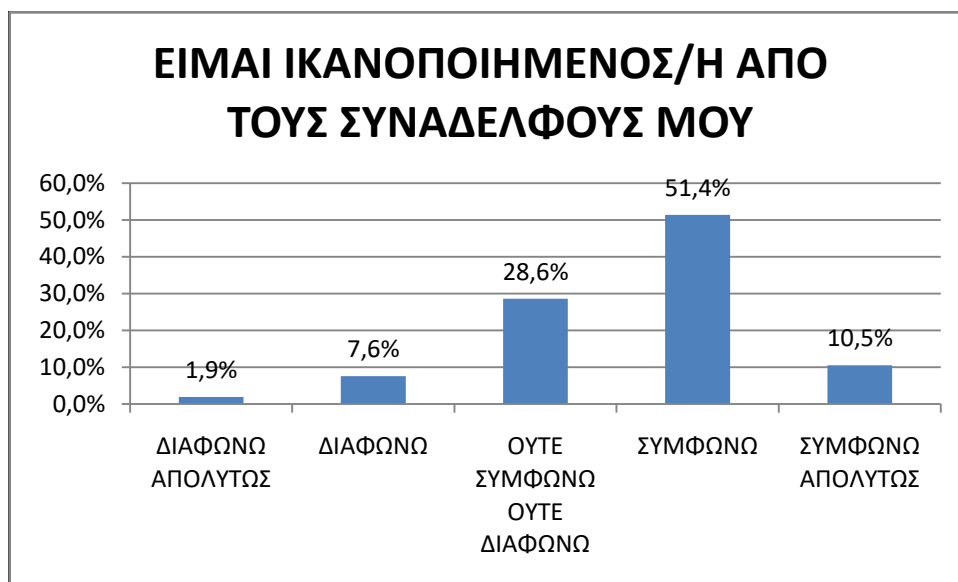


Γράφημα 25 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν έχουν δυνατότητες εξέλιξης

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 11,4% των συμμετεχόντων διαφωνεί απολύτως με το ότι έχει δυνατότητες εξέλιξης, το 17,1% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι έχει δυνατότητες εξέλιξης, το 22,9% των συμμετεχόντων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με το ότι έχει δυνατότητες εξέλιξης, το 36,2% των συμμετεχόντων συμφωνεί με το ότι έχει δυνατότητες εξέλιξης και το 12,4% των συμμετεχόντων συμφωνεί απολύτως με το ότι έχει δυνατότητες εξέλιξης.

Πίνακας 32 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν είναι ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΘΡΟΙΣΤΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	30	28,6	28,6
ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	2	1,9	30,5
ΔΙΑΦΩΝΩ	8	7,6	38,1
ΣΥΜΦΩΝΩ	54	51,4	89,5
ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΩΣ	11	10,5	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	105	100,0	



Γράφημα 26 - Απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση αν είναι ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους

Από τον πίνακα προκύπτει ότι το 1,9% των συμμετεχόντων διαφωνεί απολύτως με το ότι είναι ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους, το 7,6% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι είναι ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους, το 28,6% των συμμετεχόντων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με το ότι είναι ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους, το 51,4% των συμμετεχόντων συμφωνεί με το ότι είναι ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους και το 10,5% των συμμετεχόντων συμφωνεί απολύτως με το ότι είναι ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους.

Πίνακας 33 - Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των απαντήσεων των συμμετεχόντων στις ερωτήσεις της κλίμακας ικανοποίηση από την εργασία

	N	ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ
Η ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ ΜΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΕΙ	80	2,8750	,68205
Ο ΜΙΣΘΟΣ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟΣ	79	1,9114	,75430
ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ	65	2,3538	,89147
ΈΧΩ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ	81	2,6420	,92613
ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ	75	2,9867	,60389

5.3.4 Επαγωγική στατιστική ανάλυση

Οι γυναίκες (ερώτηση 1 απάντηση: Θήλυ) με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις (ερώτηση 4 απαντήσεις: Παντρεμένος/η με παιδιά και Διαζευγμένος/η χωρίς παιδιά) εμφάνισαν μειωμένη παραγωγικότητα κατά την τηλεργασία (κλίμακες: B1, B2 και B3)

Για τον έλεγχο του πρώτου ερευνητικού ερωτήματος πρώτα το δείγμα χωρίστηκε στις γυναίκες με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις και στους υπόλοιπους συμμετέχοντες. Κατόπιν εφαρμόστηκε η εντολή του spssindependentsamplest-test.

Πίνακας 34 - Εύρεση διαφοροποίησης ανάμεσα στις γυναίκες με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις και στους υπόλοιπους συμμετέχοντες ως προς την παραγωγικότητά τους στην τηλεργασία

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ	Equal variances assumed	,158	,692	,273	103	,785	,02561	,09368	-,16018	,21140
	Equal variances not assumed			,274	102,723	,784	,02561	,09338	-,15960	,21083

Από τον πίνακα προκύπτει ότι δεν υπάρχει διαφοροποίηση ανάμεσα στις γυναίκες με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις και τους υπόλοιπους συμμετέχοντες ως προς την παραγωγικότητά τους στην τηλεργασία ($sig > 0,05$). Δηλαδή οι γυναίκες με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις εμφανίζουν την ίδια παραγωγικότητα στην τηλεργασία με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες.

Ο αυξημένος φόρτος εργασίας (κλίμακα Γ) επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα κατά την τηλεργασία (κλίμακες: B1, B2 και B3)

Για το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα εφαρμόζεται η παλινδρόμηση regression.

Πίνακας 35 - Στατιστική σημαντικότητα του μοντέλου συσχέτισης φόρτου εργασίας και παραγωγικότητας

Model	Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
Regression	,590	1	,590	2,627	,108 ^b
Residual	23,135	103	,225		
Total	23,725	104			

Πίνακας 36 - Εύρεση επίδρασης του φόρτου εργασίας στην παραγωγικότητα κατά την τηλεργασία

Model	UnstandardizedCoefficients		StandardizedCoe	t	Sig.
	B	Std. Error	fficients Beta		
(Constant)	2,911	,159		18,322	,000
ΦΟΡΤΟΣ	-,079	,049	-,158	-1,621	,108

Από τους πίνακες προκύπτει ότι ο φόρτος εργασίας δεν επηρεάζει την παραγωγικότητα κατά την τηλεργασία ($sig > 0,05$). Οι συμμετέχοντες ανεξάρτητα από το φόρτο εργασίας έχουν την ίδια παραγωγικότητα κατά την τηλεργασία.

Ο αυξημένος φόρτος εργασίας (κλίμακα Γ) οδηγεί σε μειωμένη ικανοποίηση (κλίμακα Δ)

Για τον έλεγχο του τρίτου ερευνητικού ερωτήματος εφαρμόστηκε η εντολή του `spss correlations`.

Πίνακας 37 - Εύρεση συσχέτισης ανάμεσα στο φόρτο εργασίας και την ικανοποίηση

		ΦΟΡΤΟΣ	ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ
ΦΟΡΤΟΣ	PearsonCorrelation	1	-,132
	Sig. (2-tailed)		,185
	N	105	103
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	PearsonCorrelation	-,132	1
	Sig. (2-tailed)	,185	
	N	103	103

Από τον πίνακα προκύπτει ότι δεν υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στο φόρτο εργασίας και την ικανοποίηση από την εργασία ($sig > 0,05$).

Η μειωμένη ικανοποίηση (κλίμακα Δ) επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα κατά την τηλεργασία (κλίμακες: B1, B2 και B3)

Για το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα εφαρμόστηκε η παλινδρόμηση Resgression.

Πίνακας 38 - Στατιστική σημαντικότητα μοντέλου συσχέτισης Ικανοποίησης και Παραγωγικότητας

Model	Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
Regression	,606	1	,606	2,669	,105 ^b
Residual	22,936	101	,227		
Total	23,542	102			

Πίνακας 39 - Εύρεση επίδρασης της ικανοποίησης στην παραγωγικότητα στην τηλεργασία

Model	UnstandardizedCoefficients		StandardizedCoe fficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,313	,218		10,606	,000
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	,136	,083	,160	1,634	,105

Από τους πίνακες προκύπτει ότι η ικανοποίηση δεν επηρεάζει την παραγωγικότητα στην τηλεργασία (sig>0,05).

Συζήτηση

Έρευνες έχουν αναδείξει ότι η τηλεργασία είχε σημαντική επίδραση στον τρόπο οργάνωσης των δημοσίων υπηρεσιών (Ροϊδης, 2021;Σκυλάκου, 2021;Ανδρεαδάκη, 2022;Vlachou, 2022;Μπαγώτη, 2022). Μία από τις βασικές αλλαγές που συντελέστηκαν ήταν η ενσωμάτωση της τηλεργασίας σε πολλές δραστηριότητες της τοπικής αυτοδιοίκησης(Mouroutsos, 2020; Φεσάκης, 2022). Παρόλο που έχει αναδειχθεί ότι στον ιδιωτικό τομέα ότι η αναγκαστική τηλεργασία αποτέλεσε μία ευκαιρία για τους οργανισμούς και τα μέλη τους με πολλά πλεονεκτήματα, εντούτοις στους δημοσίους οργανισμούς προέκυψαν σημαντικές δυσλειτουργίες τόσο στο εξωτερικό (Bezzinaetal, 2021; Garcia-Contrerasetal, 2021)όσο και στην Ελλάδα (Ροϊδης, 2021;Σκυλάκου, 2021;Ανδρεαδάκη, 2022;Vlachou, 2022;Μπαγώτη, 2022)

Οι περισσότερες έρευνες γύρω από το θέμα εστιάζουν στο ότι η τηλεργασία, λόγω ευελιξίας και αυτονομίας, προσφέρει καλύτερες συνθήκες διαβίωσης, γεγονός που ενισχύει την εργασιακή ικανοποίηση και εργασιακό κίνητρο(Vegaetal, 2015;VilhelmsonandThulin, 2016). Έτσι η λογική υπόθεση είναι ότι η ενσωμάτωση της τηλεργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας θα είχε και μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση (Garcia-Contrerasetal, 2021).

Πρότερες έρευνες έχουν δείξει ότι η ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, η αυτονομία και η ικανοποίηση από την εργασία που επιτυγχάνεται με την τηλεργασία στον ιδιωτικό τομέα, παράγουν μία αίσθηση ευγνωμοσύνης από μέρους του εργαζομένου προς τον οργανισμό (FerrandoandLorenzo-Seva, 2017). Έτσι παρόλο που κατά την πανδημία συντελέστηκε μία απότομη αλλαγή του τρόπου ζωής των εργαζομένων που πιθανότατα να τους ανάγκασε να δουλέψουν σκληρότερα σε ένα πρωτόγνωρο πλαίσιο όπως είναι η τηλεργασία, τα παραπάνω επιτεύγματα θεωρητικά υπερνίκησαν αυτές τις δυσκολίες αφήνοντας μία θετική εκτίμηση (ChungandvanderHorst, 2020;Davidescuetal, 2020). Έτσιλοιπόνθαπερίμενεκανεξίσοτηεργασιακήδέσμευσητωνδημοσίωνυπαλλήλωνμετηνεφαρμογή της τηλεργασίας θα ήταν μεγαλύτερη (Garcia-Contrerasetal, 2021)

Μεγάλο ερώτημα από την εφαρμογή της τηλεργασίας είναι η επίδρασή της στην παραγωγικότητα. Παρόλο που ο όρος παραγωγικότητα στο Δημόσιο Τομέα δύσκολα ορίζεται μονοσήμαντα, θεωρητικά οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν περισσότερη αυτονομία να προσαρμόσουν την εργασία τους ώστε να γίνουν αποτελεσματικοί. (FerrandoandLorenzo-Seva, 2017).Η εργασιακή ικανοποίηση με την σειρά της βοηθά την παραγωγικότητα καθώς

οι υπάλληλοι ανταποκρίνονται στο ρόλο τους με μεγαλύτερο κίνητρο και δείχνοντας καλύτερη οργανωσιακή συμπεριφορά (Davidescu et al., 2020). Σε έρευνες στο νηδωτικό τομέα έχει συνδεθεί θετική ικανοποίηση από την εργασία με την παραγωγικότητα (Inuwa, 2015; Judge et al., 2017).

Έρευνες στον Δημόσιο τομέα όμως έχουν δείξει ότι η ενσωμάτωση της τηλεργασίας δεν αποφέρει πάντοτε και εργασιακή ικανοποίηση. Όπως συμβαίνει και με τις απότομες αλλαγές που συντελούνται σε οργανισμούς, η προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες και στον νέο τρόπο άσκησης των καθηκόντων απαιτεί μία μεγάλη προσπάθεια προσαρμογής στην νέα πραγματικότητα (Vilhelmson and Thulin, 2016; Kazekami, 2020; Garcia-Contreras et al., 2021). Στους δημοσίους οργανισμούς που δόθηκε η αυτονομία και η σχετική ισορροπία μεταξύ προσωπικής ζωής και τηλεργασίας οδήγησε σε αποτέλεσμα μεγαλύτερη δέσμευση προς τον οργανισμό. Το ίδιο συνέβη και με όσους οργανισμούς έδειξαν να ενδιαφέρονται για την ευεξία των υπαλλήλων τους προσφέροντας λύσεις σε πιθανούς οικογενειακούς περιορισμούς (Kazekami, 2020; Garcia-Contreras et al., 2021). Ειδικότερα για την περίοδο της πανδημίας οι δημόσιοι υπάλληλοι βρέθηκε ότι θεωρήσαν ότι ήταν περισσότερο παραγωγικοί στο έργο τους γιατί η απότομη μετάβαση στο διαδικτυακό περιβάλλον χωρίς να προσαρμοστούν οι διαδικασίες, δηλαδή ότι απλά η καθημερινότητα των δημοσίων υπαλλήλων έγινε εξ αποστάσεως τους ανάγκασε να είναι συνδεδεμένοι περισσότερες ώρες και αύξησε τον εργασιακό τους φόρτο, ιδίως όταν δεν υπήρχαν τα κατάλληλα τεχνολογικά εργαλεία για να ξεπεραστούν βασικά προβλήματα (Bezzina et al., 2021; Garcia-Contreras et al., 2021; Ροΐδης, 2021; Σκυλάκου, 2021; Ανδρεαδάκη, 2022; Vlachou, 2022; Μπαγώτη, 2022)

Συμπεράσματα

Σύνοψη αποτελεσμάτων

Συνολικά συγκεντρώθηκαν 105 απαντήσεις. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων ήταν γυναίκες (n=80, 76,2%), οι περισσότερες μάλλον προς το τέλος της παραγωγικής τους ηλικίας μεταξύ 47 και 56 ετών (n=64, 61,0%), γεγονός που τονίζει τις λιγοστές προσλήψεις μόνιμων υπαλλήλων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση τα τελευταία χρόνια. Οι περισσότεροι ερωτηθέντες είχαν πανεπιστημιακό επίπεδο μόρφωσης (n=78, 74,3%) και ήταν παντρεμένοι ή διαζευγμένοι με παιδιά (n=82, 78,1%) άρα είχαν αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις. Τέλος η μεγάλη πλειοψηφία των υπαλλήλων ήταν μόνιμοι ή αορίστου χρόνου (n=95, 90,5%) άρα δεν είχαν να ανησυχούν ιδιαίτερα για το μέλλον της εργασίας τους.

Σχετικά με τους παράγοντες της συμπεριφοράς που μπορεί να επηρεάζουν την παραγωγικότητα κατά την τηλεργασία βρέθηκε ότι οι ερωτηθέντες τηρούν σχετικά ουδέτερη στάση απέναντι στην τηλεργασία, δε δήλωσαν δυσαρεστημένοι αλλά ούτε και ευχαριστημένοι, με το ευχάριστο γεγονός ότι δεν παρατήρησαν να είχε κάποια σημαντική σωματική επίδραση η αλλαγή αυτού του καθεστώτος εργασίας. Θα πρέπει να τονιστεί ότι σε πρότερες έρευνες για το ιδιωτικό τομέα έχει βρεθεί ότι η τηλεργασία είχε πολύ σημαντική επίδραση στην ευεξία των υπαλλήλων γεγονός που δε βρέθηκε στην παρούσα έρευνα, τα αποτελέσματα της οποίας ταιριάζουν περισσότερο με τα ευρήματα πρότερων ερευνών για το δημόσιο τομέα (VilhelmsonandThulin, 2016;Kazekami, 2020;Garcia-Contrerasetal, 2021).

Ομοίως οι σχέσεις των υπαλλήλων με τα μέλη της οικογενείας και τους συναδέλφους τους δε φάνηκε επηρεάζονται από την τηλεργασία. Και πάλι δε βρέθηκε να βελτιώνεται η κατάσταση, λόγω της περισσότερης ευελιξίας και αυτονομίας που προσφέρει η τηλεργασία, κάτι που φαίνεται να δρα σημαντικά για τον ιδιωτικό τομέα, γεγονός που μάλλον σχετίζεται με την ιδιαιτερότητα του Δημοσίου Τομέα.

Σχετικά με την περίσταση που εφαρμόστηκε η τηλεργασία, οι ερωτηθέντες είναι μάλλον σχετικά ικανοποιημένοι από τις κατευθυντήριες οδηγίες και τις πληροφορίες που δόθηκαν από τη διοίκηση και είναι μάλλον δυσαρεστημένοι από τους πόρους (τεχνολογία, εργαλεία) που τους δόθηκαν για να φέρουν εις πέρας τα καθήκοντά τους στο απομακρυσμένο περιβάλλον εργασίας. Παράλληλα η διοίκηση δε φαίνεται να διερεύνησε αν η απότομη αυτή μετάβαση σε ένα πρωτόγνωρο περιβάλλον είχε κάποιες επιπτώσεις στη ζωή των υπαλλήλων,

γεγονός που τους απογοήτευσε. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε σύμπτωση με τα αποτελέσματα πρότερων ερευνών για το Δημόσιο Τομέα για τα προβλήματα εφαρμογής της τηλεργασίας σε Δημόσιους οργανισμούς που επηρέασαν αρνητικά την εργασιακή ικανοποίηση (Vilhelmson and Thulin, 2016; Kazekami, 2020; Garcia-Contreras et al., 2021). Τέλος φαίνεται ότι επηρεάστηκε η εργασία τους σε μικρό βαθμό από υποχρεώσεις του σπιτιού.

Εξετάζοντας την κλίμακα του φόρτου εργασίας βρέθηκε ότι οι υπάλληλοι χρειάστηκε να δουλέψουν σε πιο εντατικούς ρυθμούς από ότι συνήθως, ο φόρτος ξεπερνούσε αυτόν που είχαν από ότι όταν εργαζόντουσαν δια ζώσης, κλήθηκαν μάλιστα να αντιμετωπίσουν περισσότερες εργασίες σε λιγότερο χρόνο. Αυτό μάλλον συμβαίνει γιατί η μετάβαση σε καθεστώς τηλεργασίας έγινε με πολύ απότομο τρόπο, χωρίς προεργασία και οι διεργασίες που γινόντουσαν δια ζώσης απαιτούσαν μεγαλύτερη προσπάθεια για να γίνουν εξ αποστάσεως. Με άλλα λόγια ο Δημόσιος τομέας δεν είχε την οργάνωση ώστε να μεταφέρει τις εργασίες του σε εξ αποστάσεως περιβάλλον

Τέλος όσο αφορά την ικανοποίηση από την εργασία, οι ερωτηθέντες δήλωσαν σχετικά ικανοποιημένοι, εκτός από την αμοιβή τους. Ίσως να περίμεναν κάποιο bonus παραγωγικότητας λόγω των πρωτοφανών συνθηκών που κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν, ακριβώς όπως οι συνάδελφοί τους στον τομέα της υγείας. Η κυβέρνηση αναγνωρίζοντας μάλλον αυτή την παράμετρο εξήγγειλε τον Ιούλιο του 2021 μόνους για τους υπαλλήλους της τοπικής αυτοδιοίκησης που θα επιλέξουν την τηλεργασία.

Εξέταση ερευνητικών υποθέσεων

Και οι τρεις ερευνητικές υποθέσεις της παρούσης έρευνας, δηλαδή ότι η τηλεργασία θα επηρέαζε την παραγωγικότητα των γυναικών υπαλλήλων με αυξημένες υποχρεώσεις λόγω διάσπασης προσοχής, ότι ο αυξημένος φόρτος εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων και η μέτρια ικανοποίηση από την εργασία θα επηρέαζαν με την σειρά τους αρνητικά την παραγωγικότητα κατά την τηλεργασία απορρίφθηκαν. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι οι υπάλληλοι της τοπικής αυτοδιοίκησης έδειξαν υψηλή εργασιακή δέσμευση προς το καθήκον τους ανεξάρτητα από τα εμπόδια που συνάντησαν κατά την εκτέλεσή τους.

Σημασία παρούσης έρευνας

Έρευνες όπως η τρέχουσα ήταν αδύνατον να διεξαχθούν κατά τη διάρκεια της κρίσης. Χρειαζόταν να περάσει ένα χρονικό διάστημα για να μπορέσει να αξιολογηθεί η κατάσταση στο Δημόσιο Τομέα (Vegaetal, 2015; Contrerasetal, 2021). Οι ερευνητές που έσπευσαν να εξετάσουν την κατάσταση κατά τη διάρκεια της πανδημίας πιθανότατα δεν σχημάτισαν αποκρυσταλλωμένη άποψη καθώς μία εκτεταμένη αλλαγή στη Δημόσια Διοίκηση χρειάζεται πρώτα να αφομοιωθεί για να αξιολογηθεί (Πλυμάκης, 2019α, 2019β)

Η σημασία της παρούσης έρευνας προέρχεται κυρίως από το μεθοδολογικό της υπόβαθρο. Αναλύοντας τις πρότερες ποσοτικές έρευνες που συνδέουν την τηλεργασία με την ικανοποίηση και την παραγωγικότητα στον ελληνικό δημόσιο τομέα, προέκυψε ότι οι περισσότερες χρησιμοποίησαν αυτοσχέδια ερωτηματολόγια. Μόνο η εργασία της Vlachou (2022) χρησιμοποιούσε την σταθμισμένη κλίμακα για την εργασιακή ικανοποίηση: JobSatisfactionSurvey (JSS) του PaulE. Spector αλλά και πάλι η κλίμακα της παραγωγικότητας κατά την τηλεργασία στηριζόταν σε αυτοσχέδιες ερωτήσεις. Στην παρούσα εργασία χρησιμοποιήθηκαν σταθμισμένες κλίμακες βασισμένες στις έρευνες των Neufeldetal, (2005), Novianti&Roz, (2020) εξασφαλίζοντας εκ των προτέρων την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων, κάτι που αποδείχθηκε και με την εξέταση της εσωτερικής συνέπειας του ερωτηματολογίου. Η εγκυρότητα τέλος αποδείχθηκε από την σύγκλιση των αποτελεσμάτων με τη βιβλιογραφία για την αξιολόγηση της τηλεργασίας στην περίοδο της πανδημίας (συγκλίνουσα εγκυρότητα) (Golafshani, 2003, Ουζούνη και Νακάκης, 2011).

Βιβλιογραφία

- Abulibdeh, A. (2020). Can COVID-19 mitigation measures promote telework practices? *Journal of Labor and Society*, 23(4), 551-576
- Barrutia, J. M. & Echebarria, C., (2021), Effect of the Covid – 19 pandemic on public managers' attitudes toward digital transformation, *Technology in Society*, 67: 1 – 12.
- Beckmann, M. (2016), *Self-managed working time and firm performance: Microeconomic evidence*, WWZ Working Paper No 1, Center of Business and Economics, University of Basel.
- Beckmann, M., T. Cornelissen και Kräkel, M. (2017), Self-managed working time and employee effort: Theory and evidence, *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 133, 285-302
- Bezzina, F., Cassar, V., Marmara, V., Said, E. (2021). Surviving the Pandemic: Remote Working in the Maltese Public Service During the Covid-19 Outbreak. *Frontiers in Sustainable Development*, (2), 644710. <https://doi.org/10.3389/frsus.2021.644710>
- Bloom, N. et al. (2015), Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. (122)4, 1351-1408
- Bloom, N., T. Kretschmer και J. Reenen (2009), *Work-Life Balance, Management Practices, and Productivity*, in Freeman, R. and K. Shaw (eds.), *International Differences in the Business Practices and Productivity of Firms*, University of Chicago Press
- Boston Consulting Group, (2022), *The Business Leader's Path Through Economic Turmoil*. Διαθέσιμο στο: www.bcg.com, Τελευταία ανάκτηση: 7/10/22.
- Boyle, R., 2006. *Measuring public sector productivity: lessons from international experience* (Vol. 35). Institute of Public Administration.
- Brussevich, M., Dabla-Norris, E. και Khalid, S. (2020). Who will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-workability Measures Across Countries. *International Monetary Fund, Working Papers* 20(88)
- Bureau of Labor Statistics, (2022), *Teleworking and lost work during the pandemic: new evidence from the CPS*. Διαθέσιμο στο: www.bls.gov, Τελευταία ανάκτηση: 6/10/22.
- Carcia – Contreras, R., Munoz – Chavez, P., Valle – Cruz, D., Ruvalcaba – Gomez, E. A. & Becerra Santiago, J. A., (2021), Teleworking in times of Covid – 19: Some lessons for the public sector from the emergent implementation during the pandemic period, *22nd Annual International Conference on Digital Government Research*, 376 – 385.
- Chung, H. and van der Horst, M. 2020. Flexible Working and Unpaid Overtime in the UK: The Role of Gender, Parental and Occupational Status. *Social Indicators Research*. 151, 2 (2020), 495–520. DOI:<https://doi.org/10.1007/s11205-018-2028-7>
- Crain, T. L. και Stevens, S. C. (2018). Family-supportive supervisor behaviors: A review and recommendations for research and practice. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 869–888
- Daniels, K., Lamond, D. A. & Standen, P., (2000), *Managing telework: Perspectives from human resource management and work psychology*, 1st edition, Cengage Learning.
- Davidescu, A.A. et al. 2020. Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*. 12, 15 (2020). DOI:<https://doi.org/10.3390/su12156086>
- De Valdenebro Campo, A.M., Avolio, B., Carlier, S. (2021). The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19, *Global Business Review*, 1 –19

- Drumea, C. (2020). Work-related Stress and Subsequent Productivity in a Teleworking Environment Induced by Pandemic-related Confinement. Evidence from the Public Organizations, *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series, Ovidius University of Constantza, Faculty of Economic Sciences*, vol. 0(1), pages 337-341, August.
- Eurofound, (2020), *Living, working and Covid – 19*, Covid 19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Ferrando, P.J. and Lorenzo-Seva, U. 2017. 10 años del programa FACTOR: Unarevisión crítica de sus orígenes, desarrollo y líneas futuras. *Psicothema*. 29, 2 (2017), 236–240. DOI: <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.304>
- Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, M. J. (2020). Work–life balance, organizations and social sustainability: Analyzing female telework in Spain. *Sustainability*, 12(9), 1–21
- García-Contreras, Rigoberto & Muñoz-Chavez, J. Patricia & Valle-Cruz, David & Ruvalcaba Gómez, Edgar & Santiago, José. (2021). *Teleworking in Times of COVID-19. Some Lessons for the Public Sector from the Emergent Implementation During the Pandemic Period: Teleworking in times of COVID-19*. 376-385. 10.1145/3463677.3463700.
- George, J. M. και Jones, G. R. (2008). *Understanding and managing Organizational Behavior* (5th ed.). New Jersey: Pearson.
- GlobalWorkplaceAnalytics, (2022), Διαθέσιμο στο: www.globalworkplaceanalytics.com, Τελευταία ανάκτηση: 7/10/22.
- Godart, O., H. Görg και Hanley, A. (2017), Trust-Based Work Time and Innovation: Evidence from Firm-Level Data, *ILR Review*, Vol. (70)4, 894-918
- Golafshani, Nahid. (2003). Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research. *The Qualitative Report*. 8. 597-607. 10.46743/2160-3715/2003.1870.
- Golden, T. D. & Veiga, J. F. (2005). The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. *Journal of Management*, 31(2), 301-318.
- Hamer, R., Kroes, E., Van Ooststroom, H. (1991). Teleworking in the Netherlands: An evaluation of changes in travel behaviour. *Transportation* 18, 365–382.
- Iddagoda, Y. A., και Opatha, H. H. D. N. P. (2020). Relationships and mediating effects of employee engagement: An empirical study of managerial employees of Sri Lankan listed companies. *SAGE Open*, 10(2), 1–22
- Inuwa, M. 2015. The Impact of Job Satisfaction, Job Attitude and Equity on Employee Performance. *The International Journal Of Business & Management* (ISSN 2321 –8916). 3, (2015), 288–293
- Jha, R. (2019). Understanding the Culture of Telecommuting and Employee Performance, NOLEGEIN, *Journal of Information Technology & Management*, 2(1), 17-22.
- Johnson, M., (1997), *Teleworking*, 1st edition, Routledge.
- Joint Research Center, (2020), *The Covid confinement measures and EU labour markets*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Judge, T.A. et al. 2017. Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*. 102, 3 (2017), 356–374. DOI: <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19, *Problems and Perspectives in Management*, Volume 19, Issue 3, 1-9
- Kazekami, S. 2020. Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*. 44, 2 (2020), 101868. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>

- KPMG, (2021), *Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας στην εποχή της νόσου Covid – 19*, Αποτελέσματα του 4^{ου} κύκλου της έρευνας, 19 έως 28/2/2021, Διαθέσιμο στο: <https://home.kpmg/gr/el/home/media/press-releases/2021/04/covid-19-barometer-synthikes-ergasias-tetartos-kyklos-apotelesmata.html>, Τελευταία ανάκτηση: 6/10/22.
- Kwon, M. and Jeon, S.H. 2020. Do Leadership Commitment and Performance-Oriented Culture Matter for Federal Teleworker Satisfaction With Telework Programs? *Review of Public Personnel Administration*, 40, 1 (2020), 36–55. DOI:<https://doi.org/10.1177/0734371X18776049>
- Linna, P., Pekkola, S., Ukko, J. and Melkas, H. 2010. Defining and measuring productivity in the public sector: managerial perceptions. *International Journal of Public Sector Management* 23(3) p. 300-320.
- Meier, C. (2017). Managing Digitalization: Challenges and Opportunities for Business, *Management*, 12(2), 111-113.
- Messenger, J. C., (2019), *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*, Edward Elgar Publishing.
- Miller, T. & Feiman, D., (2009), *The book on improving productivity*, Build It Backwards.
- Monteiro, N., O. Straume and Valente, M. (2019), *Does remote work improve or impair firm labour productivity?* Longitudinal evidence from Portugal, NIPE Working Paper, No. 14
- Morikawa, M. (2020). *COVID-19, teleworking, and productivity*. VoxEU και CEPR
- Mouroutsos, I. (2020). Public Administration and Local Government in coronavirus crisis. HAPSc Policy Briefs Series, 1(1), 107–113. <https://doi.org/10.12681/hapscpbs.24955>
- National Research Council, (1994), *Organizational Linkages: Understanding the productivity paradox*, The National Academies Press, Washington, DC.
- Neufeld, D. J. & Fang, Y., (2005), Individual, social and situational determinants of telecommuter productivity, *Information and Management*, 42: 1037 – 1049.
- Neufeld, Derrick & Fang, Yulin. (2005). Individual, social and situational determinants of telecommuter productivity. *Information & Management*. 42. 1037-1049. 10.1016/j.im.2004.12.001
- Nilles, J. M. (1997). Telework: Enabling Distributed Organizations. *Information Systems Management*, 14(4), 7-14
- Novianti, K.R., Roz, K. (2020). Teleworking and Workload Balance on Job Satisfaction: Indonesian Public Sector Workers During Covid-19 Pandemic. *Asia-Pacific Management and Business Application*, 9 (1) 1-10
- OECD (2020) . *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?*, OECD
- Petcu, M.A., Sobolevschi-David, M.I., Anica-Popa, A., Curea, S.C. Motofei, C., Popescu, A-M. (2021). *Multidimensional Assessment of Job Satisfaction in Telework Conditions. Case Study: Romania in the COVID-19 Pandemic*, sustainability, MDPI
- Pozen, R. C., (2012), *Extreme productivity: Boost your results, reduce your hours*, Harper Business. ISBN13: 9780062188540
- Prokopenko, J., (1998), *Productivity management: A practical handbook*, International Labor Organization.
- Rahman, K. T., και Zahir Uddin Arif, M. (2021). Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Satisfaction, Challenges, and Productivity of Employees. *International Journal of Trade and Commerce-IIARTC*, 9(2), 282-294.
- Roos, G., (2017), *Technology – driven productivity improvements and the future of work:*

Emerging research and opportunities, Business Science Reference.

- Sagan, A., Webb, E, Azzopardi – Muscat, N., de la Mata, I., McKee, M. & Figueras, J., (2021), *Health systems resilience during Covid – 19: Lessons for building back better*, World Health Organization.
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37–51
- Segbenya, M. & Okorley, E. N. A., (2022), Effect of teleworking on working conditions of workers: A post – Covid – 19 lockdown evaluation, *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2022: 1 – 14.
- Shapiro, C. και Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, *The American Economic Review*, 74(3), 433-444.
- Solis, M. (2017). Moderators of telework effects on the work family conflict and on worker performance. *European Journal of Management and Business Economics*, 26(1), 21-34
- Spector, P. E. (1992). *Summated Rating Scale Construction: An Introduction*. Newbury Park, CA: Sage. <http://dx.doi.org/10.4135/9781412986038>
- Stainer, A. and Stainer, L., 2000. Performance in public services: a total productivity approach. *International Journal of Business Performance Management*, 2(4), pp.263-275
- Stiles, J. και Smart, M.J. (2020). Working at home and elsewhere: Daily work location, telework, and travel among United States knowledge workers. *Transportation*, 1–31.
- Stoian, C – A., Caraiani, C., Anica – Popa, I. F., Dascalu, C. & Lungu, C. I., (2022), Telework systematic model design for the future of work, *Sustainability*, 14: 1 – 22.
- Utami, P. P., Herlyna, Widiatna, A. D., Ariani, A. & Karyati, F., (2020), Job satisfaction and work productivity: An empirical approach, *Sys Rev Pharm*, 11(12): 1243 – 1249.
- Vega, R.P. et al. 2015. A Within-Person Examination of the Effects of Telework. *Journal of Business and Psychology*. 30, 2 (2015), 313–323. DOI:<https://doi.org/10.1007/s10869-014-9359-4>
- Vega, R.P. et al. 2015. A Within-Person Examination of the Effects of Telework. *Journal of Business and Psychology*. 30, 2 (2015), 313–323. DOI:<https://doi.org/10.1007/s10869-014-9359-4>
- Vilhelmson, B. and Thulin, E. 2016. Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work and Employment*. 31, 1 (2016), 77–96. DOI:<https://doi.org/10.1111/ntwe.12060>
- Vilhelmson, B. and Thulin, E. 2016. Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work and Employment*. 31, 1 (2016), 77–96. DOI:<https://doi.org/10.1111/ntwe.12060>
- Vilhelmson, B. and Thulin, E. 2016. Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work and Employment*. 31, 1 (2016), 77–96. DOI:<https://doi.org/10.1111/ntwe.12060>
- Vlachou, A (2022). The impact of the remote working on employees’ job satisfaction during the financial - health crisis due to Covid-19. Thesis. Master in Business Administration (MBA). School of Social Sciences. Patra: Hellenic Open University (EAP). <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/56006>
- Ziegler, R., Hagen, B. και Diehl, M. (2012). Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance: Job Ambivalence as a Moderator, *Journal of Applied Social Psychology*, 42(8), 2019-2040
- Ανδρεαδάκη, Ε (2022). Η τηλεργασία στον ιδιωτικό τομέα και οι αλλαγές που έχουν επέλθει στον

εργασιακό χώρο. Διπλωματική εργασία στο: ΠΜΣ Δημόσια Οικονομική και Πολιτική. Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Σπουδών. Αιγάλεω: Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής. <https://polynoe.lib.uniwa.gr/xmlui/handle/11400/2260>.
<http://dx.doi.org/10.26265/polynoe-2111>

Μπαγώτη, Α. (2022). Η τηλεργασία στο Δημόσιο Τομέα ως απόρροια του COVID-19. Προσαρμογή, Παραγωγικότητα και Εργασιακή Ικανοποίηση. Διπλωματική Εργασία στο ΠΜΣ στη Δημόσια Διοίκηση. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. <https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/27060>

ΟΟΣΑ, (2022), Διαθέσιμο στο: www.oecd.org, Τελευταία ανάκτηση: 6/10/22.

Ουζούνη, Χ., & Νακάκης, Κ. (2011). Η αξιοπιστία και η εγκυρότητα των εργαλείων μέτρησης σε ποσοτικές μελέτες. *Νοσηλευτική*, 50(2), 231-239

Πλυμάκης, Σ (2019α). *Δημόσια πολιτική και μεταρρύθμιση στην Ελλάδα Η πρόκληση της συνεργατικής διακυβέρνησης*. Αθήνα: Σιδέρης. ISBN-13: 978-960-08-0796-7

Πλυμάκης, Σ (2019β). *Ειδικά θέματα δημοσίων πολιτικών στην τοπική αυτοδιοίκηση. Μία εκ των κάτω προσέγγιση των μεταρρυθμίσεων*. Αθήνα: Σιδέρης. ISBN-13: 978-960-08-0797-4

Ροϊδης, Ν (2021). Η εφαρμογή του μοντέλου της τηλεργασίας στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση υπό το πρίσμα της πανδημίας του Covid-19. Διπλωματική Εργασία στο ΠΜΣ Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ. Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Σπουδών. Αιγάλεω: Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής. <https://polynoe.lib.uniwa.gr/xmlui/handle/11400/1183>. <http://dx.doi.org/10.26265/polynoe-1034>

Ροϊδης, Ν., (2021), *Η εφαρμογή του μοντέλου της τηλεργασίας στην ελληνική δημόσια διοίκηση υπό το πρίσμα της πανδημίας του Covid – 19*, ΠΜΣ στη Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής.

Σκυλάκου, Α (2021). Η τηλεργασία στον Δημόσιο Τομέα – Σύγχρονες εξελίξεις και μελλοντικές προοπτικές. Διπλωματική Εργασία στο Κοινό Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα στο Δίκαιο της Οικονομίας και των Επιχειρήσεων. Πάτρα: ΕΑΠ και Λευκωσία: Πανεπιστήμιο Λευκωσίας. <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/52893>

Σκυλάκου, Α., (2021), *Η τηλεργασία στον δημόσιο τομέα – Σύγχρονες εξελίξεις και μελλοντικές προοπτικές*, διπλωματική εργασία, ΠΜΣ στο Δίκαιο της Οικονομίας και των Επιχειρήσεων, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο – Πανεπιστήμιο Λευκωσίας.

Υπουργείο Εσωτερικών, (2022), *Εγκύκλιοι για τον Covid – 19*, Διαθέσιμο στο: <https://www.ypes.gr/cat-eguklioi/odigies-gia-covid-19/>, Τελευταία ανάκτηση: 4/10/2022.

Φεσάκης, Β. (2022). Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στη τοπική αυτοδιοίκηση Α' βαθμού, μελέτης περίπτωσης ο δήμος Ρόδου. Διπλωματική Εργασία στο: ΠΜΣ Δημόσια Διοίκηση. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. <http://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/27057>

Παράρτημα Α Συνοδευτική Επιστολή

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Ονομάζομαι Σπηλιοπούλου Νίκη και σας προσκαλώ σε συμμετοχή στην έρευνα που διεξάγω στα πλαίσια της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας για το ΔΠΜΣ Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση το οποίο αποτελεί σύμπραξη του Πανεπιστημίων Πελοποννήσου, του Πανεπιστημίου Πειραιά και του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης.

Η διπλωματική μου εργασία έχει ως θέμα: *«Η επίδραση της τηλεργασίας στην παραγωγικότητα στην εργασία στο Δημόσιο Τομέα, κατά τα χρόνια της πανδημίας»* και θα παρακαλούσα για την συμμετοχή σας μέσω της συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου που ακολουθεί, η συμπλήρωση του οποίου διαρκεί μόλις 10 λεπτά. Στόχος της εργασίας είναι η αναζήτηση συσχετίσεων μεταξύ τηλεργασίας, παραγωγικότητας και ικανοποίησης στο Δημόσιο Τομέα.

Σας διαβεβαιώ ότι οι απαντήσεις σας θα χρησιμοποιηθούν μόνο στα πλαίσια της διπλωματικής εργασίας και δε θα αναπαραχθούν με κανένα τρόπο και μέσο. Μπορείτε να ζητήσετε να εξαιρεθείτε από την έρευνα ανά πάσα στιγμή μέχρι και 20 μέρες μετά την αποστολή των απαντήσεών σας (withdrawalright).

Για τυχόν απορίες, διευκρινίσεις όπως και την εξαίρεση της συμμετοχής σας μπορείτε να επικοινωνήσετε με τα: 2132044869 - 6937704555 ή να στείλετε emailστο: nikispilio1973@gmail.com

Με τιμή

Σπηλιοπούλου Νίκη

Έλαβα γνώση για την ερευνητική διαδικασία και για τα δικαιώματά μου και θα ήθελα να συμμετάσχω στην έρευνα

Παράρτημα Β Ερωτηματολόγιο

Α. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο

Άρρεν

Θήλυ

2. Ηλικία

3. Εκπαιδευτικό επίπεδο

Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό

Πανεπιστήμιο / ΤΕΙ

Τεχνική Σχολή /
Μεταλυκειακή Εκπαίδευση
Επιμόρφωση

Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
(Λύκειο)

Άλλο

4. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος/η

Παντρεμένος/η χωρίς
παιδιά

Παντρεμένος/η με παιδιά

Διαζευγμένος/η χωρίς παιδιά

Διαζευγμένος/η με παιδιά

Άλλο

5. Σχέση εργασίας

Μόνιμος υπάλληλος/η

Ιδιωτικού Δικαίου
αορίστου χρόνου

Ιδιωτικού Δικαίου
ορισμένου χρόνου

Συμβασιούχος

Εξωτερικός συνεργάτης

Εποχιακός

Άλλο

B. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ (TELEWORKING)					
B1. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ (ATTITUDINAL FACTORS)	Διαφωνώ απολύτως	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απολύτως
6. Η τηλεργασία βοηθάει στο να αντιμετωπίσω την εργασία μου με μια πιο θετική ματιά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Η τηλεργασία με ενθαρρύνει να δώσω στην εργασία μου τον καλύτερό μου εαυτό	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Είμαι δυσαρεστημένος/η με την τηλεργασία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Η τηλεργασία έχει αρνητική επίδραση στην σωματική μου υγεία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ (SOCIAL FACTORS)	Διαφωνώ απολύτως	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απολύτως
10. Η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις μου με τους συναδέλφους μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Η τηλεργασία προκαλεί προβλήματα στις σχέσεις μου με την οικογένειά μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B3. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ (SITUATIONAL FACTORS)					
B3.1 ΠΟΡΟΙ (RESOURCES)	Διαφωνώ απολύτως	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απολύτως
12. Έχω αρκετές πληροφορίες ώστε να φέρω εις πέρας την εργασία μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Οι αρμοδιότητές μου επαρκούν ώστε να φέρω εις πέρας την εργασία μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Οι ευθύνες του πόστου μου είναι ξεκάθαρες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Οι διοικητές του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι ενδιαφέρονται πολύ για την υγεία μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Ο εξοπλισμός και η βοήθεια που λαμβάνω από την υπηρεσία μου επαρκούν για να φέρω εις πέρας την εργασία μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B3.2 ΔΙΑΣΠΑΣΗ ΠΡΟΣΟΧΗΣ (DISTRACTIONS)	Διαφωνώ απολύτως	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απολύτως
17. Αδυνατώ να συγκεντρωθώ στην εργασία μου γιατί πρέπει να ασχοληθώ με διευθέτηση θεμάτων στο σπίτι	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Γ. ΦΟΡΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (WORKLOAD)	Λιγότερο από μία (1) φορά το μήνα ή και καθόλου	Μία (1) ή/και δύο (2) φορές τον μήνα	Μία (1) ή/και δύο (2) φορές την εβδομάδα	Μία (1) ή/και δύο (2) φορές την ημέρα	Πολλές φορές την ίδια ημέρα
18. Πόσο συχνά απαιτεί η εργασία σας να δουλέψετε με πιο εντατικούς ρυθμούς από ότι συνήθως;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Πόσο συχνά απαιτεί η εργασία σας να δουλέψετε πολύ σκληρά για να ολοκληρώσετε την εργασία σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Πόσο συχνά σας δίνεται ανεπαρκής χρόνος για να περαιώσετε την εργασία σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Πόσο συχνά ο φόρτος εργασίας είναι πολύ μεγάλος;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Πόσο συχνά σας δίνεται όγκος εργασίας μεγαλύτερος από αυτόν που μπορείτε να περαιώσετε με πολύ καλά αποτελέσματα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Δ. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ (JOBSATISFACTION)	Διαφωνώ απολύτως	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απολύτως
23. Η φύση της εργασίας μου με ικανοποιεί	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Ο μισθός είναι ικανοποιητικός	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Είμαι ικανοποιημένος/η από τους ανωτέρους μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Έχω δυνατότητες εξέλιξης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Είμαι ικανοποιημένος/η από τους συναδέλφους μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>