



ΜΒΑ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΜΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Διπλωματική Εργασία

«ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΓΧΟΣ:

Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ»

ΠΕΡΙΒΟΛΙΩΤΗΣ Ι. ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΦΙΛΟΘΕΟΣ ΝΤΑΛΙΑΝΗΣ

Πειραιάς, Σεπτέμβριος 2022

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Παράρτημα Β: Βεβαίωση Εκπόνησης Διπλωματικής Εργασίας



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ


ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(περιλαμβάνεται ως ξεχωριστή (δεύτερη) σελίδα στο σώμα της διπλωματικής εργασίας)

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, του Πανεπιστημίου Πειραιώς, στη Διοίκηση Επιχειρήσεων : MBA» με τίτλο Τηλεργασία και Άγχος: Η επίδραση της Φυσικής Δραστηριότητας

έχει συγγραφεί από εμένα αποκλειστικά και στο σύνολό της. Δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού προγράμματος ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό, ούτε είναι εργασία ή τμήμα εργασίας ακαδημαϊκού ή επαγγελματικού χαρακτήρα.

Δηλώνω επίσης υπεύθυνα ότι οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας, αναφέρονται στο σύνολό τους, κάνοντας πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Υπογραφή Μεταπτυχιακού Φοιτητή/ τριας.....

Όνοματεπώνυμο..... Δημήτριος Περιβολιώτης.....

Ημερομηνία..... 13/09/2022.....

*Στην οικογένεια μου,
Γιάννη, Άντα και Γιώργο*

«Τηλεργασία και Άγχος: Η επίδραση της Φυσικής δραστηριότητας»

Σημαντικοί όροι: τηλεργασία, εργασιακό άγχος, εργασιακή ικανοποίηση, υγεία, φυσική δραστηριότητα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Κατά την περίοδο της πανδημίας του κορονοϊού (COVID-19), υιοθετήθηκε το φαινόμενο της τηλεργασίας από πολλές εταιρείες παγκοσμίως, οι οποίες κλήθηκαν να προσαρμοστούν σε μία νέα πραγματικότητα. Μετά το πέρας της πανδημίας οι συνθήκες στους εργασιακούς χώρους δεν προβλέπονται ίδιες με πριν, με την παρούσα κατάσταση να αποτελεί προετοιμασία για ένα νέο μελλοντικό μοντέλο εργασίας.

Στην παρούσα εργασία εξετάζεται η σχέση τηλεργασίας και άγχους των εργαζομένων, ο διαθέσιμος χρόνος για φυσική δραστηριότητα και η επίδραση του αθλητισμού στη ψυχολογία αλλά και στην εργασιακή τους απόδοση. Σκοπός της εργασίας είναι να αναδείξει την ανάγκη για τη δημιουργία ενός σύγχρονου μοντέλου εργασίας στον ελλαδικό χώρο που θα εξυπηρετεί καλύτερα τις ανάγκες των επιχειρήσεων και των εργαζομένων τους. Πιο συγκεκριμένα, προτείνεται ένα μοντέλο εργασίας, το οποίο δύναται να τροποποιηθεί ποικιλοτρόπως κατά την υιοθέτηση του από εταιρείες, και επιχειρεί να αυξήσει την εργασιακή επίδοση των εργαζομένων, λαμβάνοντας υπ' όψιν τις ανάγκες τους για φυσική δραστηριότητα. Επίσης παρουσιάζονται διάφορες συνθήκες της τηλεργασίας που αυξάνουν το εργασιακό άγχος των υπαλλήλων και σε ποιο βαθμό, καθώς και πρακτικές που μπορούν να ακολουθήσουν οι εργαζόμενοι και οι εταιρείες για να ενισχύσουν την απόδοσή τους.

Η μεθοδολογία που επιλέχθηκε για τη διεκπεραίωση της έρευνας είναι η συλλογή και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων ενός ερωτηματολογίου, το οποίο διανεμήθηκε σε πάνω από 200 εργαζόμενους που εργάζονταν σε επιχειρήσεις που εδρεύουν στην Αττική κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

Τα αποτελέσματα που εκμαιεύθηκαν παρουσιάζουν σημαντική θετική στατιστικά συσχέτιση του εργασιακού άγχους με την τηλεργασία και σημαντικά αρνητική του εργασιακού άγχους με τη φυσική δραστηριότητα.

Τέλος, αναφέρονται περιορισμοί της μελέτης, προτείνονται κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα και μέθοδοι πρακτικής των συμπερασμάτων.

“Telecommuting and Stress: The effect of Physical Activity”

Dimitrios Perivoliotis

Key words: teleworking, work-related stress, job satisfaction, health, physical activity

ABSTRACT

During the coronavirus (COVID-19) pandemic period, the phenomenon of teleworking was adopted by many companies worldwide. Businesses and employees have had to adapt to a new reality. After the end of the pandemic, workplaces' conditions are not predicted to be the same as before, with the current situation being a preparation for a new future work model.

The present research examines the relationship between teleworking and stress of employees, the available time for physical activity and the impact of physical activity on their psychology and work performance. The aim of this research is to highlight the need for the creation of a modern working model for Greece that will serve the needs of businesses and their employees in a better way. More specifically, a working model is proposed, which can be modified in various ways during its adoption by companies, and attempts to increase the work performance of employees, considering their needs for physical activity. It also presents various conditions of teleworking that increase the work stress of employees and to what extent, as well as practices that can be followed by the employees and companies to enhance their performance.

The chosen methodology for the conduct of this survey is the collection and evaluation of the questionnaire's results, which was distributed to up to 200 employees who worked in companies based in Attica during the pandemic.

The results elicited show a significant statistically positive correlation between work-related stress and teleworking and a significant negative correlation between work-related stress and physical activity.

Finally, limitations of the study are mentioned, guidelines for future research and methods of practice of conclusions are proposed.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες σε όλους όσους συνέβαλλαν στην εκπόνησή της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Καταρχάς οφείλω να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου Φιλίθεο Νταλιάνη για την επιστημονική και συμβουλευτική καθοδήγηση που μου προσέφερε σε όλα τα στάδια εκπόνησης της εργασίας. Υπήρξε πάντοτε διαθέσιμος να μου προσφέρει τις γνώσεις και την πολύτιμη εμπειρία του.

Εν συνεχεία θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του προγράμματος για τις γνώσεις και τις συμβουλές που μου προσέφεραν καθώς και τους συμφοιτητές μου, με τους οποίους είχα άριστη συνεργασία και αλληλοϋποστήριξη κατά τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών.

Το μεγαλύτερο ευχαριστώ το οφείλω στην οικογένεια μου, για τη στήριξη, την αγάπη και τις θυσίες τους σε ολόκληρη τη - μέχρι τώρα- πορεία μου.

Πειραιάς, Σεπτέμβριος 2022

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΙΝΑΚΩΝ, ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΑΚΡΩΝΥΜΙΩΝ

Σελίδα

Πίνακας 1:	Επιθυμία εργαζομένων στον ελλαδικό χώρο για συχνότητα τηλεργασίας	4
Πίνακας 2:	Αναλογία εργαζομένων στην Ευρώπη ανά μοντέλο εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19	20
Πίνακας 3:	Αναλογία των γονέων στην Ευρώπη που δήλωσαν ότι είναι αρκετά κουρασμένοι ώστε μετά την εργασία τους να κάνουν τις δουλειές του νοικοκυριού	34
Πίνακας 4:	Προτεινόμενα επίπεδα φυσικής δραστηριότητας ανά ηλικία και είδος εργασίας	37
Πίνακας 5:	Οι επιδράσεις της φυσικής δραστηριότητας στην υγεία των ασκούμενων	41
Πίνακας 6:	Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας «Παραγωγικότητα εργασίας από το γραφείο»	53
Πίνακας 7:	Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας «Παραγωγικότητα εργασίας από το σπίτι»	53
Πίνακας 8:	Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας «Παραγωγικότητα (τηλ)εργασίας»	53
Πίνακας 9:	Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας «Εργασιακού άγχους»	54
Πίνακας 10:	Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας «Φυσικής Δραστηριότητας»	57
Πίνακας 11:	Μέσος όρος ωρών εργασίας και τηλεργασίας δείγματος ανά εβδομάδα	66
Πίνακας 12:	Μέσος όρος ωρών τηλεργασίας την εβδομάδα ανάλογα με συχνότητα τηλεργασίας	67
Πίνακας 13:	Μέσος όρος συνολικής φυσικής δραστηριότητας δείγματος σε MET-λεπτά	76
Πίνακας 14:	Κριτήρια ένταξης δείγματος ανά κατηγορίες συνολικής φυσικής δραστηριότητας	76

Πίνακας 15:	Ανάλυση συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών έρευνας	80
--------------------	---	----

Σελίδα

Διάγραμμα 1:	Ποσοστό εργαζομένων ανά χώρα της ΕΕ που εργάστηκε το 2000 και το 2005 τουλάχιστον το ¼ του εργασιακού του χρόνου μέσω τηλεργασίας	18
---------------------	---	----

Διάγραμμα 2:	Ποσοστό εργαζομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης που εργάζονται από το σπίτι	19
---------------------	---	----

Διάγραμμα 3:	Συχνότητα της τηλεργασίας το 2019 ανά χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης	21
---------------------	--	----

Διάγραμμα 4:	Επικράτηση της τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανά κλάδο εργασίας	24
---------------------	--	----

Διάγραμμα 5:	Επικράτηση τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανά επάγγελμα	25
---------------------	---	----

Διάγραμμα 6:	Χρήση υπολογιστή και εργατική αυτονομία ανά επάγγελμα	26
---------------------	---	----

Διάγραμμα 7:	Σύνθετος δείκτης έντασης εργασίας ανά χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης	29
---------------------	--	----

Διάγραμμα 8:	Ποσοστό ανθρώπων που ξοδεύουν τουλάχιστον 150 λεπτά την εβδομάδα από τον ελεύθερο τους χρόνο για φυσική δραστηριότητα	39
---------------------	---	----

Διάγραμμα 9:	Αναλογία ενήλικων ανθρώπων σχετικά με το μέσο όρο χρόνου που διαθέτουν ανά εβδομάδα για φυσική δραστηριότητα που βελτιώνει την υγεία	40
---------------------	--	----

Διάγραμμα 10:	Φύλο δείγματος	59
----------------------	----------------	----

Διάγραμμα 11:	Ηλικία δείγματος	60
----------------------	------------------	----

Διάγραμμα 12:	Οικογενειακή κατάσταση δείγματος	61
----------------------	----------------------------------	----

Διάγραμμα 13:	Αριθμός παιδιών στο σπίτι δείγματος	61
----------------------	-------------------------------------	----

Διάγραμμα 14:	Εκπαιδευτικό υπόβαθρο δείγματος	62
Διάγραμμα 15:	Εργασιακή εμπειρία δείγματος	62
Διάγραμμα 16:	Επαγγελματικός κλάδος δείγματος	63
Διάγραμμα 17:	Αριθμός εργαζομένων στους οργανισμούς που ανήκαν οι εργαζόμενοι του δείγματος	64
Διάγραμμα 18:	Θέση δείγματος στην ιεραρχία του οργανισμού	64
Διάγραμμα 19:	Συχνότητα τηλεργασίας δείγματος προ COVID-19 (προ Μαρτίου 2020)	65

Διάγραμμα 20:	Συχνότητα τηλεργασίας δείγματος μετά COVID-19 (μετά τον Μάρτιο 2020)	66
Διάγραμμα 21:	Χρονική περίοδος τηλεργασίας δείγματος	67
Διάγραμμα 22:	Επιθυμία δείγματος για συχνότητα τηλεργασίας	68
Διάγραμμα 23:	Εργασιακή απόδοση δείγματός όταν εργάζεται με φυσική παρουσία	69
Διάγραμμα 24:	Εργασιακή απόδοση δείγματός όταν εργάζεται από το σπίτι	70
Διάγραμμα 25:	Εργασιακή απόδοση δείγματός ανάλογα με το μοντέλο εργασίας	71
Διάγραμμα 26:	Παράγοντες πρόκλησης εργασιακού άγχους στους εργαζόμενους του δείγματος	72
Διάγραμμα 27:	Παράγοντες πρόκλησης εργασιακού άγχους στους εργαζόμενους (γραφείο)	73
Διάγραμμα 28:	Παράγοντες πρόκλησης εργασιακού άγχους στους εργαζόμενους (τηλεργασία)	74
Διάγραμμα 29:	Παράγοντες πρόκλησης εργασιακού άγχους στους εργαζόμενους (υβριδικό μοντέλο εργασίας)	75
Διάγραμμα 30:	Κατηγοριοποίηση δείγματος ανάλογα με συνολική φυσική δραστηριότητα	77

ΕΙΕΑΔ	Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού	3
ΠΟΥ	Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας	36
ΙΡΑQ	International Physical Activity Questionnaire	55

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	iv
ABSTRACT	v
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	vi
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΙΝΑΚΩΝ, ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΑΚΡΩΝΥΜΙΩΝ	vii
Κεφάλαιο 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1.1 Προσδιορισμός του υπό μελέτη προβλήματος και η σημασία του	3
1.2 Κύριοι στόχοι της εργασίας	5
1.3 Συνοπτική περιγραφή προσέγγισης του θέματος	6
1.4 Διάρθρωση Κεφαλαίων Εργασίας	7
Βιβλιογραφία - Πηγές Κεφαλαίου	9
Κεφάλαιο 2: ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ	10
2.1 Τηλεργασία	10
2.1.1 Ο όρος «Τηλεργασία»	11
2.1.2 Ιστορική αναδρομή Τηλεργασίας	12
2.1.3 Χαρακτηριστικά Τηλεργασίας	14
2.1.4 Είδη Τηλεργασίας	16
2.1.5 Εφαρμογή - εξέλιξη της Τηλεργασίας στην Ευρώπη	18
2.1.6 Εφαρμογή - εξέλιξη της Τηλεργασίας στην Ελλάδα	20
2.1.7 Τηλεργασία και Επαγγελματικοί κλάδοι	23
2.2 Εργασιακό άγχος και ψυχολογία των τηλεεργαζομένων	27
2.2.1 Ορισμός Άγχους - Εργασιακού Άγχους	27
2.2.2 Παράγοντες πρόκλησης Εργασιακού Άγχους	30
2.2.3 Επίδραση Τηλεργασίας στο Εργασιακό Άγχος – Εργασιακή Απόδοση	31
2.3 Φυσική δραστηριότητα εργαζομένων	35

2.3.1 Ορισμός Φυσικής Δραστηριότητας	36
2.3.2 Προτεινόμενα επίπεδα φυσικής δραστηριότητας	36
2.3.3 Φυσική Δραστηριότητα στην Ευρώπη και Ελλάδα.....	38
2.3.4 Επίδραση Φυσικής Δραστηριότητας στην Υγεία και Εργασιακή Απόδοση ...	40
2.3.5 Επιχειρησιακές παροχές σχετικές με Υγεία και Φυσική Δραστηριότητα.....	41
2.3.6 Επίδραση Φυσικής Δραστηριότητας στη σχέση εργασιακού άγχους και τηλεργασίας.....	43
Βιβλιογραφία - Πηγές Κεφαλαίου	44
Κεφάλαιο 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	50
3.1 Ερωτηματολόγιο	50
3.2 Κλίμακες	51
3.2.1 Κλίμακα Παραγωγικότητας (τηλ)εργασίας	51
3.2.2 Κλίμακα Εργασιακού άγχους.....	53
3.2.3 Κλίμακα Φυσικής Δραστηριότητας.....	54
Βιβλιογραφία - Πηγές Κεφαλαίου	57
Κεφάλαιο 4: ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ	58
4.1 Δημογραφικά Στοιχεία.....	58
4.2 Στοιχεία Τηλεργασίας.....	64
4.3 Στοιχεία Εργασιακής απόδοσης	67
4.4 Στοιχεία Εργασιακού άγχους.....	70
4.5 Στοιχεία Φυσικής δραστηριότητας.....	75
4.6 Συσχετίσεις Μεταβλητών	77
Βιβλιογραφία - Πηγές Κεφαλαίου	80
Κεφάλαιο 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ.....	81
5.1 Παρουσίαση κυρίων συμπερασμάτων	81
5.2 Περιορισμοί έρευνας.....	83
5.3 Μελλοντική έρευνα.....	85
5.4 Πρακτικές Προεκτάσεις	86
Βιβλιογραφία - Πηγές Κεφαλαίου	89
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	90
Ελληνική.....	90
Ξενόγλωσση.....	90
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	97
Πίνακες.....	97
Διαγράμματα	100

Κεφάλαιο 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανάπτυξη του φαινομένου της τηλεργασίας στην ευρεία κλίμακα που παρατηρείται σήμερα, απασχολεί εξίσου τον επιστημονικό και τον επιχειρηματικό κόσμο. Παρότι η τηλεργασία είχε προβλεφθεί ήδη από τη δεκαετία του 1980 (Alvin Toffler, 1980), επικρατούν ποικίλες απόψεις σχετικά με την εφαρμογή της αλλά και τα αποτελέσματα της μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα σε διάφορους τομείς. Η περίοδος διακατέχεται από σύγχυση αναφορικά με το συγκεκριμένο ζήτημα, καθώς είναι πρωτόγνωρο για τη πλειοψηφία των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, τουλάχιστον ως προς την ευρεία υιοθέτηση που πυροδότησε η πανδημία του COVID-19¹. Αντικρουόμενες προσεγγίσεις εμφανίζονται σχετικά με το παρόν και το μέλλον της τηλεργασίας, καθώς η παρατήρηση του φαινομένου εύλογα απαιτεί περισσότερο χρόνο και σίγουρα λιγότερη επιρροή από εξωγενείς παράγοντες όπως η παγκόσμια υγειονομική κρίση.

Ο Mark Zuckerberg, CEO του Facebook, σε πρόσφατη συνέντευξή του δήλωσε πως «οι εργαζόμενοι είναι πιο παραγωγικοί όταν εργάζονται από το σπίτι σε σχέση με τα πόσο ανέμεναν και οι ίδιοι. Σημαντικό μερίδιο των εργαζομένων που πίστευε πως η τηλεργασία ως μοντέλο εργασίας δεν θα ήταν αποτελεσματική, διαψεύσθηκε. Μεγάλο μερίδιο ισχυρίζεται πως είναι περισσότερο παραγωγικοί κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας» (Newton, 2020). Εκφράζοντας την πίστη του στη θετική επίδραση και την αναγκαιότητα της τηλεργασίας δήλωσε πως στόχος της εταιρείας του για το εγγύς μέλλον αποτελεί η καθιέρωση της ως πρωτοπόρας στην τηλεργασία συγκριτικά με άλλες εταιρείες παρόμοιας κλίμακας.

Ακόμη ένας υποστηρικτής της αναγκαιότητας της τηλεργασίας, ο Mark Lobosko ο οποίος είναι VP του Talent Solutions στο LinkedIn, σε συνέντευξη τόνισε πως «τώρα που οι εταιρείες έχουν χτίσει το λειτουργικό πλαίσιο και έχουν δει τα οφέλη σε χρονικά και χρηματικά κόστη, δεν έχουν λόγο να γυρίσουν στα παλαιότερα καθεστώτα εργασίας» (Lobosko, 2020). Πράγματι οι επιχειρήσεις για να ανταπεξέλθουν στα κρατικά μέτρα που λήφθηκαν για την αντιμετώπιση της υγειονομικής κρίσης, ανέπτυξαν διαδικασίες και μηχανισμούς τηλεργασίας καταβάλλοντας σημαντικά χρηματικά ποσά και άλλους διαθέσιμους επιχειρηματικούς πόρους.

¹ COVID-19: Coronavirus and SARS-CoV-2, Η ασθένεια κορονοϊού 2019 (coronavirus disease 2019, COVID-19), επίσης γνωστή ως οξεία αναπνευστική νόσος 2019-nCoV, είναι μία μολυσματική ασθένεια που προκαλείται από τον κορονοϊό SARS-CoV-2. Ο ιός και η ασθένεια εντοπίστηκε για πρώτη φορά στην πόλη Γουχάν της Κίνας στα τέλη του 2019.

Στον αντίποδα, ορισμένοι ισχυρίζονται πως η τηλεργασία δεν αποδεικνύεται τόσο παραγωγική για της επιχειρήσεις όσο προέβλεπαν πριν την εφαρμογή της ή τουλάχιστον όσο επιθυμούσαν, ενώ ταυτόχρονα ανησυχούν για αρνητικές απόρροιας. Ο Reed Hastings, Co - Chief Executive του Netflix, δήλωσε πως δεν βλέπει κανένα θετικό στοιχείο, αρνούμενος να πιστέψει στη μελλοντική καθιέρωση της ως μοντέλου εργασίας. Παρόλα αυτά, οι επιχειρήσεις οφείλουν να συνυπολογίσουν και άλλες θετικές συνέπειες ως αντίβαρα στην μειωμένη απόδοση των εργαζομένων που ίσως να μετριάζουν το πρόβλημα. Σύμφωνα με άρθρο των Johnson και Suskewicz (2020, σελ. 6.) «ακόμη και αν η τηλεργασία αποδειχθεί λιγότερο αποτελεσματική σε ορισμένους δείκτες, η μείωση εκπομπών άνθρακα και η βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων, μπορούν να το αντισταθμίσουν».

Η πλειοψηφία των επιχειρηματιών ωστόσο, τείνουν μελλοντικά στο συνδυασμό της τηλεργασίας με την εργασία με φυσική παρουσία. Ο Tim Cook, CEO της Apple Inc, παρευρισκόμενος σε ένα διαδικτυακό συνέδριο με τίτλο «The Atlantic Festival Ideas Stage» δήλωσε πως «σε γενικές γραμμές, (η τηλεργασία) δεν είναι το ίδιο με το να είμαστε όλοι μαζί (στο γραφείο). Ανυπομονώ να επιστρέψουμε στις εγκαταστάσεις μας. Δεν πιστεύω ότι θα επιστρέψουμε στα ίδια με πριν καθώς διαπιστώσαμε πως κάποια πράγματα δουλεύουν πολύ καλά με την τηλεργασία». Έπειτα από την αξιολόγηση της περιόδου της τηλεργασίας κατά το διάστημα της πανδημίας, από την πλευρά των επιχειρήσεων, την εξαγωγή συμπερασμάτων και τη διεκπεραίωση απαραίτητων διορθώσεων, φαντάζει σχεδόν σίγουρο πως η τηλεργασία ως μοντέλο εργασίας θα συνεχιστεί και μελλοντικά με το ποσοστό υιοθέτησης της να ποικίλει ανά ρόλο, διοικητικό επίπεδο, επιχείρηση και κλάδο.

Από τις παραπάνω αντικρουόμενες οπτικές σχετικά με το μέλλον της τηλεργασίας γεννάται το ερώτημα πως δύναται το «ίδιο» μοντέλο εργασίας να επιφέρει τόσο μεγάλη διακύμανση στις απόψεις των επιχειρηματιών. Η απάντηση κρύβεται στο γεγονός πως η τηλεργασία δεν εφαρμόζεται ούτε και βιώνεται με τον ίδιο τρόπο από όλες τις επιχειρήσεις. Ως προς αυτό, παράγοντες που διαμορφώνουν την διαφορετική αντίληψη της τηλεργασίας είναι ο χώρος εγκατάστασης (ήπειρος, χώρα), το μέγεθος, η πολιτική, ο κλάδος που δραστηριοποιείται ακόμη και το νομικό πλαίσιο που υπάγεται μία επιχείρηση. Ομοίως ποικιλοτρόπως αντιλαμβάνονται την τηλεργασία και οι εργαζόμενοι που εργάζονται εξ αποστάσεως και ίσως κληθούν να συνεχίσουν στο μέλλον. Οι παραπάνω παράγοντες κρίνονται ιδιαίτερα σημαντικοί για την εύρεση λύσεων που πρέπει να δοθούν σε διάφορα προβλήματα που προκύπτουν από την τηλεργασία, εφόσον η τελευταία υιοθετηθεί από τις επιχειρήσεις μελλοντικά.

1.1 Προσδιορισμός του υπό μελέτη προβλήματος και η σημασία του

Η παρούσα εργασία επικεντρώνεται σε εργαζόμενους επιχειρήσεων οι οποίες δραστηριοποιούνται στον ελλαδικό χώρο. Από την αρχή της εξάπλωσης της νόσου του κορονοϊού (COVID-19) παγκοσμίως, η τηλεργασία αναδύθηκε ως βασικό μοντέλο εργασίας για την πλειοψηφία των εργαζομένων που η φύση των εργασιών τους επέτρεπε την εξ αποστάσεως εργασία. Η ραγδαία αυτή αλλαγή παρατηρείται σε διάφορες έρευνες που έλαβαν χώρα κατά το διάστημα της πανδημίας και αναλύονται περαιτέρω στα επόμενα κεφάλαια. Οι επιχειρήσεις κλήθηκαν εντός συντόμου διαστήματος, χωρίς να είναι κατάλληλα προετοιμασμένες, να προσαρμοστούν στο καθεστώς τηλεργασίας που επέβαλε το κρατικό νομικό πλαίσιο στην προσπάθεια περιορισμού της εξάπλωσης της πανδημίας του COVID-19.

Σύμφωνα με το θεματικό δελτίο ενημέρωσης του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ) που εκδόθηκε το Νοέμβριο του 2020, η Ελλάδα προ κορονοϊού συγκαταλέγονταν στις χώρες της ΕΕ με τα χαμηλότερα ποσοστά τηλεργασίας, γεγονός που αποδίδεται στο χαμηλό ψηφιακό αλφαριθμητισμό και στον ανεπαρκή ψηφιακό μετασχηματισμό της οικονομίας της χώρας (European Commission, 2020). Συγκεκριμένα στον ελλαδικό χώρο, η τηλεργασία συνολικά ανερχόταν στο 4,3% του συνόλου των εργαζομένων το 2009 και στο 5,3% το 2019. Με το ξέσπασμα της πανδημίας (Απρίλιος – Μάιος 2020) στον ελλαδικό χώρο το 24.7% οδηγήθηκε στην τηλεργασία λόγω της υγειονομικής κρίσης (Eurofound, 2021).

Η αύξηση του ποσοστού τηλεργασίας σε Ελλάδα και Ευρώπη γενικότερα, πυροδότησε πληθώρα αρνητικών συνεπειών για τους εργαζόμενους και τη ψυχολογία τους καθώς κλήθηκαν να ανταποκριθούν σε ένα πρωτόγνωρο για την πλειοψηφία τους μοντέλο εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η πρόσφατη έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) που ανέδειξε πως μόνο το 45% των εργαζόμενων σε επιχείρηση που δραστηριοποιείται στον ελληνικό χώρο είναι ικανοποιημένο από την εμπειρία της τηλεργασίας (Eurofound, 2021). Το παρόν καθεστώς τηλεργασίας καθώς και η μεγάλη πιθανότητα της μελλοντικής του συνέχειας εγείρει σημαντικά ζητήματα, τα οποία θα πρέπει να αντιμετωπιστούν θεσμικά από κράτη και επιχειρήσεις αλλά και από τους εργαζόμενους.

Είναι σημαντική η παραδοχή πως όλα τα προβλήματα οιασδήποτε φύσης που πηγάζουν από την υιοθέτηση της τηλεργασίας, δύνανται να λειτουργήσουν ως σημαντικοί παράγοντες αύξησης του άγχους των εργαζομένων (Mann & Holdsworth,

2003) και εύλογα να οδηγήσουν σε μείωση της επαγγελματικής τους απόδοσης (Tavares, 2017). Διάφορες έρευνες σε ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο ανέδειξαν ποικίλα προβλήματα, σημαντικότερα εκ των οποίων παρατίθενται σε επόμενα κεφάλαια.

Το ιδιαίτερα σημαντικό κοινωνικό-οικονομικό πρόβλημα που μελετάται στην παρούσα εργασία είναι το προαναφερόμενο χαμηλό ποσοστό ικανοποίησης των εργαζομένων στην Ελλάδα από το πρόσφατα διευρυμένο μοντέλο εργασίας της τηλεργασίας. Η δυσκολία των επιχειρήσεων να προσαρμοστούν στο νέο εργασιακό καθεστώς και οι αρνητικές απόρροιες της τηλεργασίας δημιουργούν άγχος στους εργαζόμενους και προκαλούν μείωση της επαγγελματικής τους απόδοσης. Το πρόβλημα διογκώνεται αν αναλογιστεί κανείς την πιθανή μελλοντική καθιέρωση της τηλεργασίας έστω και σε μικρότερο βαθμό από ότι κατά την περίοδο της πανδημίας (υβριδικό μοντέλο τηλεργασίας με εργασία μέσω φυσικής παρουσίας). Η εύρεση λύσεων με στόχο την αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων από το συγκεκριμένο μοντέλο εργασίας αποτελεί βασική προϋπόθεση για την υιοθέτηση του και απαραίτητο συστατικό για την εύρυθμη λειτουργία του. Ωστόσο το έργο αυτό δεν προβλέπεται εύκολο αν αναλογιστεί κανείς πως σε έρευνα του Eurofound (2021) παρουσιάστηκαν τα εξής αποτελέσματα για τους εργαζόμενους που απασχολούνται στον ελλαδικό χώρο:

Πίνακας 1: Επιθυμία εργαζομένων στον ελλαδικό χώρο για συχνότητα τηλεργασίας

Πηγή: Eurofound (2021), Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Ερώτηση: Εάν είχες την επιλογή, πόσο συχνά θα δούλευες από το σπίτι αν δεν υπήρχαν περιορισμοί σχετικά με την πανδημία του COVID-19;		
	Ιουν-Ιουλ 2020 (%)	Φεβρ – Μαρτ 2021 (%)
Καθημερινά	17,8	14
Μερικές φορές την εβδομάδα	15,3	13,2
Μερικές φορές το μήνα	22,8	17,4
Σπάνια	11,8	13,2
Ποτέ	32,3	42,1

Σχεδόν ένας στους δύο εργαζόμενους ο οποίος έχει εργαστεί για ορισμένο διάστημα κατά την περίοδο της πανδημίας του COVID-19, δήλωσε πως δεν θα ήθελε να

τηλεργαστεί ποτέ ξανά. Παρόλα αυτά είναι σημαντικό να τονιστεί πως το συγκεκριμένο ποσοστό (42,1%) ίσως δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα καθώς είναι άμεσα επηρεασμένο από εξωγενείς παράγοντες όπως το γενικότερο πλαίσιο εκτάκτων μέτρων που βίωσαν οι ερωτηθέντες κατά το διάστημα της πανδημίας. Η τόσο ραγδαία και υποχρεωτική στροφή των εργαζομένων στην εξ αποστάσεως εργασία, πιθανότατα έχει διαμορφώσει τον τρόπο με τον οποίο γίνεται αντιληπτή η φύση της τηλεργασίας και της εργασίας γενικότερα (Rudolph et al. 2021).

Αξιοσημείωτο γεγονός αποτελεί παράβλεψη και ταυτόχρονα η υποτίμηση της συμβολής της φυσικής δραστηριότητας ενάντια στο εργασιακό άγχος που δημιουργεί η προαναφερθείσα κατάσταση. Το ποσοστό των εργαζομένων που ασκούνται στον ελεύθερο χρόνο τους στην Ελλάδα σε σχέση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες κρίνεται χαμηλό καθώς είναι μικρότερο του ευρωπαϊκού μέσου όρου (40.4% των εργαζομένων δεν αθλούνται καθόλου ενώ το 39.7% αθλείται 3 ώρες και άνω) (Eurostat, 2017). Στο συγκεκριμένο πρόβλημα κρίνεται απαραίτητο να σημειωθούν και οι ελάχιστες ενέργειες των επιχειρήσεων με στόχο να παροτρύνουν τους εργαζομένους τους να αθληθούν στον ελεύθερο τους χρόνο και η έλλειψη προσφερόμενων προγραμμάτων άθλησης στα πλαίσια της απασχόλησης τους.

1.2 Κύριοι στόχοι της εργασίας

Η παρούσα εργασία έχει έναν κύριο στόχο και διάφορους δευτερεύοντες αναφορικά με τις επιχειρήσεις που εδρεύουν στον ελλαδικό χώρο και τους εργαζομένους τους. Αρχικό στόχο αποτελεί η παρουσίαση, η ανάλυση και η αξιολόγηση του βαθμού κατά τον οποίο η φυσική δραστηριότητα επηρεάζει τη σχέση του εργασιακού άγχους και της τηλεργασίας. Πέραν του βασικού στόχου της παρούσας εργασίας επιχειρείται να ερμηνευτεί η επιρροή της τηλεργασίας στο εργασιακό άγχος, στην εργασιακή απόδοση και στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, μέσω βιβλιογραφικής έρευνας αλλά και αξιοποίησης αποτελεσμάτων ερωτηματολογίου.

Η παράθεση διάφορων προτάσεων-συμπερασμάτων για την μελλοντική υιοθέτηση της τηλεργασίας, την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους που δημιουργείται λόγω της τηλεργασίας μέσω της φυσικής δραστηριότητας και το ρόλο των επιχειρήσεων σε αυτό, αποτελούν επίσης δευτερεύοντες στόχους. Οι προτάσεις αυτές στοχεύουν στην καλύτερη ψυχολογική και σωματική υγεία των εργαζομένων τουτέστιν καλύτερη

επαγγελματική απόδοση, γεγονός που ευχαριστεί και τις επιχειρήσεις που τους απασχολούν.

1.3 Συνοπτική περιγραφή προσέγγισης του θέματος

Η έρευνα για την παρούσα εργασία στηρίζεται σε επιστημονική βιβλιογραφία – πηγές και στη δημιουργία ενός ερωτηματολογίου που εξυπηρετεί τους παραπάνω στόχους. Πέραν αυτών των βασικών εργαλείων προσέγγισης του θέματος, υπάρχουν και οι δευτερεύοντες στόχοι, οι οποίοι έχουν υποστηρικτική λειτουργία στους κυρίους στόχους της εργασίας, και σχετίζονται κυρίως με τη μελέτη διάφορων σχέσεων μεταξύ εννοιών και παραγόντων που επηρεάζουν την εφαρμογή της τηλεργασίας και την αποδοτικότητα των τηλεεργαζόμενων.

Αρχικά πρέπει να λάβει χώρα μια διερεύνηση της σχέσης τηλεργασίας και άγχους, δηλαδή να αναδειχθεί σε τι ποσοστό το άγχος των εργαζομένων αυξάνεται ή μειώνεται υπό το καθεστώς της τηλεργασίας σε σχέση με την εργασία με φυσική παρουσία. Πέραν τούτου, η παρούσα εργασία αποπειράται να εντοπίσει τις συνθήκες με τη μεγαλύτερη βαρύτητα που εμφανίζονται ως υπεύθυνες για αυτές τις αυξομειώσεις, δηλαδή τις συνθήκες με τη μεγαλύτερη αρνητική επιρροή στο άγχος και γενικότερα στη ψυχολογική υγεία των τηλεεργαζόμενων.

Στη συνέχεια, στόχο της παρούσας έρευνας αποτελεί η μελέτη της σχέσης τηλεργασίας και επαγγελματικής απόδοσης υπαλλήλων. Μέσω βιβλιογραφικής έρευνας, αξιοποίησης σχετικών ερευνών και εξαγωγής συμπερασμάτων από το ερωτηματολόγιο που υποστηρίζει την παρούσα έρευνα συγκρίνεται η απόδοση των εργαζομένων στις διαφορετικές συνθήκες που καλούνται να εργαστούν (τηλεργασία και εργασία με φυσική παρουσία). Ιδιαίτερα σημαντική κρίνεται η ανάδειξη των παραγόντων που «ευθύνονται» για διάφορες διακυμάνσεις στην απόδοση των εργαζομένων για τα δύο προαναφερθέντα μοντέλα εργασίας.

Επιπρόσθετα η σχέση φυσικής δραστηριότητας και τηλεργασίας εύλογα θα διαμορφώσει σε μεγάλο βαθμό τις προτεινόμενες λύσεις που θα δοθούν στο τέλος της έρευνας. Απαραίτητη προϋπόθεση για την εξέταση της παραπάνω σχέσης είναι η μελέτη του βαθμού που αθλείται κάποιος όταν τηλεεργάζεται το ίδιο διάστημα και του διαθέσιμου ελεύθερου χρόνου που μπορεί να δεσμεύει για την προσωπική του φυσική δραστηριότητα. Συγκεκριμένα η παρούσα μελέτη αποπειράται να αναδείξει τη συχνότητα της άθλησης των εργαζομένων και αν η τελευταία έχει επίδραση στην εργασιακή τους

απόδοσης. Η σχέση φυσικής δραστηριότητας και άγχους η οποία έχει μελετηθεί διεξοδικά στο παρελθόν προμηνύει ότι η φυσική δραστηριότητα είναι σύμμαχος της επαγγελματικής απόδοσης των εργαζομένων.

Τέλος η ανάγκη ανάδειξης ενός σύγχρονου μοντέλου εργασίας για τους εργαζομένους σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται και έχουν τις εγκαταστάσεις τους στην Ελλάδα, αποτελεί θεμέλιο για τις τελικές προτάσεις σχετικά με τη μελλοντική υιοθέτηση της τηλεργασίας που αποτελεί και το δεύτερο βασικό στόχο της παρούσας εργασίας. Θα εξεταστεί αν το νέο μοντέλο εργασίας θα είναι υβριδικό (ταυτόχρονη συνύπαρξη τηλεργασίας και εργασίας με φυσική παρουσία), η σημασία της παρότρυνσης των εργαζομένων από την πλευρά των επιχειρήσεων για φυσική δραστηριότητα και τα προσφερόμενα προγράμματα σχετικά με την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής τους («work-life balance»).

1.4 Διάρθρωση Κεφαλαίων Εργασίας

Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας, που αποτελεί και την εισαγωγή της, προσδιορίζεται το υπό μελέτη πρόβλημα, καταγράφονται οι στόχοι της και παρουσιάζεται η προσέγγιση του θέματος.

Το δεύτερο κεφάλαιο διακρίνεται σε τρία μέρη: τηλεργασία, εργασιακό άγχος και ψυχολογία των εργαζομένων και φυσική δραστηριότητα. Στο πρώτο μέρος με τίτλο Τηλεργασία, λαμβάνει χώρα μία ιστορική αναδρομή της τηλεργασίας και του όρου, αναφέρονται διάφορα χαρακτηριστικά και είδη του συγκεκριμένου μοντέλου εργασίας και παρουσιάζεται η εξέλιξη της σε Ευρώπη και Ελλάδα ανά επαγγελματικό κλάδο. Στην επόμενη ενότητα του τρίτου κεφαλαίου με τίτλο Εργασιακό άγχος αναφέρεται ο ορισμός του άγχους και διάφοροι παράγοντες που το προκαλούν, ενώ στη συνέχεια εξετάζεται η αλληλοεπίδρασή του με την τηλεργασία και την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων. Στο τελευταίο μέρος του κεφαλαίου που φέρει τον τίτλο Φυσική δραστηριότητα, παρουσιάζεται ο ορισμός, τα προτεινόμενα επίπεδα, η εφαρμογή της φυσικής δραστηριότητας των εργαζομένων σε Ευρώπη και Ελλάδα. Τέλος εξετάζεται η επίδραση της φυσικής δραστηριότητας στην υγεία και την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων καθώς και αναφέρονται οι κυριότερες επιχειρησιακές παροχές των επιχειρήσεων στους εργαζομένους τους που σχετίζονται με τη φυσική δραστηριότητα και την αύξηση της εργασιακής τους απόδοσης.

Στο τρίτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας, αναλύεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας. Συγκεκριμένα παρουσιάζεται η δομή του ερωτηματολογίου που δημιουργήθηκε και αναλυτικά οι ενότητες του. Στη συνέχεια καταγράφονται οι διάφορες κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν, ο τρόπος της ανάλυσης τους και ο βαθμός της αξιοπιστίας τους.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου. Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο γίνονται οι αναλύσεις των αποτελεσμάτων με στόχο να χρησιμοποιηθούν στο επόμενο κεφάλαιο για την εξαγωγή των συμπερασμάτων. Πολλές από τις αναλύσεις αυτές βρίσκονται στα παραρτήματα της παρούσας έρευνας.

Στο πέμπτο και τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας λαμβάνει χώρα η εξαγωγή των συμπερασμάτων, δίνονται κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα γύρω από το φαινόμενο της τηλεργασίας, καταγράφονται διάφοροι περιορισμοί της έρευνας και διατυπώνονται διάφορες πρακτικές προεκτάσεις της.

Βιβλιογραφία - Πηγές Κεφαλαίου

A. Ελληνική βιβλιογραφία – πηγές

Κυριακούλας, Π 2020, «Η τηλεργασία στην ΕΕ πριν και μετά την πανδημία Covid-19. Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρωπίνου Δυναμικού, Νούμερο 3, σελ.2.

B. Ξενόγλωσση βιβλιογραφία - πηγές

Eurofound 2021, Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission 2020, Digital Economy and Society Index (DESI), Thematic Chapters, p.13.

Eurostat 2017, Persons performing physical activity outside working time by duration in a typical week, Living conditions and Welfare.

Flint, J 2020, “Netflix’s Reed Hastings Deems Remote Work ‘a Pure Negative’”, The Wall Street Journal.

Hughes, O 2020, ‘Future of work: Five new features of your remote workplace in 2021’, ZDNet, December, 22.

Johnson, M.W. & Suskewicz, J 2020, “Does your company have a long-term plan for remote work?” Harvard Business Review, p.6.

Mann, S. & Holdsworth, L 2003, “The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions and Health”, New Technology, Work and Employment. 18(3), pp.196-211.

Newton, C 2020, “Mark Zuckerberg on Taking His Massive Workforce Remote”, e Verge, May, 21.

Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S. & Zacher, H 2021, “Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology”, Industrial and Organizational Psychology, 14(1-2), pp.1-35.

Tavares, A. I. 2017, “Telework and health effects review”, International Journal of Healthcare, Vol. 3, No. 2, p.34.

The Atlantic Festival Ideas Stage 2020, Day 1 (feat. Tim Cook and Stacey Abrams), online video, YouTube.

Toffler, A 1980, The Third Wave, New York: Morrow, p.217.

Κεφάλαιο 2: ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

Για να τεθεί η συγκεκριμένη έρευνα σε ένα ακαδημαϊκό πλαίσιο, οφείλει να βασιστεί στο πρώτο στάδιο της σε μία θεωρητική βάση μέσω μίας εμπειριστατωμένης βιβλιογραφικής ανασκόπησης της σχετικής επιστημονικής βιβλιογραφίας. Πιο συγκεκριμένα, η βιβλιογραφική ανασκόπηση που λαμβάνει χώρα στην παρούσα εργασία διακρίνεται σε τρία κύρια μέρη: τηλεργασία, εργασιακό άγχος και φυσική δραστηριότητα τα οποία με τη σειρά τους χωρίζονται παρομοίως σε υποκατηγορίες.

2.1 Τηλεργασία

«Η επιτυχία σε ένα υβριδικό επαγγελματικό περιβάλλον χρειάζεται εργαζόμενους που να μην βλέπουν την τηλεργασία ή άλλα υβριδικά μοντέλα εργασίας ως προσωρινά ή ως μία βραχυπρόθεσμη στρατηγική, αλλά να την αντιλαμβάνονται ως ευκαιρία»

George Penn, Αντιπρόεδρος στη Gartner

Οι άνθρωποι με το πέρασ των χρόνων ήρθαν αντιμέτωποι με νέες συνθήκες και προκλήσεις οι οποίες με τις σειρά τους διαμόρφωσαν τις ανάγκες τους. Για την εκπλήρωση των τελευταίων, απαραίτητες προϋποθέσεις από τους ανθρώπους αποτέλεσαν οι ρηξικέλευθες αλλαγές και οι καινοτόμες δραστηριότητες και ιδέες που θα κατέρριπταν παλαιότερα στεγανά. Μία από αυτές τις ιδέες ήταν η σκέψη πως η εργασία είναι κάτι το οποίο κάνεις αλλά δεν είναι απαραίτητο να αποτελεί και ένα μέρος στο οποίο πηγαίνεις (Leonhard, 1995).

Η σημερινή εποχή χαρακτηρίζεται σε μεγάλο βαθμό από τους ταχύτατους ρυθμούς ανάπτυξης της τεχνολογίας και συγκεκριμένα από την έντονη χρήση ηλεκτρονικών συσκευών (όπως ηλεκτρονικοί υπολογιστές, κινητά τηλέφωνα κ.α.). Οι ηλεκτρονικές συσκευές και κατά συνέπεια το διαδίκτυο, συνοδεύουν πλέον τους ανθρώπους – χρήστες σε διάφορες εκφάνσεις της καθημερινότητας τους. Οι επιχειρήσεις στη διαρκή προσπάθεια τους να είναι όσο το δυνατόν ανταγωνιστικότερες, έχουν υιοθετήσει διάφορες τεχνολογίες, μεθόδους και μοντέλα εργασίας τα οποία συμβαδίζουν με την εξάπλωση και τη διάχυση της τεχνολογίας σε παγκόσμιο επίπεδο. Ο επιχειρηματικός κόσμος εκμεταλλευόμενος τις παραπάνω συνθήκες, το τελευταίο

διάστημα καθιερώνει όλο και σε μεγαλύτερο βαθμό το μοντέλο εργασίας της τηλεργασίας ή της εργασίας εξ αποστάσεως.

2.1.1 Ο όρος «Τηλεργασία»

Αρχικά πρέπει να τονιστεί πως παρά την εκτενή βιβλιογραφική έρευνα, δεν υπάρχει μόνο ένας επίσημος ορισμός της τηλεργασίας (McCloskey & Igbaria, 1998) αλλά ανά καιρούς έχουν διατυπωθεί πολλοί από την επιστημονική κοινότητα εκ των οποίων ορισμένοι μοιράζονται κοινά γνωρίσματα ενώ άλλοι αντιφάσκουν σε κάποια σημεία. Ο όρος «τηλεργασία» ετυμολογικά προέρχεται από την αρχαιοελληνική λέξη «τῆλε», που έχει την έννοια της μεγάλης απόστασης σε κάτι ή τη σχέση απόστασης που έχει κάποιος με κάτι, και την λέξη εργασία. Σύμφωνα με το παραπάνω, εύλογα προκύπτει και η εναλλακτική ονομασία της τηλεργασίας («teleworking») η οποία είναι η εργασία εξ αποστάσεως ή «remote work».

Γενικότερα η έννοια της τηλεργασίας χρησιμοποιείται ως ένας όρος που συμπεριλαμβάνει διάφορες μορφές – έννοιες της όπως «ευέλικτη εργασία», «εργασία από το σπίτι» και άλλες εναλλακτικές συμβάσεις εργασίας όπως «τηλεργασία μέσω τηλεκέντρων» και «κινητή εργασία» ή «mobile work» (Bergum, 2007, Qvortrup, 1998, Bailey & Kurland, 2002). Το σημείο επαφής των παραπάνω εννοιών είναι ότι η εργασία πραγματοποιείται σε ένα διαφορετικό μέρος από το παραδοσιακό γραφείο εργασίας (Gajendran & Harrison, 2007). Ακόμη δεν είναι απαραίτητο να συνδεθεί η τηλεργασία ως όρος με την τηλεπικοινωνία όπως συχνά συμβαίνει καθώς η πρώτη μπορεί να λάβει χώρα χωρίς τη δεύτερη (Mokhtarian, 1991). Ωστόσο στη σημερινή εποχή σχεδόν πάντα αυτοί οι δύο όροι συναντώνται, καθώς η τηλεργασία με τις νέες συνθήκες που επικρατούν και με την ραγδαία αύξηση της τεχνολογίας και των τηλεπικοινωνιών, είναι σε μεγάλο βαθμό εξαρτημένη από αυτή (Ellison, 2004).

Ένας ορισμός της τηλεργασίας που ισχύει τη σημερινή εποχή είναι «η εργασία κατά την οποία ο εργαζόμενος εργάζεται εκτός του συμβατικού - παραδοσιακού μέρους εργασίας (γραφείο) και επικοινωνεί με το παραδοσιακό μέρος εργασίας μέσω τηλεπικοινωνιών ή τεχνολογιών που βασίζονται στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές» (Nilles, 1994, σελ.11). Συχνά η τηλεργασία λαμβάνει χώρα από την ιδιοκτησία του εργαζόμενου και συνήθως το σπίτι του (Gajendran & Harrison, 2007), για αυτό και θα αναφέρεται στην παρούσα έρευνα και ως «εργασία από το σπίτι» (working from home).

Η τηλεργασία αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα των αλλαγών που διαμορφώνονται γύρω από την ιδέα που έχει ο άνθρωπος για την εργασία αλλά και για το εργασιακό του περιβάλλον. Η υιοθέτηση της είναι μία συνεχόμενη πρόκληση για τον επιχειρηματικό κόσμο και όχι μόνο, λόγω των συνεχόμενων αλλαγών που υφίσταται επηρεάζοντας είτε τα εργασιακά συμβόλαια μεταξύ εργαζομένων και επιχειρήσεων, είτε θέτοντας νέα ερωτήματα σχετικά με την απόδοση της εργασίας και την αξιολόγηση της όπως για παράδειγμα μεθόδους για την «απομακρυσμένη» επιτήρηση των εργαζομένων (Allen et al., 2015).

2.1.2 Ιστορική αναδρομή Τηλεργασίας

Ο όρος «τηλεργασία» ή «telecommuting» («telework» εναλλακτικά) αναφέρθηκε πρώτη φορά το 1975 από τον Jack Nilles, έναν πρώην επιστήμονα που εργαζόταν για την Εθνική Διοίκηση Αεροναυτικής και Διαστήματος ή «National Aeronautics and Space Administration – (NASA)»². Σημαντικό ρόλο για την ανάπτυξη της έννοιας της τηλεργασίας έπαιξε η παγκόσμια πετρελαϊκή κρίση του 1973-1974³ κατά την οποία η τιμή του πετρελαίου τετραπλασιάστηκε. Ο Nilles πρότεινε την τηλεργασία ως μοντέλο εργασίας, τονίζοντας τα οφέλη που θα είχαν οι επιχειρήσεις που θα την υιοθετούσαν όπως η εξοικονόμηση χρηματικών πόρων και χρόνου. Στη συνέχεια η τηλεργασία επαινέθηκε ως μία στρατηγική που θα βοηθούσε τις επιχειρήσεις να μειώσουν τα κόστη των ακινήτων (Egan, 1997), θα βοηθούσε τους εργαζομένους σε μία καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής-οικογενειακής ζωής (Shamir & Salomon, 1985) και τέλος θα βοηθούσε στο να περιοριστεί η κυκλοφοριακή συμφόρηση και η μόλυνση του αέρα από εκπομπές ρύπων λόγω των μειωμένων μετακινήσεων (Mokhtarian et al., 1995).

Η πρώτη χρήση τηλεργασίας χρονολογείται τη δεκαετία του 1970 με την εμπλοκή της πρώιμης τότε τεχνολογίας. Διάφορες θυγατρικές εταιρείες συνδέονταν με τα κεντρικά γραφεία μέσω της χρήσης πολύ απλών οθονών με πολύ μικρή επεξεργαστική ισχύ και χαρακτηριστικά, οι οποίες χρησιμοποιούσαν τηλεφωνικές γραμμές ως γέφυρες δικτύου

² National Aeronautics and Space Administration - NASA: κυβερνητική υπηρεσία των ΗΠΑ που είναι υπεύθυνη για την επιστήμη και την τεχνολογία που σχετίζονται με τον αέρα και το διάστημα

³ Μεταξύ Οκτωβρίου 1973 και Ιανουαρίου 1974 οι παγκόσμιες τιμές του πετρελαίου τετραπλασιάστηκαν. Βάζοντας τέλος σε δεκαετίες φθηνής ενέργειας, η πετρελαϊκή κρίση του 1973-74, της οποίας ηγήθηκαν αραβικά μέλη του Organization of Petroleum Exporting Countries (OPEC), επιδείνωσε τις οικονομικές δυσκολίες που αντιμετώπιζαν πολλά βιομηχανικά έθνη, καθώς ανάγκασε τις αναπτυσσόμενες χώρες να χρηματοδοτήσουν τις εισαγωγές ενέργειας μέσω ξένου δανεισμού.

(Van Meel, 2010). Ο λόγος για τον οποίο οι επιχειρήσεις τότε επέλεξαν την τηλεργασία ήταν διπτός: αφενός η εξοικονόμηση χρόνου από την πλευρά των εργαζομένων και αφετέρου τα μειωμένα έξοδα για τις επιχειρήσεις (Nilles et al., 1976). Λίγο αργότερα και συγκεκριμένα μέσα της δεκαετίας του 1970 ορισμένες μεγάλες επιχειρήσεις προώθησαν την τηλεργασία παρέχοντας στους εργαζόμενους τους ηλεκτρονικές συναντήσεις μέσω διάφορων εξοπλισμένων χώρων με την κατάλληλη τεχνολογία (Welz & Wolf, 2010).

Στις επόμενες δεκαετίες με την παράλληλη ανάπτυξη της επιστήμης της τεχνολογίας, η τηλεργασία άρχισε να γίνεται περισσότερο αποδεκτή από τις επιχειρήσεις χωρίς ωστόσο να εξαπλώνεται σε μεγάλο βαθμό. Τη δεκαετία του 1980 αναπτύχθηκαν τα «τηλεκέντρα», δηλαδή γραφεία πλησίον των σπιτιών των εργαζομένων όπου παρείχαν τη δυνατότητα στους τελευταίους να εργάζονται από εκεί χρησιμοποιώντας τον ίδιο εξοπλισμό με αυτόν που υπήρχε και στις κεντρικές εγκαταστάσεις. Παρόλα αυτά η συντήρηση των τηλεκέντρων, τουλάχιστον για εκείνο το πρώιμο διάστημα, ήταν αρκετά πιο επιζήμια από ότι υπολόγιζαν οι επιχειρήσεις αρχικά (Nilles, 1998).

Τη δεκαετία του 1990 η εφεύρεση του ασύρματου δικτύου («WiFi») παρείχε νέες δυνατότητες εξέλιξης στο μοντέλο εργασίας της τηλεργασίας. Οι επιχειρήσεις στην προσπάθεια τους να διατηρήσουν στο δυναμικό τους υπαλλήλους με πολύ καλή απόδοση σχεδίασαν καινοτόμα για την εποχή προγράμματα τηλεργασίας. Μέσω των προγραμμάτων αυτών, επέτρεπαν στους παραπάνω εργαζόμενους που είχαν δηλώσει την ανάγκη να φροντίζουν τέκνα ή ηλικιωμένους και αδυνατούσαν να εργάζονται στις εγκαταστάσεις των επιχειρήσεων, να εργάζονται από το σπίτι (Hill et al., 2006). Παρότι οι επιχειρήσεις δεν εμπιστευόταν ακόμη την τηλεργασία η οποία κατέγραφε χαμηλά επίπεδα υιοθέτησης (Aguilera et al., 2016), εκείνη την περίοδο πολλά άρθρα από την ακαδημαϊκή κοινότητα εξέταζαν το φαινόμενο της τηλεργασίας (Olszewski & Mokhtarian, 1994) καθώς και νέες έννοιες που προέκυψαν όπως «ηλεκτρονικός οργανισμός». Μια μεγάλη πρόκληση για τις επιχειρήσεις δεν ήταν απλά ο εργαζόμενος να εργάζεται από το σπίτι του, αλλά ταυτόχρονα να νιώθει μέλος μίας οργανωσιακής δομής και να αναγνωρίζει το ρόλο, τις αρμοδιότητες και τις ευθύνες που του αναλογούν στο πλαίσιο αυτό (Harpaz, 2002).

Η έλευση του εικοστού πρώτου αιώνα συνοδεύτηκε με την ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας, η οποία κατέστησε την τηλεργασία ακόμη πιο προσιτή για τις επιχειρήσεις μέσω των τελευταίων ανακαλύψεων (Benschop & Menting, 2005). Εξελιγμένοι ηλεκτρονικοί υπολογιστές και «λάπτοπ» με πολλές δυνατότητες, πιο οικονομικοί σε σχέση με παλαιότερα, μεγαλύτερες ταχύτητες διαδικτύου σε μεγαλύτερη χωρική εμβέλεια για μεταφορά δεδομένων, συστήματα αποθήκευσης δεδομένων σε διαδικτυακά δίκτυα

«cloud», έξυπνα τηλέφωνα κ.α. Πλέον ένας εργαζόμενος είχε τη δυνατότητα να εργάζεται εξ αποστάσεως από το χώρο διαμονής του κατά τη διάρκεια των διακοπών ή ακόμη και από τις εγκαταστάσεις μίας καφετέριας (Bailey & Kurland, 2002). Παράλληλα με την εξέλιξη της τεχνολογίας, η άνθιση της οικονομίας στις αρχές της δεκαετίας του 2000 διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην εξάπλωση της τηλεργασίας, καθώς οι επιχειρήσεις έχοντας διαθέσιμους οικονομικούς και τεχνολογικούς πόρους, άρχισαν να επανεξετάζουν και να αμφισβητούν παλαιότερα εργασιακά κατεστημένα και οδηγήθηκαν πιο κοντά στην τηλεργασία (Herman, 2009).

Στο επόμενο διάστημα πριν την υγειονομική κρίση της πανδημίας του COVID-19 δεν παρατηρήθηκε η αναμενόμενη εξέλιξη για την τηλεργασία παγκοσμίως καθώς τα νούμερα των εργαζομένων εξ αποστάσεως παρέμεναν σε χαμηλά επίπεδα. Ένας από τους κυριότερους λόγους που συνέβη αυτό είναι η έλλειψη κουλτούρας σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασία (Pyöriä, 2011). Βάσει των παραπάνω αρκετοί υποστήριξαν πως η τηλεργασία θα αποτελεί ένα διαδεδομένο εργασιακό μοντέλο ωστόσο θα παραμένει σε χαμηλά επίπεδα εξάπλωσης (Rasmussen & Corbett, 2008), ενώ εύστοχη κρίνεται πλέον η άποψη πως ο μόνος τρόπος για την περαιτέρω διάδοση της τηλεργασίας είναι η αναγκαστική στροφή προς τα εκεί λόγω συνθηκών (Aguilera et al., 2016), όπως και έγινε παγκοσμίως με την πανδημία του COVID-19. Σε επόμενες ενότητες παρουσιάζεται λεπτομερώς η εξέλιξη της τηλεργασίας στον 21^ο αιώνα στην Ευρώπη και ειδικότερα στον ελλαδικό χώρο.

2.1.3 Χαρακτηριστικά Τηλεργασίας

Ανά καιρούς μέσω της βιβλιογραφικής έρευνας έχουν αποδοθεί διάφορα γενικά χαρακτηριστικά στο εργασιακό μοντέλο της τηλεργασίας. Τα χαρακτηριστικά αυτά πηγάζουν από τον ορισμό της τηλεργασίας, τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζεται αλλά και τα αποτελέσματα τα οποία επιφέρει σε διάφορους τομείς που απασχολούν τους εργαζομένους και τους εργοδότες που την επιλέγουν.

- Η τηλεργασία για να διεκπεραιωθεί χρησιμοποιεί επί το πλείστον μέσα της επιστήμης της πληροφορικής και τεχνολογίες επικοινωνίας (Maruyama et al., 2009). Παλαιότερα τα παραπάνω δεν αποτελούσαν απαραίτητα προϋποθέσεις για την τηλεργασία, ωστόσο με το πέρασμα του χρόνου έχουν αναδυθεί ως απαραίτητα συστατικά της.

- Η τηλεργασία δεν αποτελεί κάποιο επάγγελμα αλλά είναι ένα μοντέλο εργασίας, δηλαδή ένα είδος οργάνωσης της μορφής της εργασίας. Παρότι αποτελεί ένα μοντέλο εργασίας δεν είναι δυνατόν να υιοθετηθεί από όλες τις εργασίες καθώς κάποιες είναι αδύνατον να ασκηθούν εξ αποστάσεως (Wilks & Billsberry, 2007).
- Η τηλεργασία λαμβάνει χώρα από τον εργαζόμενο εκτός των εγκαταστάσεων που παρέχει ο εργοδότης για την εργασία μέσω φυσικής παρουσίας (γραφεία επιχείρησης (EFILWC⁴, 2010) Υπάρχουν πολλά είδη τηλεργασίας με το παραπάνω χαρακτηριστικό τους να αποτελεί κοινό, ωστόσο και πολλές διαφορές οι οποίες αναλύονται στη συνέχεια της παρούσας έρευνας. Η τηλεργασία προσφέρει αυτονομία στους εργαζομένους σχετικά με το χρόνο δουλειάς, και ευελιξία στον τόπο διεξαγωγής της (Härmä, 2006).
- Η συνεχόμενη ή αποκλειστική χρήση της τηλεργασίας οδηγεί σε κοινωνική και συναδελφική απόσταση μεταξύ των εργαζομένων καθώς δεν έχουν τη δυνατότητα της άμεσης αλληλεπίδρασης και τη δημιουργία ισχυρών κοινωνικών δεσμών (Pyöriä, 2011). Ακόμη και στην περίπτωση που η τηλεργασία συνδυάζεται ή εναλλάσσεται με την εργασία με φυσική παρουσία κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική η διατήρηση των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων μεταξύ των συναδέλφων (Richardson & McKenna, 2013).
- Η εφαρμογή της τηλεργασίας έγκειται στο εργασιακό πλαίσιο σύμφωνο μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη (ETUC⁵, 2006). Πέραν αυτού μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε επείγουσες καταστάσεις – ακραίες συνθήκες (π.χ. υγειονομική κρίση, υγεία εργαζόμενου, ακραίες καιρικές συνθήκες κα.)
- Η τηλεργασία «μετακινεί» την εργασία στους εργαζόμενους σε αντίθεση με το σύνηθες πρότυπο εργασίας κατά το οποίο οι εργαζόμενοι μετακινούνται στο χώρο εργασίας τους (Fairweather, 1999).
- Ως τηλεεργαζόμενος στην παρούσα εργασία αλλά και γενικότερα αναγνωρίζεται οποιοσδήποτε εργάζεται εξ αποστάσεως επί μόνιμου βάσεως είτε περιστασιακά (Gajendran & Harrison, 2007). Παρακάτω παρουσιάζεται μία κατηγοριοποίηση των εργαζομένων βάσει της συχνότητας με την οποία εργάζονται εξ αποστάσεως.

Έχουν παρατηρηθεί περισσότερα χαρακτηριστικά της τηλεργασίας, ωστόσο αυτά συνοδεύουν συγκεκριμένα είδη της και δεν αποτελούν γενικευμένα χαρακτηριστικά της. Εξαιτίας του παραπάνω δεν επιλέχθηκαν να παρουσιαστούν σε αυτή την ενότητα.

⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC)

⁵ European Trade Union Confederation (ETUC)

2.1.4 Είδη Τηλεργασίας

Παγκοσμίως έχουν παρατηρηθεί πολλοί τρόποι με τους οποίους έχει παρουσιαστεί στο επαγγελματικό γίνεσθαι το μοντέλο εργασίας της τηλεργασίας. Με στόχο να καλυφθούν όλα τα είδη τηλεργασίας ή τουλάχιστον η πλειοψηφία τους, στην ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία το 2002 ο ορισμός που συναντάται είναι ο εξής: «μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας, με τη χρήση της τεχνολογίας των πληροφοριών, στο πλαίσιο σύμβασης/σχέσης εργασίας, όπου η εργασία, η οποία θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, εκτελείται μακριά από τις εγκαταστάσεις αυτές σε τακτική βάση» (Welz & Wolf, 2010, σελ. 3).

Η ανάπτυξη των τηλεπικοινωνιών και της τεχνολογίας και οι νέες δυνατότητες που προσφέρουν στις επιχειρήσεις γενικότερα οδηγούν σε ποικίλους τρόπους - είδη τηλεργασίας πέραν της εργασίας από το σπίτι (Khanna & New, 2008). Παρά το γεγονός ότι συχνά η τηλεργασία ταυτίζεται με την εργασία από το σπίτι, έχουν παρουσιαστεί πλέον και οι εργαζόμενοι νομάδες, δηλαδή εργαζόμενοι που ταυτόχρονα με την εργασία τους ταξιδεύουν σε διάφορα μέρη μη έχοντας μία σταθερή και μόνιμη βάση. Παρόμοια το να δουλεύεις εκτός των προ συμφωνηθέντων ωρών εργασίας (υπερωρία) σε ένα μέρος εκτός του γραφείου, όπως για παράδειγμα ένας εργαζόμενος ο οποίος ελέγχει τα «emails» του στο σπίτι εκτός ωραρίου εργασίας, θα μπορούσε να θεωρηθεί ως τηλεργασία (Aguilera et al., 2016).

Όπως παρατηρεί κανείς εύλογα το πλήθος των τηλεεργαζόμενων ή τα είδη της τηλεργασίας μπορούν να διαχωριστούν σε διάφορες κατηγορίες ανάλογα με το κριτήριο που επιλέγει κανείς κάθε φορά. Στη βιβλιογραφική έρευνα αναφορικά με το φαινόμενο της τηλεργασίας οι διαχωρισμοί και οι κατηγορίες της τηλεργασίας είναι πάρα πολλοί όπως ακριβώς και οι ορισμοί της. Παρακάτω ακολουθούν δύο διαφορετικοί διαχωρισμοί – κατηγοριοποιήσεις της τηλεργασίας βάσει δύο διαφορετικών κριτηρίων.

Η πρώτη κατηγοριοποίηση της τηλεργασίας προέρχεται από τους Kurland και Bailey (2000) οι οποίοι ανέφεραν τέσσερα είδη «γραφείων τηλεργασίας» με βασικό κριτήριο το μέρος που αντικαθιστά τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

- Το «Σπίτι-Γραφείο» ή «εργασία από το σπίτι», το οποίο αναφέρεται στους εργαζόμενους που εργάζονται εξ αποστάσεως από την οικία τους (Welz & Wolf, 2010).

- Το «Γραφείο-Δορυφόρος» το οποίο είναι ένας ανεξάρτητος χώρος εργασίας ο οποίος δεν βρίσκεται στις κεντρικές εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή σε υποκαταστήματα - θυγατρικές.
- Το «Γειτονικό Κέντρο Εργασίας» το οποίο έχει κάποιες ομοιότητες με το «γραφείο δορυφόρος» ωστόσο είναι λιγότερο οργανωμένο και επίσης ανοιχτό για εργαζόμενους και άλλων εταιρειών.
- Η «Κινητή Εργασία» ή «working on the go» η οποία εντοπίζεται όταν οι εργαζόμενοι εργάζονται από οπουδήποτε, όπως καφετέριες και αεροδρόμια (Kurland et al., 2000). Σε αυτή την κατηγορία κατατάσσονται οι προαναφερόμενοι «working nomads».

Το δεύτερο είδος διαχωρισμού των ειδών της τηλεργασίας προέρχεται από το «SUSTEL project»⁶ το οποίο προτάθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και εντοπίζει τέσσερα είδη τηλεεργαζόμενων βάσει των μελετών και των ερευνών που διεξήχθησαν (James, 2004). Βασικό κριτήριο για τον παρακάτω διαχωρισμό των εργαζομένων εξ αποστάσεως αποτελεί η συχνότητα της χρήσης της τηλεργασίας.

- «Τηλεεργαζόμενοι με βάση την οικία» ή «Home-based employed teleworkers», οι οποίοι εργάζονται είτε με πλήρη απασχόληση από το σπίτι, είτε εναλλάσσονται μεταξύ εργασίας στο σπίτι και στο γραφείο (είτε σε καθορισμένες ημέρες είτε πιο ευέλικτα).
- «Αυτοαπασχολούμενοι-τηλεεργαζόμενοι» ή «Self-employed teleworkers», οι οποίοι εργάζονται εξ αποστάσεως μόνιμα από το γραφείο του σπιτιού τους.
- «Κινητοί εργαζόμενοι» ή «Mobile workers», οι οποίοι περνούν τουλάχιστον δέκα ώρες την εβδομάδα μακριά από τον κύριο χώρο εργασίας τους (αυτό μπορεί να είναι είτε το σπίτι τους είτε το γραφείο).
- «Περιστασιακά τηλεεργαζόμενοι» ή «casual workers» (ονομάζονται επίσης «day extenders»), οι οποίοι εμπίπτουν στην πρώτη ομάδα των «τηλεεργαζόμενων με βάση την οικία», αλλά το κάνουν λιγότερο από δέκα ώρες την εβδομάδα. Αυτοί οι άνθρωποι συνήθως εργάζονται με πλήρη απασχόληση από το κεντρικό γραφείο, αλλά περιστασιακά παίρνουν εργασία στο σπίτι, συνήθως μετά τη δουλειά ή τα Σαββατοκύριακα.

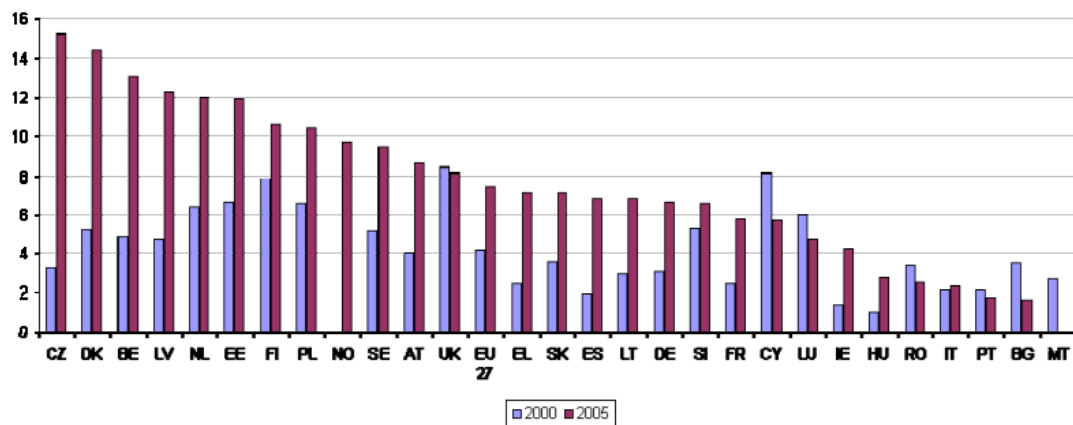
Στην παρούσα εργασία ως τηλεεργαζόμενοι αναφέρονται κυρίως οι τρεις πρώτες κατηγορίες και όχι οι εργαζόμενοι που εργάζονται υπερωρίες από το σπίτι τους. Παρότι

⁶ SUSTEL project: Sustainable Teleworking Project, χρηματοδοτείται από το 2002 από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Επιτροπή στο πλαίσιο ενός άλλου προγράμματος με τίτλο «Information Society Technologies (IST) programme», Available at: <https://annazavaritt.blog.ilssole24ore.com/wp-content/uploads/sites/54/files/telework.pdf>

το φαινόμενο της τηλεργασίας που μελετάται αφορά την υποχρεωτική τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας του COVID-19 και συγκεκριμένα για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους με έδρα την Ελλάδα, μελετώνται επίσης και εξάγονται συμπεράσματα μέσω τηλεργαζόμενων που εργάζονταν εξ αποστάσεως ορισμένες φορές τη βδομάδα ή το μήνα προ υγειονομικής κρίσης.

2.1.5 Εφαρμογή - εξέλιξη της Τηλεργασίας στην Ευρώπη

Ήδη από τις αρχές της νέας χιλιετίας η τηλεργασία είχε αύξουσα τάση για τις ευρωπαϊκές χώρες. Οι χώρες που είχαν γρηγορότερους ρυθμούς στην ανάπτυξη και διάδοση της τεχνολογίας, παρατηρήθηκε ότι κατέγραφαν και τα μεγαλύτερα ποσοστά τηλεργασίας. Το διαδίκτυο, τα υπολογιστικά συστήματα που εισήχθησαν μέσα στα νοικοκυριά και άλλες τηλεπικοινωνιακές συσκευές, η μείωση των τιμών σχετικά με τη διάδοση πληροφοριών ηλεκτρονικά και με τον ηλεκτρονικό εξοπλισμό αποτέλεσαν εύφορο έδαφος για την ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ευρώπη (Kizza, 2013).

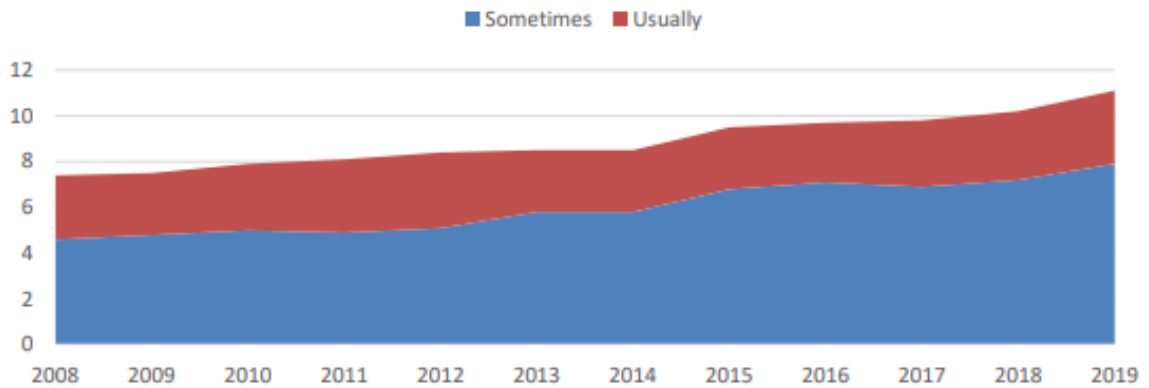


Διάγραμμα 1: Ποσοστό εργαζομένων ανά χώρα της ΕΕ που εργάστηκε το 2000 και το 2005 τουλάχιστον το ¼ του εργασιακού του χρόνου μέσω τηλεργασίας

Πηγή: European Working Conditions Surveys (EWCS), 2005

Όπως παρατηρείται και στο παραπάνω διάγραμμα, το 2000 το συνολικό μέσο ποσοστό των εργαζομένων που συμμετείχαν στην τηλεργασία ανέρχεται περίπου στο 5,3% για τα «παλαιότερα» δεκαπέντε κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ15) και 4,2% για τις τότε υποψήφιες χώρες. Το 2005 το συνολικό ποσοστό αυξήθηκε στο 7% για ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση των είκοσι εφτά (27) κρατών μελών. Τα επόμενα

χρόνια όπως φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα δεν παρατηρήθηκε κάποια αποκλίνουσα συμπεριφορά στην αυξητική τάση που χαρακτήριζε το φαινόμενο της τηλεργασίας μέχρι το χρονικό σημείο της πανδημίας COVID-19.



Διάγραμμα 2: Ποσοστό εργαζομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης που εργάζονται από το σπίτι

Πηγή: Joint Research Centre (JRC) Technical Report - Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?

Από την αρχή της εξάπλωσης της νόσου του κορονοϊού (COVID-19) παγκοσμίως, η τηλεργασία αναδύθηκε ως ένα κυρίαρχο μοντέλο εργασίας για την πλειοψηφία των εργαζομένων που η φύση των εργασιών τους επέτρεπε την εξ αποστάσεως εργασία. Η ραγδαία αυτή αλλαγή παρατηρείται σε διάφορες έρευνες που έλαβαν χώρα σε αυτό το διάστημα και παρουσιάζουν τα ποσοστά τηλεργασίας προ και κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα της Eurofound η οποία φέρει τον τίτλο «Living, working and COVID-19» και διεξήχθη το 2020, προ κορονοϊού (το 2018) λιγότερο από 5% των ευρωπαίων εργαζομένων τηλεργάζονταν σε μόνιμη βάση και λιγότερα από το 10% περιστασιακά. Περίπου το 15% είχε εργαστεί εξ αποστάσεως τουλάχιστον μία φορά (Micaela, 2020).

Πίνακας 2: Αναλογία εργαζομένων στην Ευρώπη ανά μοντέλο εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19

Πηγή: Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 31

Τόπος εργασίας κατά την πανδημία COVID-19	% των εργαζομένων	Εργάσιμες εβδομαδιαίες ώρες	Σημειώσεις
Μόνο από το σπίτι	33,7	38,9	
Διάφορα μέρη: σπίτι, εγκαταστάσεις εργοδότη και αλλού	14,2	41,2	Εκ των οποίων οι 19.3 από το σπίτι
Εγκαταστάσεις εργοδότη (γραφεία) και άλλα μέρη εκτός σπιτιού	52,1	40,4	
Σύνολο υπαλλήλων	100,0	40,0	

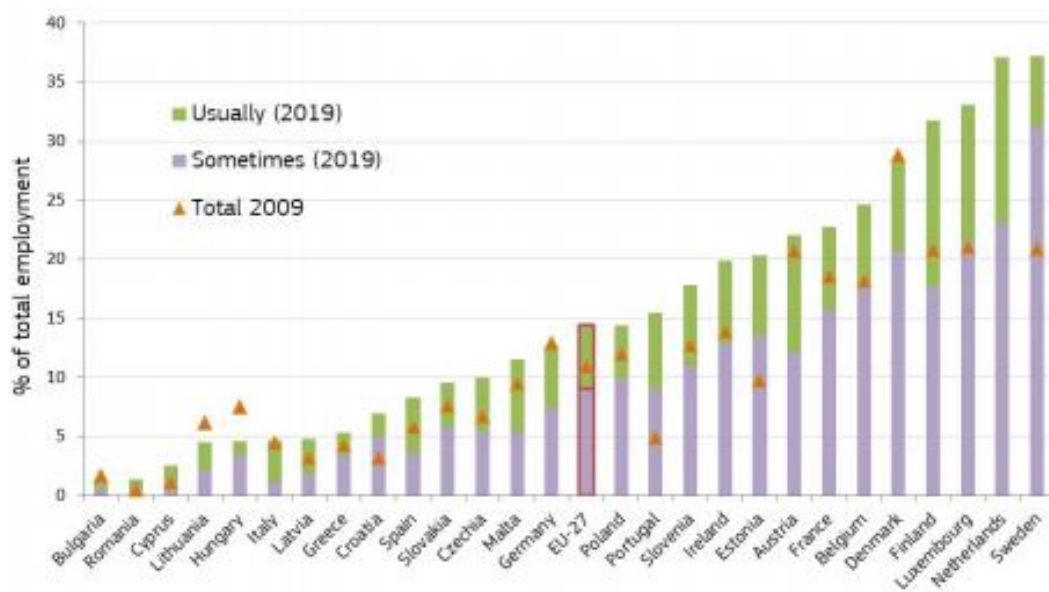
Κατά τη διάρκεια του COVID-19 το 48% εργάστηκε για κάποιο διάστημα εξ αποστάσεως ενώ το 34% εξ αυτών αποκλειστικά από το σπίτι. Οι προβλέψεις που εμφανίστηκαν στην αρχή της επανάστασης της πληροφορίας και υποστήριζαν ότι η τηλεργασία θα καθιερωνόταν ως ένα εκ των βασικότερων μοντέλων εργασίας (Toffler, 1980), επαληθεύονται στο διάστημα της πανδημίας. Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους που οδηγήθηκαν στην τηλεργασία (εργασία από το σπίτι) λόγω της πανδημίας, δεν είχαν προηγούμενη εμπειρία εργασίας εξ αποστάσεως (Joint Research Centre – JRC, 2020).

2.1.6 Εφαρμογή - εξέλιξη της Τηλεργασίας στην Ελλάδα

Η παρουσίαση των τηλεεργαζομένων στις αρχές της νέας χιλιετίας για τον ελλαδικό χώρο δεν είναι εφικτή λόγω της ανεπαρκούς στατιστικής παρακολούθησης (Κωνσταντέλου & Πουλυμενάκου, 2002). Το φαινόμενο της τηλεργασίας στην Ελλάδα δεν είχε υιοθετηθεί σχεδόν καθόλου και αυτό αποδεικνύεται από το ελάχιστο ποσοστό

των επιχειρήσεων που την εφάρμοσαν (1,1%) στις αρχές της δεκαετίας του 2000. Οι λόγοι που οδήγησαν στην «αποδοκιμασία» της τηλεργασίας είναι αρκετοί με βασικότερους την ανησυχία των συνδικαλιστικών οργανώσεων για πιθανή εφαρμογή της σε βάρος των εργαζομένων και την ανησυχία των εργοδοτών για την ανάπτυξη της ως μοντέλου εργασίας (Βλασσόπουλος, 2005). Έτσι η τηλεργασία στην Ελλάδα αρχικά εφαρμόστηκε κυρίως από μεγάλες επιχειρήσεις ή πολυεθνικές εταιρείες που είχαν την εμπειρία από το εξωτερικό και τις απαραίτητες οργανωσιακές δομές και επιχειρηματικές πολιτικές για να την υιοθετήσουν (Κουφοπούλου, 2005).

Σύμφωνα με το θεματικό δελτίο ενημέρωσης του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού - ΕΙΕΑΔ (Κυριακούλας, 2020), η Ελλάδα προ κορονοϊού συγκαταλέγονταν στις χώρες της ΕΕ με τα χαμηλότερα ποσοστά τηλεργασίας, γεγονός που αποδίδεται στο χαμηλό ψηφιακό αλφαριθμητισμό και στον ανεπαρκή ψηφιακό μετασχηματισμό της οικονομίας της χώρας⁷. Συγκεκριμένα στον ελλαδικό χώρο, η τηλεργασία συνολικά εκτιμώταν στο 4,3% το 2009 και στο 5,3% το 2019.



Διάγραμμα 3: Συχνότητα της τηλεργασίας το 2019 ανά χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Πηγή: Joint Research Centre (JRC) 2020, “Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to”, p.4

Το πλήγμα της πανδημίας ήταν ιδιαίτερα ισχυρό για την Ευρωπαϊκή Ένωση καθώς έπληξε όλα τα μέλη της, με τις οικονομικές συνέπειες ωστόσο να διαφέρουν. Για

⁷ Digital Economy and Society Index (DESI) 2020, European Commission

την Ελλάδα συγκεκριμένη η μείωση της παραγωγής το 2020 κατέγραψε το ποσοστό του -9,7% (European Commission, 2020). Το 24.7% των εργαζομένων στον ελλαδικό χώρο οδηγήθηκε στην τηλεργασία λόγω της υγειονομικής κρίσης και των έκτακτων κυβερνητικών μέτρων για την καταπολέμηση της (Eurofound, 2021). Σύμφωνα με το ΕΙΕΑΔ, εκτιμάται ότι μελλοντικά θα είναι εφικτό περίπου το 25% των απασχολούμενων (έως και 500.000) να εργάζεται μόνιμα υπό καθεστώς τηλεργασίας με ένα πρόσθετο 12% απασχολούμενων να έχει υψηλές δυνατότητες εκ περιτροπής τηλεργασίας (Joint Research Centre – JRC, 2020). Η τηλεργασία ως μοντέλο εργασίας αναμένεται να διευρυνθεί σε επαγγέλματα γραφείου και σε διοικητικούς ρόλους, καθώς η παρουσία Η/Υ ως κύριου μέσου εργασίας αποτελεί εύφορο έδαφος για την εφαρμογή της. Σε αντίθεση με την επικρατούσα κατάσταση προ πανδημίας κατά την οποία εργάζονταν εξ αποστάσεως κυρίως ανώτερα διευθυντικά στελέχη έχοντας τη δυνατότητα να οργανώνουν το χρόνο και τη δομή της εργασίας τους με περίσσια αυτονομία, πλέον αναμένεται να υιοθετήσει το μοντέλο της τηλεργασίας μεγαλύτερος αριθμός εργαζομένων οι οποίοι ανήκουν σε χαμηλές ή μεσαίες αμειβόμενες κατηγορίες (Κυριακούλας, 2020).

Η αύξηση του ποσοστού τηλεργασίας σε Ελλάδα και Ευρώπη γενικότερα, που παρουσιάστηκε παραπάνω, πυροδότησε πληθώρα συνεπειών για τους εργαζόμενους και τη ψυχολογία τους καθώς κλήθηκαν να ανταποκριθούν σε ένα πρωτόγνωρο στην πλειοψηφία τους μοντέλο εργασίας. Μόνο το 45% δήλωσε ότι είναι ικανοποιημένο από την εμπειρία της τηλεργασίας από το σπίτι ή «work from home». Διάφορες έρευνες ανέδειξαν ποικίλα προβλήματα που αντιμετώπισαν και αντιμετωπίζουν οι τηλεεργαζόμενοι, τα οποία με τη σειρά τους μειώνουν την επαγγελματική τους απόδοση. Το παρόν καθεστώς τηλεργασίας καθώς και η μεγάλη πιθανότητα μελλοντικής του συνέχειας εγείρει σημαντικά ζητήματα, τα οποία θα πρέπει να αντιμετωπιστούν θεσμικά από κράτη και επιχειρήσεις. Η υποχρεωτική καθιέρωση της τηλεργασίας κατά το διάστημα της πανδημίας συνοδεύτηκε από τη δημιουργία προβλημάτων, που επηρέασαν ποικιλοτρόπως τη ψυχολογία των τηλεεργαζομένων, τα οποία ανέδειξε η ηλεκτρονική έρευνα που διεξήχθη από το Eurofound σε τακτά διαστήματα (Ιούνιος - Ιούλιος 2020, Φεβρουάριος - Μάρτιος 2021):

- Πρόβλημα σε διαθεσιμότητα κατάλληλου εξοπλισμού για εξ αποστάσεως εργασία. Ένας στους δύο εργαζόμενους στην Ελλάδα (47,1%) δεν θεωρούν επαρκή τον εξοπλισμό που είχαν στο σπίτι τους για την εκτέλεση της εξ αποστάσεως εργασίας (Eurofound, 2021).
- Οι τηλεεργαζόμενοι σε πολλές περιπτώσεις παρατηρήθηκε να συγχέουν τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής αδυνατώντας να διατηρήσουν μία

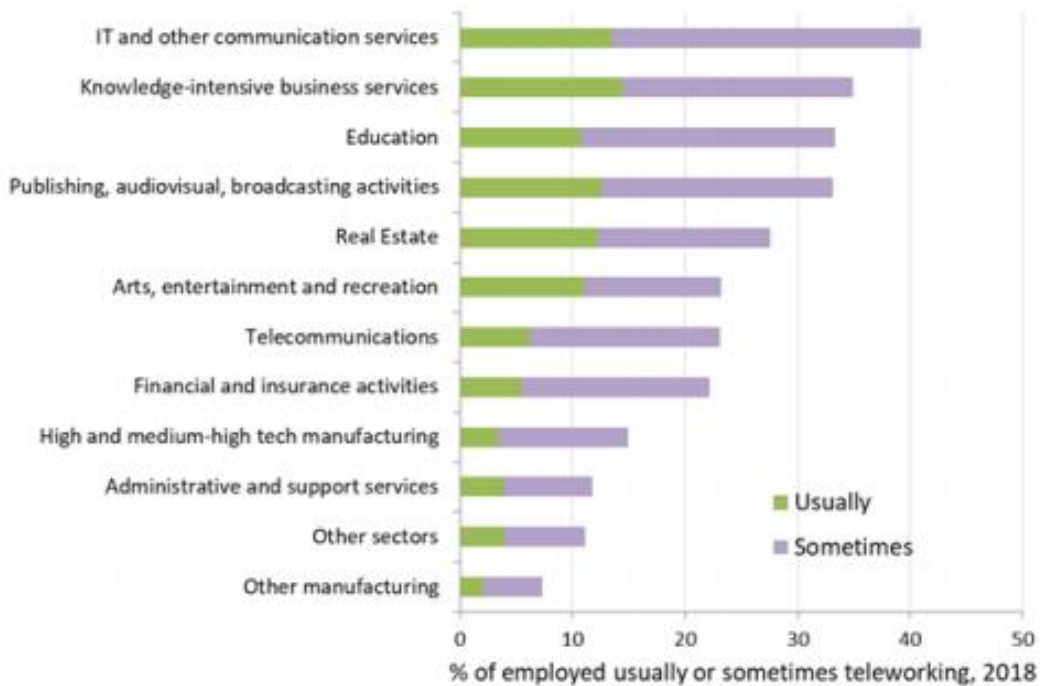
ισορροπία. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα αρνητικές απόρροιες για τη ψυχική τους υγεία. Η τηλεργασία πολλές φορές δίνει την εντύπωση στον εργαζόμενο πως έχει τη δυνατότητα να προσαρμόσει ένα πιο ευέλικτο ωράριο το οποίο μεταφράζεται συνήθως σε εντατικοποίηση της εργασίας σε χρονικά διαστήματα εκτός του συμβατικού και νόμιμου ωραρίου.

- Τα λειτουργικά κόστη μίας επιχείρησης για έναν εργαζόμενο υπό το καθεστώς της τηλεργασίας, πλέον επιβαρύνουν τον ίδιο (σε ορισμένες περιπτώσεις αγορά και συντήρηση εξοπλισμού όπως περιφερειακά συστήματα για Η/Υ, κόστος ηλεκτροδότησης και λογαριασμοί τηλεφώνου που σε πολλές περιπτώσεις δεν αναγνωρίζονται από τους εργοδότες).
- Πολλοί εργαζόμενοι δεν έχουν διαμορφώσει κάποιο χώρο στην οικία τους που να θεωρείται κατάλληλος για εργασία από την άποψη της ασφάλειας αλλά και των κανόνων υγείας. Παρατηρείται έλλειψη κατάλληλου κλιματισμού ή θέρμανσης, αλλά και ακατάλληλος εξοπλισμός για τη διατήρηση ορθής στάσης του σώματος (γραφείο, καρέκλα). Τα προαναφερθέντα αποτελούν παράγοντες αύξησης του εργασιακού άγχους έως και ατυχήματος κατά τη διάρκεια της εργασίας.

2.1.7 Τηλεργασία και Επαγγελματικοί κλάδοι

Πέρα από τις ιδιαιτερότητες και τις διαφορές που παρουσιάζονται σχετικά με το φαινόμενο της τηλεργασίας σε σχέση με το χώρο, δηλαδή Ευρώπη γενικότερα ή Ελλάδα ειδικότερα, κρίνεται ιδιαίτερα σημαντικό να παρουσιαστούν και με βάση τους επαγγελματικούς κλάδους των εργαζομένων. Στη παρούσα ενότητα θα παρουσιαστούν τα ποσοστά τηλεργασίας προ πανδημίας (2018) βάσει της μορφής απασχόλησης των εργαζομένων, του διοικητικού τους επιπέδου και του επαγγελματικού κλάδου που δραστηριοποιούνται με βάση την έρευνα του Joint Research Centre (2020).

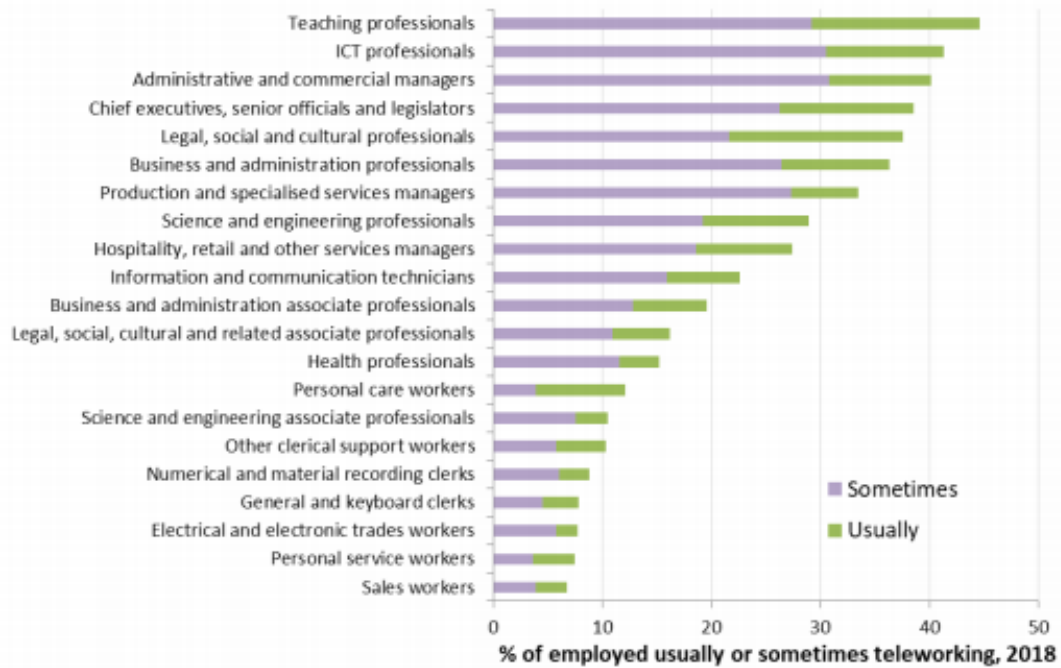
Η εργασία από το σπίτι ήταν πιο διαδεδομένη στους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους σε σχέση με τους εξαρτώμενους. Το 2019 περίπου το 36% των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων εντός Ευρωπαϊκής Ένωσης εργάζονταν μερικές φορές ή και συχνά από το σπίτι σε σχέση με το 30% που είχε καταγραφεί το 2009. Από την άλλη όσον αφορά στους εξαρτημένους εργαζόμενους τα ποσοστά που προαναφέρθηκαν είναι 11% το 2019 σε σχέση με το 7,5% του 2009 (Micaela, 2020). Το παραπάνω είναι λογικό καθώς οι αυτοαπασχολούμενοι μπορούν πιο εύκολα να καθορίζουν το δικό τους πρόγραμμα και το ρυθμό εργασίας τους.



Διάγραμμα 4: Επικράτηση της τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανά κλάδο εργασίας

Πηγή: Joint Research Centre (JRC) 2020, “Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to”, p.2

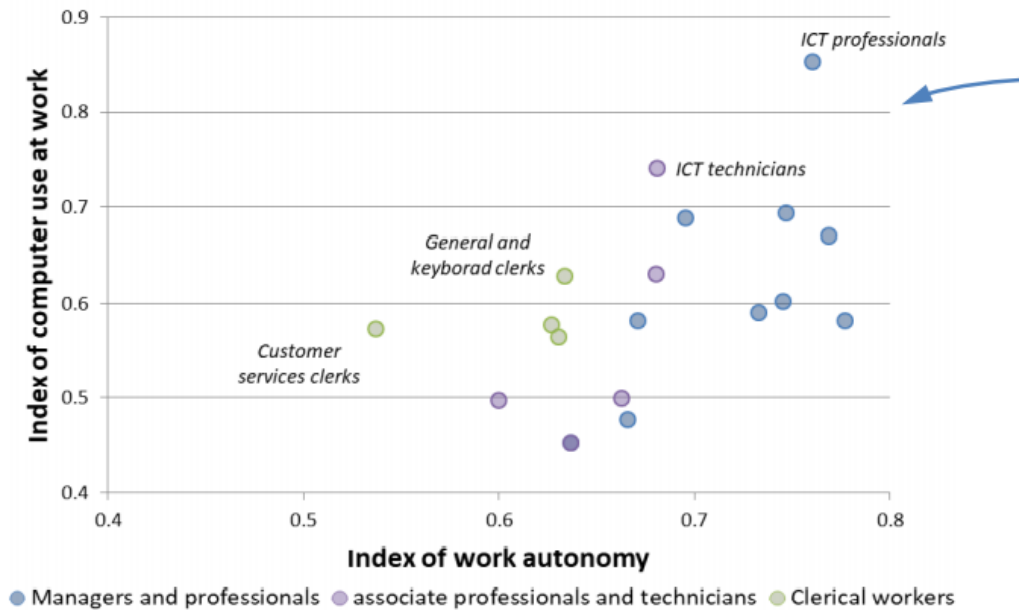
Η συχνότητα της τηλεργασίας ποικίλλει έντονα ανά τομείς και επαγγέλματα. Παρατηρήθηκε ιδιαίτερα υψηλή υιοθέτηση της τηλεργασίας σε υπηρεσίες υψηλής έντασης γνώσης και επαγγέλματα που σχετίζονται με την πληροφορική και τις τηλεπικοινωνίες. Πράγματι, όπως φαίνεται στο παραπάνω διάγραμμα περισσότερο από το 40% των εργαζομένων στον τομέα της πληροφορικής και άλλες υπηρεσίες τηλεπικοινωνίας παρέχονταν ήδη από σπίτι τακτικά το 2018 σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το ποσοστό των τακτικών ή συχνών τηλεεργαζόμενων ήταν άνω του 30% σε μια σειρά επιχειρήσεων έντασης γνώσης καθώς και στους κλάδους της εκπαίδευσης και των εκδόσεων. Επίσης υψηλό ποσοστό, περίπου 20%, παρατηρείται στις τηλεπικοινωνίες, τη χρηματοδότηση και την ασφάλεια. Αντίθετα, καταγράφεται χαμηλό ποσοστό τηλεεργαζόμενων σε υπηρεσίες διοίκησης και υποστήριξης, όπως και στους τομείς που συνεπάγονται τη χρήση και αξιοποίηση φυσικών υλικών, όπως κατασκευή.



Διάγραμμα 5: Επικράτηση τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανά επάγγελμα

Πηγή: Joint Research Centre (JRC) 2020, “Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to”, p.3

Οι εργαζόμενοι υψηλής ειδίκευσης με ιδιαίτερες ικανότητες και οι διευθυντές τμημάτων ή υπεύθυνοι ομάδων προσωπικού («μάνατζερς») εργάζονταν συχνά εξ αποστάσεως και συγκεκριμένα από το σπίτι το 2018. Η πλειοψηφία τους εργάζονταν μέσω ηλεκτρονικών υπολογιστών, απολαμβάνοντας υψηλό βαθμό αυτονομίας στους κλάδους διδασκαλίας. Το υψηλότερο ποσοστό κατέγραψαν οι δάσκαλοι-καθηγητές (43%) ενώ ακολουθούν οι εργαζόμενοι στους κλάδους τηλεπικοινωνιών και πληροφορικής, οι «μάνατζερς» και επαγγελματίες σε νομικές επιχειρήσεις, διευθύνοντα στελέχη επιχειρήσεων και επιστήμονες. Επιπρόσθετα αξίζει να σημειωθεί ότι η φύση μερικών εργασιών καθιστά αρκετά δύσκολη έως και αδύνατη την εφαρμογή της τηλεργασίας. Όπως «διατυπώνεται» και στο παραπάνω διάγραμμα διάφορες εργασίες που προαπαιτούν υψηλό ποσοστό άμεσης αλληλεπίδρασης με το κοινό (π.χ. πωλητές) κατέγραψαν τα χαμηλότερα ποσοστά τηλεργασίας προ πανδημίας COVID-19.



Διάγραμμα 6: Χρήση υπολογιστή και εργατική αυτονομία ανά επάγγελμα

Πηγή: Joint Research Centre (JRC) 2020, “Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to”, p.3

Επίσης παρατηρείται ότι οι εργαζόμενοι σε χαμηλές θέσεις έχουν μικρότερη συχνότητα τηλεργασίας ακόμη και σε σχέση με συναδέλφους του ίδιου κλάδου οι οποίοι κατέχουν υψηλότερες θέσεις. Υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών, υπάλληλοι γραφείου και κατώτεροι επαγγελματίες είχαν πολύ χαμηλότερη πρόσβαση στην τηλεργασία από ό,τι τα περισσότερα διευθυντικά στελέχη και οι ανώτεροι επαγγελματίες, παρά την όμοια ικανότητα και εντατική χρήση υπολογιστών. Αυτό εξηγείται έως ένα σημείο από το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που αναφέρονται παραπάνω στη πλειοψηφία τους παρακολουθούνται ως προς τις επιδόσεις τους και, ως εκ τούτου, έχουν περιορισμένη αυτονομία όσον αφορά στο χρόνο και στον τρόπο διεξαγωγής της εργασίας τους. Η αυτονομία αυτών των επαγγελμάτων και η υιοθέτηση της τηλεργασίας, εξαρτάται από την εμπιστοσύνη και την ανάθεση εξουσίας που λαμβάνουν, η οποία διαφέρει όχι μόνο ανά τις επιχειρήσεις αλλά τις χώρες.

2.2 Εργασιακό άγχος και ψυχολογία των τηλεεργαζομένων

«Η εργασία από το σπίτι καθιστά πολύ πιο δύσκολο το διαχωρισμό του χρόνου εργασίας από τον προσωπικό. Παρακινώ όλους τους εργαζομένους μας να έχουν ένα αυστηρό πρόγραμμα για το πότε θα δουλεύουν και πότε όχι και να το τηρούν.»

Dan Springer, Διευθύνων Σύμβουλος της DocuSign

Υπάρχουν πολλές ακαδημαϊκές μελέτες οι οποίες τονίζουν την επίδραση που έχει η τηλεεργασία στη ψυχολογία των εργαζομένων σε διάφορους τομείς όπως στην επαγγελματική-προσωπική ισορροπία των εργαζομένων ή στην εργασιακή τους αποδοτικότητα (Bosua et al., 2012). Στη συγκεκριμένη ενότητα δίνεται έμφαση στο εργασιακό άγχος των εργαζομένων και πως αυτό επηρεάζεται από το εργασιακό μοντέλο της τηλεεργασίας, ενώ παράλληλα παρουσιάζονται μελέτες σχετικά με την επίδραση της τηλεεργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση και στην παραγωγικότητα των εργαζομένων.

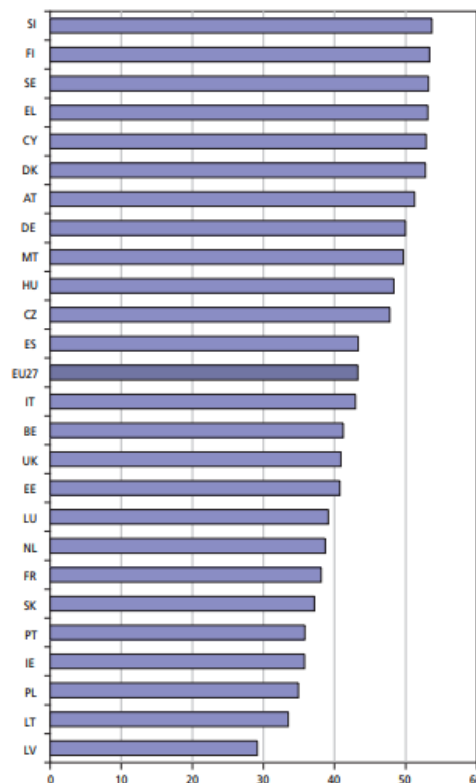
2.2.1 Ορισμός Άγχους - Εργασιακού Άγχους

Ο όρος άγχος είναι ταυτόσημος με τον όρο «stress» (προκύπτει από τον λατινικό όρο «stringere» που σημαίνει τραβώ δυνατά) και προέρχεται από το αρχαίο ελληνικό ρήμα ἄγχω, το οποίο σημαίνει σφίγγω ή πνίγω. Το άγχος είναι μία συνήθης ψυχοσωματική αντίδραση που βιώνει ένα άτομο όταν βρίσκεται αντιμέτωπο με μία απειλή ή μία ιδιαίτερα απαιτητική κατάσταση (Σαμαρά, 2012). Οι συνθήκες ή οι καταστάσεις που το προκαλούν ονομάζονται στρεσοπαράγοντες και μπορεί να είναι σημαντικά σπάνια γεγονότα ή και μικρότερης σημασίας καθημερινά (Rout & Rout, 2002). Το άγχος γενικότερα σαν όρος είναι αρνητικά φορτισμένος καθώς προκαλεί συναισθήματα στον άνθρωπο που το βιώνει όπως θυμό, απογοήτευση, φόβο, κούραση, κατάθλιψη και έλλειψη συγκέντρωσης. Παρόλα αυτά ορισμένες φορές μπορεί να χαρακτηριστεί και ευεργετικό (π.χ. δημιουργικό άγχος) καθώς αποτελεί μία αντίδραση του οργανισμού που στοχεύει στην προετοιμασία και την προστασία ενάντια στην κατάσταση που αντιμετωπίζει ο κάθε άνθρωπος (Guyton, 1998).

Ως εργασιακό άγχος ορίζεται «η κατάσταση σύμφωνα με την οποία ορισμένοι παράγοντες του επαγγελματικού χώρου επιβαρύνουν ή δημιουργούν τις προϋποθέσεις

για την επιδείνωση της ψυχικής ή της σωματικής υγείας των εργαζομένων» (Beehr & Newman, 1978, σελ.665-699). Ένας από τους συνηθέστερους παράγοντες εργασιακού άγχους είναι η αδυναμία ενός εργαζομένου να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας του (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2014). Εργασιακό άγχος δύναται να εμφανίσει οποιοσδήποτε υπάλληλος ανεξάρτητα του κλάδου, του ρόλου ή του εργασιακού του επιπέδου, το οποίο όταν ανέρχεται σε επίπεδα και συχνότητες άνω του φυσιολογικού κρίνεται ως παθολογικό αποτελώντας το δεύτερο συνηθέστερο πρόβλημα υγείας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, πλήττοντας έναν στους τρεις εργαζόμενους.

Σύμφωνα με μία έρευνα που είχε διεξαχθεί το 2005 το 22% των ευρωπαϊκών πολιτών υπέφερε από εργασιακό άγχος ενώ συγκεκριμένα για την Ελλάδα το 43% είχε δηλώσει πως εκτίθεται σε υπερβολική εργασιακή πίεση (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – EFILWC, 2005). Το εργασιακό άγχος θεωρείται ότι έχει σημαντικό κόστος για τις εταιρείες και τις χώρες με ευρύτερη έννοια, καθώς επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Η υψηλή ένταση της εργασίας όπως γίνεται αντιληπτή από τον εργαζόμενο είναι αλληλένδετη με την εμφάνιση του εργασιακού άγχους (Park, 2007). Στο παρακάτω διάγραμμα η Ελλάδα συγκαταλέγεται ανάμεσα στις χώρες όπου οι εργαζόμενοι ανταπεξέρχονται στους υψηλότερους ρυθμούς εργασίας σε σχέση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες και αντιμετωπίζουν αυστηρές εργασιακές προθεσμίες, παράγοντες δηλαδή καταλυτικούς για την εμφάνιση εργασιακού άγχους.



Διάγραμμα 7: Σύνθετος δείκτης έντασης εργασίας ανά χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Πηγή: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC) 2005, "Fourth European Working Conditions Survey", Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, p.58

Το εργασιακό άγχος όπως και το άγχος γενικότερα κατηγοριοποιείται σε δύο τύπους: το «eustress» και το «distress» (Fevre et al., 2003). Ο πρώτος τύπος, το θετικό άγχος αναφέρεται στους εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν τις αγχωτικές συνθήκες και ευθύνες εντός του εργασιακού περιβάλλοντος ως προκλήσεις και ως κίνητρο για την επίτευξη των στόχων τους. Παρόλα αυτά η πλειοψηφία των εργαζομένων αντιμετωπίζουν το δεύτερο τύπου άγχους, το δυσφορικό άγχος. επιδεικνύοντας μειωμένη επαγγελματική απόδοση καθώς λόγω του άγχους και των προκαλούμενων συναισθημάτων που συνοδεύουν αυτό με έντονο στρες αδυνατούν να διεκπεραιώσουν μέχρι και επαναλαμβανόμενες εργασιακές απαιτήσεις (Goleman, 1999).

2.2.2 Παράγοντες πρόκλησης Εργασιακού Άγχους

Υπάρχουν πολλοί παράγοντες οι οποίοι δημιουργούν εργασιακό άγχος σε έναν εργαζόμενο, και αφορούν συνήθως στις διάφορες αλληλεπιδράσεις που λαμβάνουν χώρα σε ένα εργασιακό περιβάλλον, στο περιεχόμενο της εργασίας και τις συνθήκες που αντιμετωπίζουν σε έναν οργανισμό (Ryder, 2015). Οι σημαντικότεροι εξ αυτών παρουσιάζονται παρακάτω:

- Αλλαγές στη φύση εργασίας που δημιουργούν ασάφειες στο ρόλο του εργαζόμενου χωρίς την απαραίτητη οργανωσιακή υποστήριξη για τη διαχείριση τους (McLean, 1976).
- Η συνειδητοποίηση της ανεπάρκειας εκπλήρωσης εργασιακών αρμοδιοτήτων από μέρους των ίδιων των εργαζομένων (Luo, 1999).
- Οι υπερβολικές εργασιακές απαιτήσεις οι οποίες με τη σειρά τους επηρεάζουν την προσωπική ζωή των εργαζομένων (π.χ. οικογένεια), προκαλώντας αλυσιδωτά προβλήματα και αλλαγές στη συμπεριφορά τους (Mansour & Tremblay, 2016).
- Οι δυσχερείς εργασιακές σχέσεις που αναπτύσσει ο εργαζόμενος με συναδέλφους του και οδηγούν σε συγκρούσεις (Glavan & Ana, 2016).
- Η έλλειψη επικοινωνίας σε ένα εργασιακό περιβάλλον σε συνδυασμό με τις πιθανές αυξημένες εργασιακές απαιτήσεις ή διάφορα προσωπικά προβλήματα που ίσως αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος όπως μία οικονομική δυσχέρεια ή ελλιπή διαχείριση επαγγελματικού και προσωπικού χρόνου (Lee, 1995).
- Φυσικοί παράγοντες στο περιβάλλον εργασίας όπως θόρυβος, θερμοκρασία, ατμόσφαιρα, έλλειψη ασφάλειας κα. (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2014).
- Έλλειψη καθορισμένου ωραρίου και αυστηροί χρονικοί περιορισμοί για την εκπλήρωση υπερβολικών εργασιακών αρμοδιοτήτων ιδιαίτερα όταν αυτές δεν συνάδουν με τις ικανότητες του εργαζομένου (Beehr, 2014).
- Οι συνθήκες ανταγωνισμού, ανασφάλειας και πίεσης στο εργασιακό περιβάλλον (Πανταζοπούλου – Φωτεινέα, 2003).
- Οι ευθύνες που συνοδεύουν τον εργασιακό ρόλο του εργαζομένου (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2014).

2.2.3 Επίδραση Τηλεργασίας στο Εργασιακό Άγχος – Εργασιακή Απόδοση

Βάσει των προαναφερθέντων παραγόντων αύξησης του εργασιακού άγχους, στη συγκεκριμένη ενότητα ερευνάται κατά πόσο η τηλεργασία αυξάνει ή μειώνει το εργασιακό άγχος των εργαζομένων και των επιχειρήσεων που την υιοθετούν. Αποτελεί κοινή παραδοχή το γεγονός ότι το εργασιακό άγχος είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων το οποίο επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό και την εργασιακή τους απόδοση. Ως εργασιακή απόδοση ή παραγωγικότητα ορίζεται «η αποτελεσματικότητα ενός ατόμου με την οποία εφαρμόζει ταλέντα και δεξιότητες και χρησιμοποιεί πόρους για την εκτέλεση εργασιών εντός συγκεκριμένου χρονικού πλαισίου» (Neufeld & Fang, 2005, σελ. 1037-1049).

Δηλαδή όταν ένας εργαζόμενος δεν αντιμετωπίζει ιδιαίτερα υψηλό και συχνό εργασιακό άγχος, τότε έχει υψηλή εργασιακή ικανοποίηση λόγω έλλειψης εργασιακών παραγόντων άγχους και παράλληλα υπάρχουν όλες οι συνθήκες που συντελούν στην ικανοποιητική ή υψηλή εργασιακή του απόδοση - παραγωγικότητα. Το ίδιο ισχύει και στην αντίστροφη περίπτωση, δηλαδή έντονο και συχνό εργασιακό άγχος λειτουργεί καταλυτικά στην εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση των εργαζομένων (Daniel, 2019).

Η ακαδημαϊκή έρευνα σχετικά με το αν η τηλεργασία αυξάνει ή όχι την εργασιακή ικανοποίηση, οδήγησε στη διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης από πολλές οπτικές γωνίες. Η εργασιακή ικανοποίηση ή «job satisfaction» ορίζεται ως «μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την εκτίμηση της εργασίας ή των εργασιακών εμπειριών κάποιου» (Locke, 1976, σελ. 1304). Ανά καιρούς πολλοί μελετητές έχουν αντιπαραθέσει τις έρευνες τους και τα συμπεράσματα είναι ανάμεικτα (Bailey & Kurland, 2002). Παρακάτω παρουσιάζονται ορισμένες εκ των σημαντικότερων και από τις δύο «αντιμαχόμενες» πλευρές.

Αρχικά, οι τηλεεργαζόμενοι εξαιτίας της επιλογής του τόπου εργασίας τους και την χρονική κατανομή του εργασιακού τους φόρτου σε πολλές περιπτώσεις θεωρούν ότι έχουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε σχέση με τους εργαζόμενους που δεν εργάζονται εξ αποστάσεως (Hill et al., 2001). Συγκεκριμένα θεωρούν πως έχουν ένα πιο ευέλικτο ωράριο εργασίας, βρίσκονται πιο κοντά στις οικογένειες τους και διάφορες αλλαγές στην προσωπική τους ζωή δεν επηρεάζουν τον επαγγελματικό τους τομέα (π.χ. σε περίπτωση αλλαγής μόνιμης κατοικίας δεν είναι απαραίτητη και η αλλαγή εργασίας καθώς τηλεεργάζονται).

Επίσης η μετακίνηση από και προς το χώρο εργασίας αποτελεί έναν ακόμη σημαντικό παράγοντα επίδρασης στην παραγωγικότητα και την εργασιακή ικανοποίηση

του εργαζόμενου. Σε αρκετές περιπτώσεις παρατηρείται οι εργαζόμενοι να φτάνουν στις εγκαταστάσεις της εργασίας τους κουρασμένοι και συναισθηματικά αρνητικά φορτισμένοι λόγω της εκτεταμένης έκθεσης τους σε κυκλοφοριακές συμφορήσεις ή άλλες αρνητικές για τη ψυχολογία τους καταστάσεις που σχετίζονται με τη μεταφορά τους στο χώρο εργασίας τους. Εύλογα, αυτό συνεπάγεται μειωμένες εργασιακές επιδόσεις, ειδικά κατά τις πρώτες ώρες εργασίας τους. Όταν επιτρέπεται στους εργαζόμενους να εργάζονται εξ αποστάσεως, μπορούν να παραβλέψουν τη μετακίνηση και να αφοσιωθούν στην εργασία τους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την ύπαρξη περισσότερου χρόνου για την ολοκλήρωση των εργασιακών καθηκόντων τους (Biron & Van Veldhoven, 2016).

Η περισσότερη αυτονομία που απολαμβάνουν συνήθως οι εργαζόμενοι εξ αποστάσεως αυξάνει την εργασιακή του ικανοποίηση (Golden & Veiga, 2005). Όταν οι τηλεεργαζόμενοι αισθάνονται ότι οι ίδιοι παίρνουν τις αποφάσεις και προβαίνουν σε ενέργειες βάσει των επιθυμιών τους, τότε απολαμβάνουν σε μεγαλύτερο βαθμό την εργασία τους και ταυτόχρονα παρακινούνται για την επίτευξη των εργασιακών τους στόχων.

Επιπρόσθετα μέσω της τηλεεργασίας απουσιάζουν ορισμένοι παράγοντες που συνοδεύουν την εργασία στις εργασιακές εγκαταστάσεις οι οποίοι αποσπούν την προσοχή των εργαζομένων από τη δουλειά τους όπως διάφοροι ήχοι (τηλεφωνήματα, συζητήσεις) και συζητήσεις μεταξύ των υπαλλήλων με εκτός εργασίας θεματολογία. Έτσι οι τηλεεργαζόμενοι έχουν περισσότερο χρόνο και κατάλληλες συνθήκες για να εστιάσουν την προσοχή τους στην εργασία με αποτέλεσμα να είναι περισσότερο παραγωγικοί (Pyöriä, 2011). Παρόλα αυτά για να ισχύουν τα παραπάνω και όντως οι τηλεεργαζόμενοι να είναι πιο αποδοτικοί, απαραίτητες προϋποθέσεις είναι καθοδήγηση και οι προσεγγιζόμενες πολιτικές γύρω από την τηλεεργασία από τον εργοδότη (Baruch & Nicholson, 1997).

Αντίστοιχα με τις θετικές, υπάρχουν αρκετές ακαδημαϊκές έρευνες που ασκούν κριτική στην επίδραση της τηλεεργασίας στο εργασιακό άγχος, αναφέροντας διάφορα μειονεκτήματα της ως προκλήσεις για την υιοθέτηση της από τους οργανισμούς. Οι εργαζόμενοι που ακολούθησαν αναγκαστικά το μοντέλο της τηλεεργασίας (όπως για παράδειγμα κατά το διάστημα της πανδημίας του COVID-19) σε άλλη έρευνα παρατηρήθηκε ότι διαταράχθηκε η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Lapierre et al., 2015). Παρόλα αυτά στόχος της εργασίας είναι η εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με την τηλεεργασία που θα έχουν γενική ισχύ και δεν θα επηρεάζονται από ιδιαίτερους εξωγενείς παράγοντες.

Επίσης έχουν εκδηλωθεί ανησυχίες για κοινωνική και επαγγελματική απομόνωση των εργαζομένων που εργάζονται εξ αποστάσεως. Όταν κάποιος εργάζεται από το σπίτι ή γενικότερα εξ αποστάσεως συνήθως έχει περιορισμένη ανεπίσημη επαφή - επικοινωνία με τους συναδέλφους του και επομένως λιγότερες ευκαιρίες να κοινωνικοποιηθεί, να αναπτύξει δεξιότητες ανταλλάσσοντας απόψεις σχετικά με το αντικείμενο της εργασίας και μικρότερο επαγγελματικό δίκτυο. Ο φόβος του τηλεεργαζόμενου για τα παραπάνω αποτελεί αρνητικό παράγοντα για την υιοθέτηση της τηλεεργασίας καθώς μειώνει την εργασιακή του ικανοποίηση (McCloskey et al., 1998).

Σε μία ακόμη έρευνα παρατηρείται πως η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων αρχίζει να μειώνεται όσο το μοντέλο της τηλεεργασίας γίνεται πιο έντονο (Golden, 2006). Σύμφωνα και με τα παραπάνω η κοινωνική και εργασιακή απομόνωση που προκύπτει από την εκτεταμένη χρήση του μοντέλου της τηλεεργασίας και τα χαμηλά εργονομικά πρότυπα που προσφέρει η εξ αποστάσεως εργασία (εργασία από το σπίτι) επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την εργασιακή ικανοποίηση των τηλεεργαζομένων (Pyöriä, 2011). Έρευνες των Εθνικών Ινστιτούτων Υγείας (NIH) τονίζουν πως «η απομόνωση δεν είναι μόνο μια πηγή άγχους αλλά και μιας χρόνιας πίεσης» (Weinert et al., 2015, σελ. 371-386).

Μία ακόμη αρνητική επίδραση της τηλεεργασίας στο εργασιακό άγχος είναι η αντίληψη ότι οδηγεί σε οικογενειακές συγκρούσεις καθώς ο φόρτος εργασίας δοκιμάζει τους οικογενειακούς δεσμούς (Sarbu, 2018). Το 39% των γυναικών στην Ευρώπη που τηλεεργάζονταν και είχαν παιδιά κάτω των 12 ετών δυσκολεύονταν να ανταποκριθούν στις υπόλοιπες υποχρεώσεις εκτός εργασίας. Ωστόσο παίζει σημαντικό ρόλο το γεγονός ότι τα σχολεία λειτουργούν υπό το καθεστώς της τηλεεκπαίδευσης και οι γονείς είναι αναγκασμένοι ταυτόχρονα με την εργασία τους να φροντίζουν και τα παιδιά τους που βρίσκονται εντός της οικίας.

Πίνακας 3: Αναλογία των γονέων στην Ευρώπη που δήλωσαν ότι είναι αρκετά κουρασμένοι ώστε μετά την εργασία τους να κάνουν τις δουλειές του νοικοκυριού

Πηγή: Eurofound 2021, Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year, Publications Office of the European Union, Luxembourg

			Καλοκαίρι 2020	Άνοιξη 2021
Ανδρες	Χωρίς παιδιά κάτω των 12 ετών	Εργάστηκαν από το γραφείο	25	26
		Εργάστηκαν από το σπίτι	23	23
	Με παιδιά κάτω των 12 ετών	Εργάστηκαν από το γραφείο	27	20
		Εργάστηκαν από το σπίτι	24	24
Γυναίκες	Χωρίς παιδιά κάτω των 12 ετών	Εργάστηκαν από το γραφείο	30	36
		Εργάστηκαν από το σπίτι	30	30
	Με παιδιά κάτω των 12 ετών	Εργάστηκαν από το γραφείο	38	44
		Εργάστηκαν από το σπίτι	31	39

Το υψηλού επιπέδου εργασιακό άγχος μπορεί να προκαλέσει διάφορες διαταραχές και προβλήματα υγείας, όπως κατάθλιψη, κρίσεις πανικού, διάφορες διαταραχές στο πρόγραμμα διατροφής τους, εξάντληση ή «burnout» και να οδηγήσει σε ποικίλες αρνητικές συμπεριφορές όσο αφορά την υγεία του εργαζομένου όπως το κάπνισμα και την υπερκατανάλωση αλκοόλ (Ryder, 2015). Εύλογα οι παραπάνω αρνητικές συνέπειες οδηγούν στη μείωση της απόδοσης των εργαζομένων, στην καλλιέργεια της αντίστασης από μέρους τους σε διάφορες αλλαγές που προωθεί μία επιχείρηση και τέλος στην θέληση για αποχώρηση από αυτό το περιβάλλον (Schmidt et al., 2019).

Από τη μία η μεγαλύτερη αυτονομία και ευελιξία ως προς την εργασία συνδέεται με μείωση του άγχους, της πλήξης και της κόπωσης, και υποδηλώνει έτσι καλύτερη εργασιακή ικανοποίηση (Barney & Elias, 2010). Από την άλλη μία βρετανική έρευνα παρουσιάζει πως η τηλεργασία ως μοντέλο εργασίας δεν ήταν τόσο αρεστή στους εργαζόμενους και η πλειοψηφία τους δεν επιθυμούσε τη συνέχεια της εξ αποστάσεως εργασίας (Aguilera et al., 2016). Ο κύριος λόγος ύπαρξης διαφορετικών και αντικρουόμενων συμπερασμάτων σχετικά με την επίδραση της τηλεργασίας στο εργασιακό άγχος και στην εργασιακή ικανοποίηση ίσως να είναι η διαφορετική εφαρμογή του εργασιακού μοντέλου της τηλεργασίας που μελετήθηκε. Δηλαδή αναμένονται διαφορετικά αποτελέσματα σχετικά με τις επιδράσεις της τηλεργασίας αν για παράδειγμα ασκείται εθελοντικά σε σχέση με το να επιβάλλεται υποχρεωτικά, ή σε σχέση με τη συχνότητα την οποία εφαρμόζεται, όπως το να αποτελεί μόνιμο μοντέλο εργασίας ή υβριδικό (ορισμένες φορές τη βδομάδα δουλειά με φυσική παρουσία και άλλες εξ αποστάσεως).

Η σημασία της συχνότητας εφαρμογής της τηλεργασίας αποδεικνύεται σε μία πρόσφατη έρευνα που έλαβε χώρα με στόχο να παρουσιάσει τη σχέση μεταξύ τηλεργασίας και εργασιακής ικανοποίησης. Συγκεκριμένα η ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας υπογράμμισε ότι όσο αυξανόταν η εργασία εξ αποστάσεως, αυξάνονταν και τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων, ωστόσο μέχρι μόνο ένα σημείο. Εάν η εφαρμογή της εργασίας εξ αποστάσεως υπέρβαινε αυτό το σημείο τότε τα ποσοστά ικανοποίησης των εργαζομένων εξ αποστάσεως μειώνονταν (Allen et al., 2015).

2.3 Φυσική δραστηριότητα εργαζομένων

«Η φυσική άσκηση δεν είναι απλώς ένα από τα πιο σημαντικά κλειδιά για ένα υγιές σώμα, αλλά αποτελεί τη βάση της δυναμικής και δημιουργικής πνευματικής δραστηριότητας.»

John F. Kennedy, 35^{ος} Πρόεδρος των Ηνωμένων Πολιτειών

Η φυσική ή σωματική δραστηριότητα αποτελεί θεμελιώδες μέσο για τη βελτίωση της σωματικής και ψυχικής υγείας. Για πάρα πολλούς εργαζόμενους ωστόσο, εξαιτίας του υψηλού φόρτου εργασίας και του εργασιακού άγχος που αντιμετωπίζουν έχει

αφαιρεθεί από την καθημερινή τους ζωή, με δραματικές συνέπειες στην υγεία και την ευημερία τους. Στη συγκεκριμένη ενότητα παρατίθεται ο ορισμός της φυσικής δραστηριότητας ενώ παράλληλα παρουσιάζονται τα προτεινόμενα επίπεδα της σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ) ή «World Health Organization» (Cavill et al., 2006), τα ποσοστά ενασχόλησης των εργαζομένων με τη φυσική δραστηριότητα σε Ευρώπη και Ελλάδα, η επίδραση της κατά του εργασιακού άγχους και διάφορες παροχές των επιχειρήσεων στους εργαζομένους με στόχο την παρακίνηση τους για ενασχόληση με τη φυσική δραστηριότητα.

2.3.1 Ορισμός Φυσικής Δραστηριότητας

Ως φυσική δραστηριότητα ορίζεται «κάθε δύναμη που ασκείται από σκελετικούς μύες, η οποία προκαλεί ενεργειακές δαπάνες άνω του επιπέδου ανάπαυσης ενός οργανισμού» (Caspersen, Powell & Christensen, 1985). Πρόκειται για έναν ευρύ όρο που συμπεριλαμβάνει διάφορες δραστηριότητες πέραν των αθλητικών που συνήθως ταυτίζονται με αυτόν όπως: το περπάτημα ή την ποδηλασία για λόγους μετακίνησης, το χορό, διάφορα παραδοσιακά παιχνίδια, «χόμπι» ακόμη και οικιακές εργασίες όπως η ενασχόληση με την κηπουρική.

Στον 21ο αιώνα, ωστόσο, η καθημερινή ζωή προσφέρει λιγότερες ευκαιρίες για σωματική άσκηση και τα επακόλουθα της καθιστικής ζωής που χαρακτηρίζει σε μεγάλο βαθμό τη σημερινή εποχή έχουν σοβαρές συνέπειες για τη δημόσια υγεία. Η καλή διαβίωση ή «active living» είναι απαραίτητη για το σύνολο του πληθυσμού, καθώς ενσωματώνει τη σωματική δραστηριότητα και την υγιεινή διατροφή στην καθημερινότητα και εν δυνάμει αποτελεί τρόπο ζωής. Η φυσική δραστηριότητα πέραν των γνωστών θετικών απορροιών στον τομέα της υγείας των ασκούμενων ωφελεί σημαντικά και την κοινωνία ως σύνολο, καθώς αυξάνει την κοινωνική αλληλεπίδραση μέσω της προτροπής των ασκούμενων για συμμετοχή σε ομάδες ή δημιουργία διάφορων κοινοτήτων (Manferdelli et al., 2019).

2.3.2 Προτεινόμενα επίπεδα φυσικής δραστηριότητας

Η φυσική δραστηριότητα ποικίλει και κατηγοριοποιείται ανάλογα και με την ένταση την οποία εξασκείται, δηλαδή την ποσότητα προσπάθειας και ενέργειας που καταβάλει κάποιος. Η ένταση διαφοροποιείται ανάλογα με το είδος της άσκησης αλλά και τις ικανότητες του ατόμου και διακρίνεται σε χαμηλή, μέτρια και υψηλή. Γενικότερα η

σωματική ή φυσική δραστηριότητα που βελτιώνει την υγεία συμπεριλαμβάνει δραστηριότητες τουλάχιστον μέτριας έντασης, δηλαδή δραστηριότητες που αυξάνουν τον μεταβολισμό του ατόμου κατά 3 έως 6 φορές σε σχέση με τα επίπεδα που παρατηρούνται σε κατάσταση ανάπαυσης. Οι δραστηριότητες υψηλής έντασης αυξάνουν τον μεταβολισμό του ασκούμενου κατά τουλάχιστον 6 φορές σε σχέση με κατάσταση ανάπαυσης (Craig et al., 2003).

Πίνακας 4: Προτεινόμενα επίπεδα φυσικής δραστηριότητας ανά ηλικία και είδος εργασίας

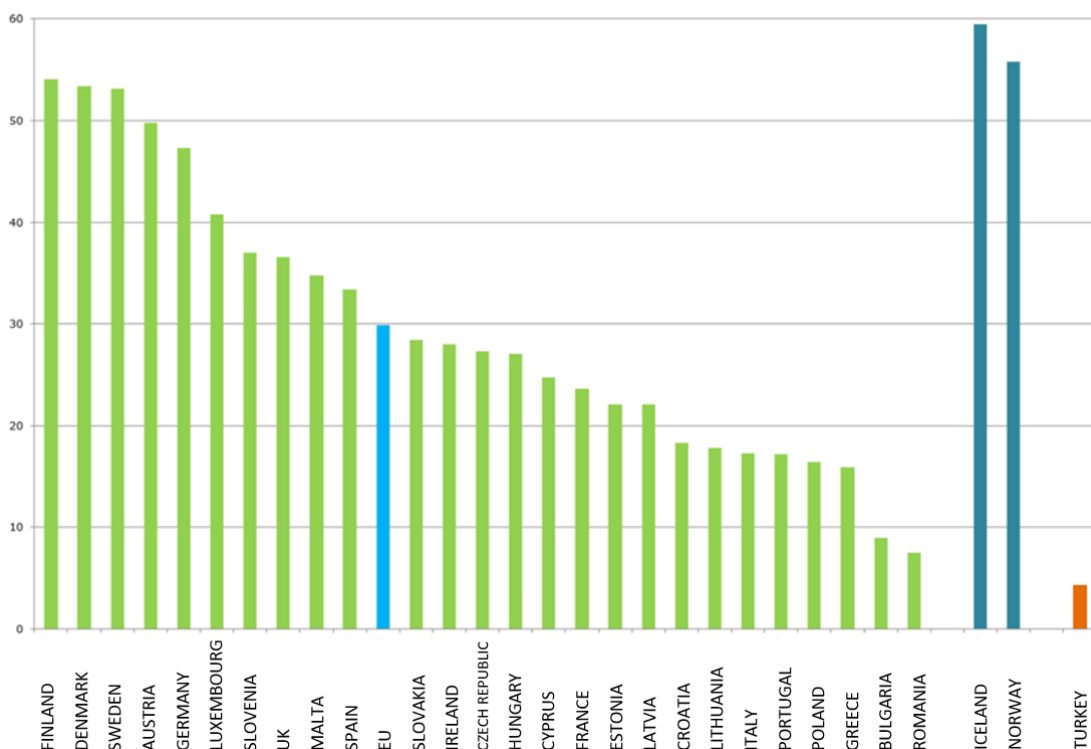
Πηγή: A Week, At Least Five 2004, Evidence on the Impact of Physical Activity and its Relationship to Health, A Report from the Chief Medical Officer.

Ασκούμενος/η	Δραστηριότητες
Νεαρό παιδί	Καθημερινό περπάτημα από και προς το σχολείο Καθημερινές αθλητικές δραστηριότητες στο σχολείο (ομάδες, διαλλείματα) 3-4 απογευματινές δραστηριότητες – παιχνίδι ΣΚ: μεγαλύτεροι περίπατοι, βόλτες στο πάρκο ή κολυμβητήριο, βόλτες με ποδήλατο
Έφηβος/η	Καθημερινό περπάτημα (ή ποδήλατο) από και προς το σχολείο 3-4 οργανωμένες ή ανεπίσημες δραστηριότητες – αθλήματα ΣΚ: περίπατοι, βόλτες, ποδηλασία, κολύμβηση, αθλητικές δραστηριότητες
Φοιτητής/τρια	Καθημερινό περπάτημα (ή ποδήλατο) από και προς Πανεπιστήμιο/Κολέγιο Εκμετάλλευση ευκαιριών φυσικής δραστηριότητας (χρήση σκαλών, χειρωνακτικές εργασίες) 2-3 οργανωμένες αθλητικές δραστηριότητες, γυμναστήριο ή κολυμβητήριο ΣΚ: περίπατοι, βόλτες, ποδηλασία, κολύμβηση, αθλητικές δραστηριότητες
Εργαζόμενος Ενήλικας	Καθημερινό περπάτημα (ή ποδήλατο) από και προς την εργασία Εκμετάλλευση ευκαιριών φυσικής δραστηριότητας (χρήση σκαλών, χειρωνακτικές εργασίες) 2-3 οργανωμένες αθλητικές δραστηριότητες, γυμναστήριο ή κολυμβητήριο ΣΚ: περίπατοι, βόλτες, ποδηλασία, κολύμβηση, αθλητικές δραστηριότητες, εργασίες στο σπίτι, κηπουρική
Ενήλικας που εργάζεται από το σπίτι	Καθημερινό περπάτημα, κηπουρική, επισκευές σπιτιού Εκμετάλλευση ευκαιριών φυσικής δραστηριότητας (χρήση σκαλών, χειρωνακτικές εργασίες) Περιστασιακές οργανωμένες αθλητικές δραστηριότητες, γυμναστήριο ή κολυμβητήριο ΣΚ: περίπατοι, βόλτες, ποδηλασία, αθλητικές δραστηριότητες
Άνεργος ενήλικας	Καθημερινό περπάτημα, κηπουρική, επισκευές σπιτιού Εκμετάλλευση ευκαιριών φυσικής δραστηριότητας (χρήση σκαλών, χειρωνακτικές εργασίες) Περιστασιακές οργανωμένες αθλητικές δραστηριότητες, γυμναστήριο ή κολυμβητήριο ΣΚ: περίπατοι, βόλτες, ποδηλασία, κολύμβηση, αθλητικές δραστηριότητες
Συνταξιούχος	Καθημερινό περπάτημα, ποδηλασία, κηπουρική, επισκευές σπιτιού Εκμετάλλευση ευκαιριών φυσικής δραστηριότητας (χρήση σκαλών, χειρωνακτικές εργασίες) ΣΚ: μεγάλοι περίπατοι, βόλτες, ποδηλασία, κολύμβηση

Ο στόχος για τον γενικό ενήλικο πληθυσμό είναι να καταγράφει τουλάχιστον μισή ώρα φυσικής δραστηριότητας τουλάχιστον μέτριας έντασης σχεδόν κάθε ημέρα (San Diego State University, 2003). Οι παραπάνω γενικές κατευθυντήριες γραμμές του ΠΟΥ προφανώς και δύνανται να τροποποιηθούν ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των ατόμων και στις συνθήκες που αντιμετωπίζουν. Συγκεκριμένα για τους εργαζόμενους προτείνονται μετακινήσεις με πόδια ή ποδήλατο προς και από τον τόπο εργασίας τους εάν αυτό είναι εφικτό, εκμετάλλευση των μικρών ευκαιριών φυσικής δραστηριότητας όταν τους παρουσιάζονται όπως η χρήση σκαλών και άλλων παρόμοιων δραστηριοτήτων, δύο έως τρεις φορές ενασχόληση με κάποιο άθλημα ή γυμναστική (γυμναστήριο ή κολύμβηση) και διάφορες άλλες δραστηριότητες κατά τη διάρκεια του Σαββατοκύριακου.

2.3.3 Φυσική Δραστηριότητα στην Ευρώπη και Ελλάδα

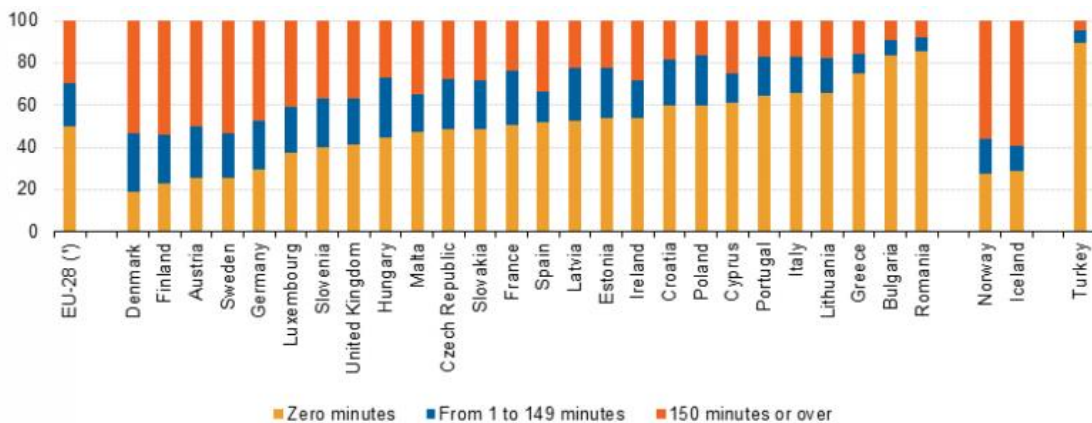
Τα δύο τρίτα του ενήλικου πληθυσμού (άτομα ηλικίας 15 ετών και άνω) στην Ευρωπαϊκή Ένωση δεν «ανταποκρίνονται» στα συνιστώμενα επίπεδα δραστηριότητας (150 λεπτά ανά εβδομάδα φυσικής δραστηριότητας μέτριας έντασης) (Cavill et al., 2006). Έρευνα που έλαβε χώρα το 2014 ανέδειξε ότι σχεδόν οι μισοί (49,8%) του πληθυσμού ηλικίας 18 ετών και άνω στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) δεν ασχολούνται με κάποιο άθλημα, σχεδόν το ένα τρίτο (29,9%) καταναλώνουν τουλάχιστον 150 λεπτά την εβδομάδα από τον ελεύθερο χρόνο τους για φυσική – σωματική δραστηριότητα.



Διάγραμμα 8: Ποσοστό ανθρώπων που ξοδεύουν τουλάχιστον 150 λεπτά την εβδομάδα από τον ελεύθερο τους χρόνο για φυσική δραστηριότητα

Πηγή: Eurostat 2017, Persons performing physical activity outside working time by duration in a typical week, Living conditions and Welfare

Για την Ελλάδα συγκεκριμένα, το 74.1% του συνόλου του πληθυσμού άνω των 18 ετών δεν αφιερώνουν καθόλου χρόνο για κάποια αερόβια σωματική δραστηριότητα που ενισχύει την υγεία κατατάσσοντας τη στις χαμηλότερες θέσεις σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European Commission, 2014). Το 13% των ενηλίκων ανέφεραν ότι πραγματοποίησαν έντονη σωματική δραστηριότητα σε τουλάχιστον 4 από τις τελευταίες 7 ημέρες, με το 79% αυτών να το κάνουν για περισσότερο από 30 λεπτά σε κάθε περίπτωση. Επιπλέον, το 17% των ενηλίκων ανέφεραν ότι ενεπλάκησαν σε σωματική δραστηριότητα μέτριας έντασης τις 4 από τις τελευταίες 7 ημέρες, με το 72% αυτών να το κάνουν για περισσότερο από 30 λεπτά σε κάθε περίπτωση.



Διάγραμμα 9: Αναλογία ενηλίκων ανθρώπων σχετικά με το μέσο όρο χρόνου που διαθέτουν ανά εβδομάδα για φυσική δραστηριότητα που βελτιώνει την υγεία

Πηγή: European Commission 2014, Special Eurobarometer 412, “Sports and physical activity report”, Report.

Ο λόγος που παρουσιάζονται διάφορα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τη φυσική δραστηριότητα του συνόλου του ενήλικου πληθυσμού της Ελλάδας είναι η έλλειψη έρευνας, μελέτης και καταγραφής του ποσοστού των εργαζομένων οι οποίοι ασκούν φυσική δραστηριότητα. Η παρούσα έρευνα επιχειρεί να συγκεντρώσει στοιχεία για τη φυσική δραστηριότητα των εργαζομένων μέσω του ερωτηματολογίου που

διαμοιράστηκε σε εργαζομένους διάφορων εταιρειών οι οποίες έχουν την έδρα τους στον ελλαδικό χώρο.

2.3.4 Επίδραση Φυσικής Δραστηριότητας στην Υγεία και Εργασιακή Απόδοση

Παρά την προαναφερθείσα έλλειψη δεδομένων για τη φυσική δραστηριότητα των εργαζομένων, εύλογα συμπεραίνει κάποιος ότι το χαμηλό ποσοστό του γενικού πληθυσμού σχετικά με τη φυσική δραστηριότητα αντιστοιχεί και στο ποσοστό του συνόλου των εργαζομένων σε επιχειρήσεις. Η έλλειψη ενασχόλησης με φυσική δραστηριότητα των εργαζομένων ελλοχεύει διάφορα προβλήματα υγείας τα οποία αναπτύσσονται λόγω της καθιστικής ζωής (Hutchinson, Baldwin & Oh, 2006). Η πιθανότητα εμφάνισής τους θα μπορούσε να μειωθεί αισθητά σε περίπτωση αλλαγής της καθημερινότητάς τους, με τη στροφή των εργαζομένων στη φυσική δραστηριότητα, γεγονός που μελετά και η παρούσα εργασία.

Πίνακας 5: Οι επιδράσεις της φυσικής δραστηριότητας στην υγεία των ασκούμενων

Πηγή: A Week, At Least Five 2004, Evidence on the Impact of Physical Activity and its Relationship to Health, A Report from the Chief Medical Officer.

Πάθηση	Επίδραση
Καρδιοπάθεια	Μειωμένος κίνδυνος
Εγκεφαλικό επεισόδιο	Μειωμένος κίνδυνος
Παχυσαρκία	Μειωμένος κίνδυνος
Διαβήτης τύπου 2	Μειωμένος κίνδυνος
Καρκίνος του παχέος εντέρου	Μειωμένος κίνδυνος
Καρκίνος του στήθους	Μειωμένος κίνδυνος
Μυοσκελετική υγεία	Βελτίωση
Πτώσεις σε μεγαλύτερους ανθρώπους	Μειωμένος κίνδυνος
Ψυχολογική ευημερία	Βελτίωση

Κατάθλιψη	Μειωμένος κίνδυνος
------------------	--------------------

Η σωματική δραστηριότητα τείνει να συνδέεται με άλλες θετικές συνήθειες για την υγεία του ασκούμενου, όπως η υγιεινή διατροφή και η αποφυγή του καπνίσματος, ενώ μπορεί να υποστηρίξει την υιοθέτηση και άλλων θετικών αλλαγών συμπεριφοράς. Συμπερασματικά, η συχνή εξάσκηση μίας φυσικής δραστηριότητας είναι τόσο θετική ως προς την υγεία και έχει τόσες δυνατότητες βελτίωσης της δημόσιας υγείας ενώ παράλληλα τόσο λίγους κινδύνους – που της αξίζει να καθιερωθεί ως τρόπος ζωής όχι μόνο των εργαζομένων αλλά και του συνόλου του πληθυσμού (Manferdelli et al., 2019).

Πέραν των γενικότερων ωφελειών στην υγεία που αποδίδονται στη φυσική δραστηριότητα, παρακάτω παρουσιάζεται η επίδραση της ως προς την απόδοση των εργαζομένων καθώς επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό και τη ψυχική υγεία (Department of Health, 2004). Από τη στιγμή που η φυσική δραστηριότητα μειώνει το εργασιακό άγχος, αποτελεί φυσικό επακόλουθο να αυξάνει την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων και σε ορισμένες περιπτώσεις και την εργασιακή τους ικανοποίηση (Flood & Long, 2020).

Μία πρόσφατη έρευνα ανέδειξε πως τις ημέρες που οι εργαζόμενοι επισκέπτονταν το γυμναστήριο, η εμπειρία τους στον εργασιακό χώρο επηρεαζόταν από το γεγονός αυτό. Συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι διαχειρίζονταν το χρόνο τους πιο αποτελεσματικά, ήταν πιο παραγωγικοί και είχαν ομαλότερες αλληλεπιδράσεις με τους συναδέλφους τους. Εξίσου σημαντική είναι η παρατήρηση πως επιστρέφοντας σπίτι, ένιωθαν πιο ικανοποιημένοι στο τέλος της ημέρας σε σχέσεις με άλλες που δεν ασκούσαν κάποια φυσική δραστηριότητα (Coulson et al., 2008).

2.3.5 Επιχειρησιακές παροχές σχετικές με Υγεία και Φυσική Δραστηριότητα

Η ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας υποδηλώνει παρόμοια χαρακτηριστικά μεταξύ των εργαζομένων με εργασιακό ήθος και των ανθρώπων που ασκούν φυσική δραστηριότητα. Ορισμένοι παράγοντες που συνιστούν το εργασιακό ήθος είναι η συνεργασία ενός εργαζομένου με τους συνεργάτες του, το κίνητρό του για να είναι επιτυχημένος στη δουλειά του και η αξιοπιστία του (Pett, 1995). Η συμμετοχή σε σωματικές δραστηριότητες μπορεί να παρακινήσει θετικά έναν συμμετέχοντα και σε άλλους τομείς της ζωής του, όπως στον εργασιακό (Wang & Biddle, 2001). Τα τελευταία χρόνια οι διευθύνσεις των επιχειρήσεων γνωρίζοντας το παραπάνω και γενικότερα τα

οφέλη που μπορούν να αποκομίσουν οι εργαζόμενοι τους από τη φυσική δραστηριότητα, προσπαθούν να τους παροτρύνουν προς αυτή την κατεύθυνση και πολλές φορές να τους διευκολύνουν με διάφορα προγράμματα ή παροχές.

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να εστιάζουν στις ανάγκες των εργαζομένων τους ώστε να τις ικανοποιούν με στόχο να τους καθιστούν περισσότερο εργασιακά ικανοποιημένους, άρα και πιο παραγωγικούς. Οι εργαζόμενοι συχνά απολαμβάνουν ένα εργασιακό περιβάλλον όπου είναι σε θέση να αλληλοεπιδρούν με τους συναδέλφους τους και όπου ο ελεύθερος χρόνος ενσωματώνεται στα πακέτα παροχών τους (Snir & Harpaz, 2002). Έτσι οι εργοδότες υλοποιούν προγράμματα σχετικά με τη φυσική δραστηριότητα των εργαζομένων, τα σημαντικότερα εκ των οποίων παρουσιάζονται παρακάτω, τα οποία έχουν στόχο να τους βοηθήσουν ως προς την ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής τους ζωής (Rennar, 2007) ενώ συγχρόνως πληροφορούν τους εργαζόμενους για τους κινδύνους της καθιστικής ζωής.

Οι επιχειρήσεις ανάλογα με το μέγεθός τους προσφέρουν διαφορετικές παροχές στους υπαλλήλους τους όσον αφορά στη φυσική τους δραστηριότητα. Για παράδειγμα μεγάλοι οργανισμοί έχουν τη δυνατότητα να φιλοξενούν στις εγκαταστάσεις τους γυμναστήριο για τους υπαλλήλους τους και λουτρά. Μικρότερου βεληνεκούς επιχειρήσεις με χαμηλότερες οικονομικές δυνατότητες (η πλειοψηφία των επιχειρήσεων στην Ελλάδα) συνήθως προσφέρουν στους εργαζόμενους τους συνδρομές γυμναστηρίου ή παρακολούθηση μαθημάτων «yoga» ή «pilates».

Επίσης διάφορες εταιρικές κουλτούρες προωθούν τις επαγγελματικές συναντήσεις μεταξύ ολιγάριθμων συναδέλφων σε εξωτερικό χώρο εν κινήσει, δηλαδή η συζήτηση να πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια ενός περιπάτου. Η συγκεκριμένη τακτική, πέραν της φυσικής δραστηριότητας των εργαζομένων, ενθαρρύνει τη δημιουργική σκέψη, βοηθώντας στη συνεισφορά ιδεών που μπορεί να μην προκύπταν με όλους τους εμπλεκόμενους να κάθονται γύρω από ένα γραφείο. Παράλληλα ενθαρρύνουν το μεσημεριανό γεύμα μακριά από τα γραφεία ενώ προτείνουν τακτικά διαλείμματα οθόνης.

Μία ακόμη ενέργεια στην οποία προβαίνουν οι επιχειρήσεις ώστε να προάγουν τη φυσική δραστηριότητα των υπαλλήλων τους είναι ο σχηματισμός ομάδων σε διάφορα αθλήματα (ποδόσφαιρο, καλαθοσφαίριση) και η συμμετοχή τους σε διάφορα εργασιακά πρωταθλήματα. Ακόμη χορηγούν ανά διαστήματα τους εργαζόμενους τους με αθλητικό εξοπλισμό σχετικό με το άθλημα της αρεσκείας τους.

Οι παραπάνω επιχειρησιακές πρωτοβουλίες δεν αφορούν μόνο στις επιχειρήσεις που εδρεύουν στον ελληνικό χώρο αλλά παγκοσμίως. Δευτερεύον στόχος της παρούσας μελέτης αποτελεί η καταγραφή των ενεργειών – δράσεων των επιχειρήσεων της Ελλάδας ώστε να χαρτογραφηθούν οι παροχές τους και να ερευνηθούν πιθανές μελλοντικές δράσεις που θα αποσκοπούν στη βελτίωση της υγείας των εργαζομένων και την προώθηση της φυσικής δραστηριότητας.

2.3.6 Επίδραση Φυσικής Δραστηριότητας στη σχέση εργασιακού άγχους και τηλεργασίας

Η παρούσα μελέτη όπως έχει αναφερθεί και προηγουμένως αποπειράται να εξετάσει την επίδραση της φυσικής δραστηριότητας στη σχέση εργασιακού άγχους και τηλεργασίας. Γενικότερα υπάρχουν διάφορες έρευνες σύμφωνα με τις οποίες οι εργαζόμενοι που αθλούνται παρατηρείται να καταβάλλονται από λιγότερο εργασιακό άγχος σε σχέση με αυτούς που δεν αθλούνται (Kouvonen et al., 2005). Ωστόσο δεν υπάρχουν μέχρι στιγμής έρευνες, τουλάχιστον για ελληνικές επιχειρήσεις, οι οποίες να εξετάζουν συγκεκριμένα το εργασιακό άγχος ενός εργαζόμενου όταν εργάζεται αποκλειστικά εξ αποστάσεως ή όταν υιοθετεί ένα υβριδικό μοντέλο ενώ παράλληλα ασκεί φυσική δραστηριότητα.

Με την τηλεργασία να αποτελεί τη βασική συνθήκη στην μελέτη ο εργαζόμενος που ασκεί φυσική δραστηριότητα αναμένεται να έχει λιγότερο εργασιακό άγχος. Ωστόσο εξετάζεται αν το άγχος του ασκούμενου εργαζόμενου μειώνεται σε μεγαλύτερο βαθμό αν εργάζεται αποκλειστικά εξ αποστάσεως ή υβριδικά. Ένα ακόμη στοιχείο που θα επηρέαζε το εργασιακό του άγχος είναι αν κατά τη διάρκεια υβριδικού μοντέλου εργασίας υπάρχει σταθερό πρόγραμμα, π.χ. συγκεκριμένες ημέρες εργασίας από το γραφείο και συγκεκριμένες εξ αποστάσεως. Έτσι ο εργαζόμενος θα μπορούσε να προγραμματίσει τη φυσική του δραστηριότητα επίσης σε συγκεκριμένες ημέρες εφόσον γνωρίζει εκ των προτέρων το εργασιακό του πρόγραμμα.

Βιβλιογραφία - Πηγές Κεφαλαίου

A. Ελληνική βιβλιογραφία – πηγές

Βλασσόπουλος, Γ 2005, Τηλεργασία, Αθήνα: Σάκκουλας.

Κυριακούλας, Π 2020, «Η τηλεργασία στην ΕΕ πριν και μετά την πανδημία Covid-19. Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρωπίνου Δυναμικού, Νούμερο 3, σελ.2.

Κουφοπούλου, Π 2005, “Η Τηλεργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση”, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 38, σελ.25-50.

Κυριαζόπουλος Π., Σαμαντά Ε 2014, Εισαγωγή στην Οργανωσιακή Συμπεριφορά, Αθήνα: εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική.

Κωνσταντέλου, Ν., Πουλυμενάκου Α 2002, Νέες Τεχνολογίες Επικοινωνίας και Τηλεργασία: Κατάσταση και Προοπτικές στην Ελλάδα, Γ' κύκλος Εργασιών, Ομάδα Εργασίας Γ2, E-businessforum, Αθήνα.

Πανταζοπούλου - Φωτεινά Α 2003, Εργασιακό περιβάλλον και ψυχικές επιπτώσεις (οργανωτική – βιομηχανική ψυχολογία) προσέγγιση από το χώρο της ιατρικής της εργασίας, Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Αθήνα.

Σαμαρά Μ 2012, Ανθρώπινος Παράγοντας, Εγχειρίδιο Σχολής Πολιτικής Αεροπορίας, Υπηρεσίας Πολιτικής Αεροπορίας, Αθήνα.

B. Ξενόγλωσση βιβλιογραφία – πηγές

A Week, At Least Five 2004, Evidence on the Impact of Physical Activity and its Relationship to Health, A Report from the Chief Medical Officer.

Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A. & Proulhac, L 2016, “Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives”, Transportation Research Part A: Policy and Practice, 92, pp.1-11.

Allen, T. D., Golden, T. D. & Shockley, K. M 2015, “How effective is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings”, Psychological Science in the Public Interest, 16(2), pp.40-68.

Bailey, D. E. & Kurland, N. B 2002, “A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work”, Journal of Organizational Behavior: The international Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 23(4), pp.383-400.

Barney, C. & Elias, S 2010, “Flex-time as a moderator of the job stress-work motivation relationship: A three nation investigation”, Personnel Review, 39 (4).

Baruch, Y. & Nicholson, N 1997, “Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working”, Journal of General Management 23(2), pp.15-30.

- Beehr, T. A 2014, *Psychological stress in the workplace (psychology revivals)*, Routledge, New York.
- Beehr, T. A. & Newman, J. E 1978, Job stress, employee health and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), pp.655-699.
- Benschop, A. & Menting, C 2005, *Telework in The Netherlands*, ESF-Agentschap, Brussels.
- Bergum, S 2007, "What has happened to telework? Failure, Diffusion or Modification?", *The Journal of E-working*, 1(1), pp.13-44.
- Biron, M. & Van Veldhoven, M 2016, "When control becomes a liability rather than asset. Comparing home and office days among part-time teleworkers", *Journal of Organizational Behavior*. 37(8), pp.1317-1337.
- Bosua, R., Gloet, M., Kurnia, S., Mendoza, A 2012, "Telework, Productivity and Wellbeing: Social Inclusion and Usability of ICT-Enabled Services", *Teleworking in Australia and NW*.
- Caspersen, C. J., Powell, K. E., Christensen G., M 1985, "Physical activity, exercise, and physical fitness: definitions and distinctions for health-related research", *Public Health Reports*, 100(2), p.126.
- Cavill, N., Kahlmeier, S. & Racioppi, F 2006, "Physical activity and health in Europe: evidence for action", *WHO Regional Office Europe*.
- Coulson, J. C., McKenna, J. & Field, M 2008, "Exercising at work and self-reported work performance", *International Journal of Workplace Health Management*, 1(3), p.176-197.
- Daniel, C. O 2019, "Effects of job stress on employee's performance", *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(02), pp.375-382.
- Egan, B 1997, *Feasibility and Cost Benefit Analysis*. International Telework Association Annual International Conference: Crystal City, VA.
- Ellison, N. B 2004, *Telework and social change: How technology is reshaping the boundaries between home and work*, Greenwood publishing group.
- Eurofound 2020, *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound 2021, *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission 2020, "Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Investment Bank", Brussels.
- European Commission 2014, *Special Eurobarometer 412, "Sports and physical activity report"*, Report.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC) 2005, "Fourth European Working Conditions Survey", Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC) 2010, *Telework in the European Union*, 89 Dominique van der Meulen, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Trade Union Confederation (ETUC) 2006, *Implementation of the European Framework Agreement on Telework: Report by the European Social Partners*.

Eurostat 2017, *Persons performing physical activity outside working time by duration in a typical week, Living conditions and Welfare*.

Fairweather, N. B 1999, "Surveillance in Employment: The Case of Teleworking", *Journal of Business Ethics*, 22, 1.

Flood, K. R. & Long, B. C 2020, "Understanding exercise as a method of stress management: a constructivist framework. In *Workplace Health*", *Employee Fitness and Exercise*, CRC Press, pp.117-127.

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

Glavan, L. M. & Ana, P. J. R. A 2016, "Differences regarding personality traits and self-perceived stress factors depending on the assesor's workplace environment", *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, 7(1).

Golden, T. D 2006, "The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction", *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), pp.319-340.

Golden, T. D. & Veiga, J. F 2005, "The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings", *Journal of Management*, 31(2), pp.301-318.

Goleman, D 1999, *Emotional Intelligence in the work environment*. (translation) Megaloudi F, Hellinika Grammata, Athens.

Harpaz, I 2002, "Advantages and disadvantages of telecommuting", *Work Study*, 51(2).

Härmä, M 2006, "Workhours in relation to work stress, recovery and health", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, pp.502-514.

Herman, A 2009, "The New Workplace of the 21st Century", US Department of Labor.

Hill, J. E., Hawkins, A. J., Ferris, M. & Weitzman, M 2001, "Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance", *Family Relations* 50(1), pp.49-58.

Hill, J. E., Jackson, A. D., Martinengo, G 2006, "Twenty Years of Work and Family at International Business Machines Corporation", *The American Behavioral Scientist*, 49(9), pp.1165-1183.

Hutchinson, S. L., Balwin, C. K. & Oh, S. S 2006, "Adolescent coping: Exploring adolescents' leisure-based responses to stress". *Leisure Sciences*, 28(2), pp.115-131.

- James, P 2004, *Is Teleworking Sustainable? – An Analysis of its Economic, Environmental and Social Impacts*, Information Society Technologies (SUSTEL) initiative deliverable D18, Brussels: European Commission.
- Khanna, S. & New, J. R 2008, "Revolutionizing the workplace: A case study of the future of work program at capital one", *Human Resource Management*, 47(4), pp.795-808.
- Kizza, J. M 2013, *Ethical and social issues in the information age*, Springer New York, New York.
- Kouvonen, A., Kivimäki, M., Elovainio, M., Virtanen, M., Linna, A. & Vahtera, J 2005, Job strain and leisure-time physical activity in female and male public sector employees, *Preventive medicine*, 41(2), pp.532-539.
- Kurland, N. B. & Bailey, D. E 2000, "Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime", *IEEE Engineering Management Review*, 28(2), pp.49-60.
- Lapierre, S., Desjardins, S., Prévile, M., Berbiche, D., Marcoux L., Dubé, M 2015, "Wish to die and physical illness in older adults", *Psychology*, 5(2), pp.125-137.
- Le Fevre, M., Matheny, J. & Kolt, G. S 2003, Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of managerial psychology*, 18(7).
- Leadership for Active Living 2003, *Leadership action strategies*, San Diego State University, San Diego.
- Lee, S. M 1995, "The effect of job characteristics and personal factors on work stress, job satisfaction and turnover intention", *The Journal of Nurses Academic Society*, 25(4), pp.790-806.
- Leonhard, W 1995, "The underground guide to Telecommuting: Slightly Askew advice on leaving the rat race behind", Addison-Wesley.
- Locke, E. A 1976, The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- Luo, L 1999, "Work motivation, job stress and employees' well-being", *Journal of applied management studies*, 8, pp.61-72.
- Manferdelli, G., La Torre, A. & Codella, R 2019, "Outdoor physical activity bears multiple benefits to health and society", *The Journal of sports medicine and physical fitness*, 59(5), pp.868-879.
- Mansour, S. & Tremblay, D. G 2016, Workload, generic and work–family specific social supports and job stress. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Maruyama, Takao, Hopkinson, Peter, G. & James, P. W 2009, "A multivariate analysis of work-life balance outcomes from a large-scale telework programme", *New Technology, Work and Employment*, 24(1), pp.76-88.
- McCloskey, Donna, W. & Igbaria, M 1998, "A Review of the Empirical Research on Telecommuting and Directions for Future Research", *The Virtual Workplace*, pp.338-358.

- McLean, A. A 1976, Job Stress and the Psychosocial Pressures of Change. *Personnel*, 53(1), pp.40-49.
- Micaela, B 2020, Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to Headlines.
- Mokhtarian, P. L 1992, Defining Telecommuting. Institute of Transportation Studies.
- Mokhtarian, P. L, Handy, S. L., Salomon, I 1995, Methodological issues in the estimation of the travel, energy, and air quality impacts of telecommuting. *Transportation Research Record Part A: Policy and Practice*, 29(4), pp.283-302.
- Neufeld, D. J. & Fang, Y 2005 "Individual, social and situational determinants of telecommuter productivity", *Information & Management*, 42(7).
- Nilles J. M 1994. *Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters*. Van Nostrand Reinhold: New York, p.11.
- Nilles, J. M 1998, *Managing Telework – Strategies for Managing the Virtual Workforce*, New York, NY: Wiley and Sons.
- Nilles, J. M., Carlson, F., Ray, Jr., Gray, P. & Hanneman, G. J 1976, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, New York, NY: Wiley and Sons.
- Olszewski, P., & Mokhtarian, P. L 1994, "Telecommuting frequency and impacts for state of California employees". *Technological Forecasting and Social Change*, 45(3), 275-286.
- Park, J 2007, *Work stress and job performance*. Ottawa, ON, Canada: Statistics Canada, p.16.
- Petty, G. C 1995, "Vocational-technical education and the occupational work ethic".
- Pyöriä, P 2011, *Managing telework: Risks, fears and rules*. *Management Research Review*.
- Qvortrup, L 1998, "From teleworking to networking: definitions and trends", In *Teleworking, International Perspectives*.
- Rasmussen, E. & Corbett, G 2008, "Why isn't teleworking working?", *New Zealand Journal of Employment Relations*, 33(2), pp.20-32.
- Rennar, H 2007, "In search of true work life balance: in order to consistently attain work/life balance, we must change our work ethic and corporate culture through education, acceptance, communication and accountability (Your career)", *Financial Executive*, 23(3), pp.57-60.
- Richardson, J., McKenna, S 2013, "Reordering Spatial and Social Relations: A Case Study of Professional and Managerial Flexworkers", *British Journal of Management*, 25(4), pp.724-736.
- Rout, U. R. & Rout, J. K 2002, "Occupational stress", *Stress management for primary health care professionals*, pp.25-39.
- Ryder, G 2015, "The future of work: centenary initiative", International Labour Office, Geneva.

- Sarbu, M 2018, "The role of telecommuting for work-family conflict among German employees", *Research in Transportation Economics* 70, pp.37-51.
- Schmidt, B., Schneider, M., Seeger, P., van Vianen, A., Loerbroks, A. & Herr, R. M 2019, "A comparison of job stress models: Associations with employee wellbeing, absenteeism, presenteeism, and resulting costs", *Journal of occupational and environmental medicine*, 61(7), pp.535-544.
- Shamir, B. & Salomon, I 1985, "Work-at-home and the quality of working life", *Academy of Management Review*, 10(3), pp.455-464.
- Snir, R., & Harpaz, I 2002, "Work-leisure relations: leisure orientation and the meaning of work", *Journal of Leisure Research*, 34(2), pp.178-203.
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macías, E., & Bisello, M 2020, *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* (No. 2020/05), JRC working papers series on labour, education and technology.
- Van Meel, J 2010, "The Origins of new ways of working. Office concepts in the 1970s", *Facilities* 29, 9/10.
- Wang, C. K. J. & Biddle, S. J. H 2001, "Young People's Motivational Profiles in physical education", *Journal of Sport and exercise Psychology*, 23(1), pp.1-22.
- Weinert, A., H. V., Liu, C. L., Rahat, A., Klien, A., Soares, L., Gudipati, M., Pfeffner, J., Regev, A. & Buratowski, S 2015, *Systematic dissection of roles for chromatin regulators in a yeast stress response*, pp.371-386.
- Welz, C. & Wolf, F 2010, "Telework in the European Union", Report for Eurofound.
- Wilks, L. & Billsberry, J 2007, "Should we do away with teleworking? An examination of whether teleworking can be defined in the new world of work", *New Technology, Work and Employment*, 22(2), pp.168-177.

Κεφάλαιο 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στόχο της παρούσας μελέτης αποτελεί η ανάλυση της σχέσης τηλεργασίας και άγχους των εργαζομένων, ο διαθέσιμος χρόνος για φυσική δραστηριότητα και η επίδραση του αθλητισμού στην εργασιακή τους απόδοση. Για την εκπλήρωση του παραπάνω στόχου πέραν της άνωθεν βιβλιογραφικής ανασκόπησης, χρησιμοποιήθηκε επίσης και ένα ερωτηματολόγιο και την εξαγωγή συμπερασμάτων. Η μέθοδος του ερωτηματολογίου προτιμήθηκε σε σχέση με άλλες, καθώς επιτρέπει στον εκάστοτε ερευνητή τη γρήγορη συλλογή μεγάλου όγκου δεδομένων και επεξεργασία των. Επιπρόσθετα ως προς τους εργαζόμενους που καλούνται να συμμετάσχουν, παρέχει ανωνυμία, αρκετό χρόνο στη διάθεση τους ενώ ταυτόχρονα είναι απλό και κατανοητό. Επίσης το ερωτηματολόγιο θεωρείται πιο ευέλικτο εργαλείο συλλογής τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών δεδομένων (Choudhury, 2019).

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε μέσω της εφαρμογής Google Forms και διανεμήθηκε ηλεκτρονικά, μέσω συνδέσμου, σε εργαζόμενους επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα. Όσοι εργαζόμενοι συμμετείχαν στην έρευνα είχαν στη διάθεσή τους 30 ημέρες, προκειμένου να απαντήσουν. Η επεξεργασία και η ανάλυση των δεδομένων έγιναν μέσω του προγράμματος JASP (έκδοση 0.16.1.0). Τα δεδομένα για τη συγκεκριμένη έρευνα συλλεχθήκαν μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας όπου και δημιουργήθηκε το ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε ηλεκτρονικά μέσω διάφορων καναλιών επικοινωνίας όπως το Facebook και το LinkedIn και οι απαντήσεις έγιναν δεκτές εντός του χρονικού διαστήματος Δεκέμβριος 2021 έως Ιανουάριο 2022.

3.1 Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 4 ενότητες, ενώ υπάρχει μία επιπρόσθετη αρχική ενότητα στην οποία ο ερωτηθέντας ενημερώνεται σχετικά με το ερωτηματολόγιο (ορισμένες βασικές πληροφορίες, στοιχεία επικοινωνίας και ενημέρωση σχετικά με τη διατήρηση της ανωνυμίας του) και δηλώνει την επιθυμία του να συμμετάσχει στην έρευνα σε μία τύπου κλειστή ερώτηση με πιθανές απαντήσεις «ΝΑΙ» ή «ΟΧΙ». Σε περίπτωση που απαντήσει ναι συνεχίζει στις επόμενες ενότητες, ενώ αν απαντήσει όχι ολοκληρώνεται το ερωτηματολόγιο χωρίς να δεχτεί περαιτέρω απαντήσεις από το χρήστη.

Η πρώτη ενότητα, όπως προμηνύει και ο τίτλος της, αναφέρεται στα δημογραφικά στοιχεία του ερωτηθέντα – εργαζόμενου. Συγκεκριμένα απαρτίζεται από εννέα ερωτήσεις σχετικά με: το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τον αριθμό των παιδιών στο σπίτι, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, τα έτη εργασιακής εμπειρίας, τον επαγγελματικό κλάδο που εργάζονται, τον συνολικό αριθμό εργαζομένων στον οργανισμό που εργάζονται και το βαθμό θέσης σε αυτόν.

Η δεύτερη ενότητα αφορά στην τηλεργασία και αποτελείται από έξι ερωτήσεις. Οι πρώτες δύο ερωτήσεις καλούν τον ερωτηθέντα να δηλώσει κατά μέσο όρο πόσες μέρες την εβδομάδα εργαζόταν από το σπίτι πριν και μετά την πανδημία του COVID-19. Στη συνέχεια καλείται να απαντήσει πόσες ώρες εργάζεται συνολικά ανά εβδομάδα και πόσες από αυτές τηλεργάζεται. Στο τέλος της δεύτερης ενότητας ο ερωτηθείς δηλώνει τη χρονική περίοδο κατά την οποία έχει τηλεργαστεί σε όλη του τη ζωή και ερωτάται πόσες ημέρες την εβδομάδα θα ήθελε να εργάζεται από το σπίτι, λαμβάνοντας υπόψιν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής του ζωής αλλά και το να παραμείνει παραγωγικός/ή στον ίδιο βαθμό ή και σε μεγαλύτερο.

Η τρίτη ενότητα περιλαμβάνει ερωτήσεις που αποσκοπούν στο να εκμαιεύσουν από τον εργαζόμενο το πόσο παραγωγικός είναι στην εργασία του είτε με φυσική παρουσία είτε εξ αποστάσεως και να εντοπίσει τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά ή συνθήκες της εργασίας του που του δημιουργούν άγχος.

Στην τέταρτη και τελευταία ενότητα ο ερωτηθείς εργαζόμενος καλείται να απαντήσει σε ερωτήσεις σχετικά με τη φυσική δραστηριότητα στην οποία προβαίνει κατά μέσο όρο σε μία εβδομάδα. Συγκεκριμένα η συγκεκριμένη ενότητα χωρίζεται σε τρεις διακριτές κατηγορίες ερωτήσεων ανάλογα με την ένταση της σωματικής άσκησης των εργαζομένων (έντονη, μέτρια, περπάτημα).

Η τρίτη και τέταρτη ενότητα του ερωτηματολογίου αναλύονται στο επόμενο κεφάλαιο με τίτλο «κλίμακες ερωτηματολογίου» και οι απαντήσεις στις συγκεκριμένες ενότητες κλιμακώνονται από το 1 έως το 5 (5-βάθμια Κλίμακα Likert). Το ερωτηματολόγιο παρατίθεται στο τέλος, στην ενότητα «Παραρτήματα».

3.2 Κλίμακες

3.2.1 Κλίμακα Παραγωγικότητας (τηλ)εργασίας

Η παραγωγικότητα των (τηλ)εργαζόμενων μετρήθηκε χρησιμοποιώντας τέσσερα στοιχεία από την κλίμακα της «Συνολικής Παραγωγικότητας» του Staples (1999). Η παραγωγικότητα της τηλεργασίας ή εργασίας από το σπίτι χρησιμοποιεί τρία από αυτά τα στοιχεία, τα οποία προσαρμόστηκαν στις επικρατούσες συνθήκες εργασίας από το σπίτι. Για παράδειγμα, το ερώτημα "Πιστεύω ότι είμαι αποτελεσματικός υπάλληλος" προσαρμόστηκε στο "Πιστεύω ότι όταν εργάζομαι στο σπίτι, είμαι αποτελεσματικός υπάλληλος". Το στοιχείο που έχει παραλειφθεί είναι "Μεταξύ της ομάδας εργασίας μου, θα βαθμολογούσα την απόδοσή μου στις υψηλότερες θέσεις", καθώς αυτή η δήλωση δεν επαληθεύεται πάντα στο υπάλληλο όταν αυτός εργάζεται μόνο μέσω τηλεργασίας, δηλαδή δεν μπορεί να αξιολογήσει επαρκώς την εργασιακή απόδοση των συναδέλφων του.

Πίνακας 6: Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας «Παραγωγικότητα (τηλ)εργασίας».

Παραγωγικότητα εργασίας από το γραφείο	
Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.889
95% CI lower bound	0.860
95% CI upper bound	0.913

Πίνακας 7: Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας «Παραγωγικότητα (τηλ)εργασίας».

Παραγωγικότητα εργασίας από το σπίτι	
Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.960
95% CI lower bound	0.949
95% CI upper bound	0.969

Πίνακας 8: Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας «Παραγωγικότητα (τηλ)εργασίας».

Παραγωγικότητα (Τηλ)εργασίας	
Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.795
95% CI lower bound	0.740
95% CI upper bound	0.840

Ο παραπάνω πίνακας προκύπτει από τις αναλύσεις των απαντήσεων στο ερωτηματολόγιο μέσω του προγράμματος JASP. Στόχος των παραπάνω αναλύσεων ήταν η εξέταση της αξιοπιστίας των απαντήσεων με σκοπό την εξασφάλιση όσο το δυνατόν ασφαλέστερων συμπερασμάτων. Σύμφωνα με ορισμένους συγγραφείς, ο συντελεστής άλφα του Cronbach πρέπει να είναι τουλάχιστον 0,6 για να θεωρηθεί μία κλίμακα ως αξιόπιστη (Hair et al., 2006), αν και συνήθως μια ελάχιστη τιμή 0,7 θεωρείται καταλληλότερη - ειδικά για επιβεβαιωτική έρευνα (Nunnally & Bernstein, 1994). Για την παραπάνω κλίμακα οι τιμές άλφα κυμαίνονταν από 0.878 έως 0.972 και χαρακτηρίζονται ως καλές ή άριστες.

3.2.2 Κλίμακα Εργασιακού άγχους

Προκειμένου να εντοπιστεί ο βαθμός του εργασιακού άγχους των εργαζομένων είτε εργάζονται με φυσική παρουσία είτε μέσω τηλεργασίας, η έρευνα βασίστηκε στην κλίμακα εργασιακού άγχους των Judge, Boudreau & Bretz (1994). Ο λόγος που προχώρησαν στη δημιουργία της συγκεκριμένης κλίμακας ήταν τα μειονεκτήματα των διάφορων κλιμάκων εργασιακού άγχους που υπήρχαν μέχρι στιγμής, με κυριότερο να παρουσιάζεται το μη πρακτικό μέγεθος τους (άνω των 50 ερωτήσεων). Η νέα κλίμακα αποτελείται από 16 ερωτήσεις και οι ερωτηθέντες καλούνται να απαντήσουν το βαθμό στον οποίο διάφορες συνθήκες στην εργασία τους επηρεάζουν το εργασιακό τους άγχος. Η κλίμακα ξεκινάει από το 1 (δεν προκαλεί άγχος) έως 5 (προκαλεί πολύ άγχος). Η έρευνα υιοθετεί τη μεταφρασμένη έκδοση της κλίμακας στα ελληνικά έπειτα από την έγκριση της ομάδας που επιμελήθηκε τη μετάφραση της (Sakketou, Galanakis, Varvogli, Chrousos, Darviri, 2014).

Πίνακας 9: Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας «Εργασιακού άγχους».

Εργασιακό Άγχος	
Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.909
95% CI lower bound	0.888
95% CI upper bound	0.926

3.2.3 Κλίμακα Φυσικής Δραστηριότητας

Για το τελευταίο μέρος της έρευνας χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα φυσικής δραστηριότητας IPAQ («International Physical Activity Questionnaire») (Craig et al., 2003). Η ανάπτυξη της συγκεκριμένης κλίμακας ξεκίνησε στη Γενεύη το 1988 με στόχο να γίνει ένα διεθνές εργαλείο μέτρησης για τη σωματική άσκηση. Στη συνέχεια ακολούθησε εκτενής έλεγχος αξιοπιστίας και εγκυρότητας που πραγματοποιήθηκε σε 12 χώρες το 2000. Τα τελικά αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι τα μέτρα αυτά έχουν αποδεκτές ιδιότητες μέτρησης για χρήση σε πολλές ρυθμίσεις και σε διαφορετικές γλώσσες, ενώ ταυτόχρονα θεωρείται κατάλληλο για μελέτες με βάση τον πληθυσμό της συμμετοχής στη σωματική δραστηριότητα.

Η κλίμακα φυσικής δραστηριότητας IPAQ αξιολογεί τη σωματική δραστηριότητα που πραγματοποιείται σε ένα ολοκληρωμένο σύνολο τομέων, συμπεριλαμβανομένων του ελεύθερου χρόνου, των δραστηριοτήτων εντός σπιτιού και των δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία και τις μεταφορές του ερωτηθέντος. Η σύντομη φόρμα IPAQ ρωτά για τη συχνότητα τριών συγκεκριμένων τύπων δραστηριότητας: το περπάτημα, τις μέτριες έντασης δραστηριότητες και τις δραστηριότητες έντονης έντασης. Οι απαντήσεις σε αυτούς τους τρεις τύπους επιτρέπουν την εξαγωγή μίας συνδυασμένης συνολικής βαθμολογίας που περιγράφει το συνολικό επίπεδο δραστηριότητας των ερωτηθέντων. Ο υπολογισμός της συνολικής βαθμολογίας απαιτεί το άθροισμα της διάρκειας (σε λεπτά) και συχνότητα (ημέρες) περπατήματος, μέτριας έντασης δραστηριότητας και έντονης έντασης δραστηριότητας και υπολογίζεται σε λεπτά. Η μέτρηση της δραστηριότητας μπορεί να υπολογιστεί σταθμίζοντας κάθε τύπο δραστηριότητας με τις ενεργειακές της απαιτήσεις που ορίζονται σε METs (τα METs είναι πολλαπλάσια του μεταβολικού ρυθμού ηρεμίας) με το αποτέλεσμα να ορίζεται σε MET-λεπτά. Για να υπολογιστεί το αποτέλεσμα σε MET-λεπτά πολλαπλασιάζονται τα METs της φυσικής δραστηριότητας με τα λεπτά που διήρκεσε. Για παράδειγμα το περπάτημα έχει τιμή 3,3 METs, η μέτριας έντασης φυσική δραστηριότητα 4,0 METs και η έντονης έντασης φυσική δραστηριότητα 8,0 METs.

Με την παραπάνω μέθοδο οι εργαζόμενοι κατηγοριοποιούνται ανάλογα με το επίπεδο της συνολικής τους φυσικής δραστηριότητας σε τρία επίπεδα: «αδρανής», «ελάχιστα ενεργός» και «ενεργός σε επίπεδο που βελτιώνεται η σωματική του υγεία». Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι εργαζόμενοι με τη χαμηλότερη φυσική δραστηριότητα. Στη δεύτερη κατηγορία εισάγονται οι εργαζόμενοι που πληρούν ένα από τα παρακάτω κριτήρια:

α) 3 ή περισσότερες ημέρες έντονης δραστηριότητας τουλάχιστον 20 λεπτών την ημέρα

β) 5 ή περισσότερες ημέρες μέτριας έντασης δραστηριότητας ή περπάτημα τουλάχιστον 30 λεπτών την ημέρα

γ) 5 ή περισσότερες ημέρες οποιουδήποτε συνδυασμού βαδίσματος, μέτριας έντασης ή έντονης έντασης δραστηριότητες που επιτυγχάνουν τουλάχιστον 600 MET-λεπτά ανά εβδομάδα (αποτέλεσμα συνολικής βαθμολογίας της φυσικής τους δραστηριότητας).

Στην τελευταία κατηγορία ανήκουν τα άτομα που υπερβαίνουν τις ελάχιστες συστάσεις σωματικής άσκησης για τη δημόσια υγεία, και συγκεντρώνουν αρκετή δραστηριότητα για έναν υγιεινό τρόπο ζωής. Αυτός είναι ένας χρήσιμος δείκτης καθώς είναι γνωστό ότι τα υψηλότερα επίπεδα φυσικής δραστηριότητας μπορούν να προσφέρουν μεγαλύτερα οφέλη για την υγεία. Για να ανήκει κάποιος στη συγκεκριμένη κατηγορία πρέπει να πληροί τουλάχιστον ένα από τα παρακάτω κριτήρια:

α) δραστηριότητα έντονης έντασης για τουλάχιστον 3 ημέρες επιτυγχάνοντας τουλάχιστον 1500 MET-λεπτά/εβδομάδα

β) 7 ημέρες οποιουδήποτε συνδυασμού βαδίσματος, μέτριας έντασης ή έντονης έντασης δραστηριότητες που επιτυγχάνουν τουλάχιστον 3000 MET-λεπτά ανά εβδομάδα.

Ο κάθε εργαζόμενος θα λαμβάνει μία βαθμολογία της συνολική του φυσικής δραστηριότητας στο χρονικό πλαίσιο μίας εβδομάδας σύμφωνα με τις απαντήσεις που έδωσε στο ερωτηματολόγιο και θα κατηγοριοποιείται σε μία από τις προ αναφερθείσες κατηγορίες. Στον παρακάτω πίνακα αναφέρεται η μέθοδος υπολογισμού της βαθμολογίας της συνολικής φυσικής δραστηριότητας.

Πίνακας 10: Μέθοδος υπολογισμού της βαθμολογίας της συνολικής φυσικής δραστηριότητας.

Μέθοδος υπολογισμού της βαθμολογίας της συνολικής φυσικής δραστηριότητας					
Περπάτημα	3,3	x	Λεπτά περπατήματος	x	Ημέρες περπατήματος
Δραστηριότητα μέτριας έντασης	4,0	x	λεπτά δραστηριότητας μέτριας έντασης	x	Ημέρες μέτριας δραστηριότητας
Δραστηριότητα έντονης έντασης	8,0	x	λεπτά δραστηριότητας έντονης έντασης	x	Ημέρες έντονης δραστηριότητας
Συνολική φυσική δραστηριότητα	Βαθμολογία Περπατήματος	+	Βαθμολογία Δραστηριότητα μέτριας έντασης	+	Βαθμολογία Δραστηριότητα έντονης έντασης

Βιβλιογραφία - Πηγές Κεφαλαίου

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία – πηγές

Choudhury, A 2015, Questionnaire Method of Data Collection: Advantages and Disadvantages.

Craig, C. L., Marshall, A. L., Sjöström, M., Bauman, A. E., Booth, M. L., Ainsworth, B. E. & Oja, P 2003, International physical activity questionnaire: 12-country reliability and validity. *Medicine and science in sports and exercise*, 35(8), pp. 1381-1395.

Hair, J. F 2009, *Multivariate data analysis*.

Judge, T. A., Boudreau, J. W. & Bretz, R. D 1994, Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), pp. 767–782.

Nunally, J. C. & Bernstein, I. H 1994, *Psychometric Theory*, 3rd edition, NY: McGraw-Hill, New York.

Sakketou, A., Galanakis, M., Varvogli, L., Chrousos, G. & Darviri, C 2014, Validation of the Greek version of the “Job Stress Measure”. *Psychology*, 5(13), p.1527.

Staples, Sandy D., Hulland, John S. and Higgins, Christopher A 1999, “A Self-Efficacy Theory Explanation for the Management of Remote Workers in Virtual Organizations”, *Organization Science*, 10, 6: pp. 758-776.

Κεφάλαιο 4: ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στόχος του συγκεκριμένου κεφαλαίου είναι να παρουσιαστούν τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου της έρευνας. Από τους 215 συμμετέχοντες οι 214 δήλωσαν ότι επιθυμούν να συμμετάσχουν στην έρευνα μετά τον πρώτο τομέα του ερωτηματολογίου ενώ ένας απάντησε όχι. Από τους υπολειπόμενους 214 δεν συνυπολογίζονται τα ερωτηματολόγια που συμπλήρωσαν 6 εξ αυτών, λόγω των άκυρων απαντήσεων που έδωσαν στο τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου σχετικά με τη φυσική δραστηριότητα και 13 ακόμη λόγω των άκυρων απαντήσεων σχετικά με τους παράγοντες πρόκλησης εργασιακού άγχους. Συγκεκριμένα οι τιμές που συμπλήρωσαν σε ορισμένες απαντήσεις δεν έγιναν δεκτές καθώς ήταν εκτός των επιτρεπόμενων ορίων (π.χ 47 ώρες καθισμένος εντός μίας ημέρας). Στις παρακάτω ενότητες παρουσιάζονται αναλυτικά τα στοιχεία που συλλέχθηκαν και αναλύθηκαν από 195 ερωτηματολόγια.

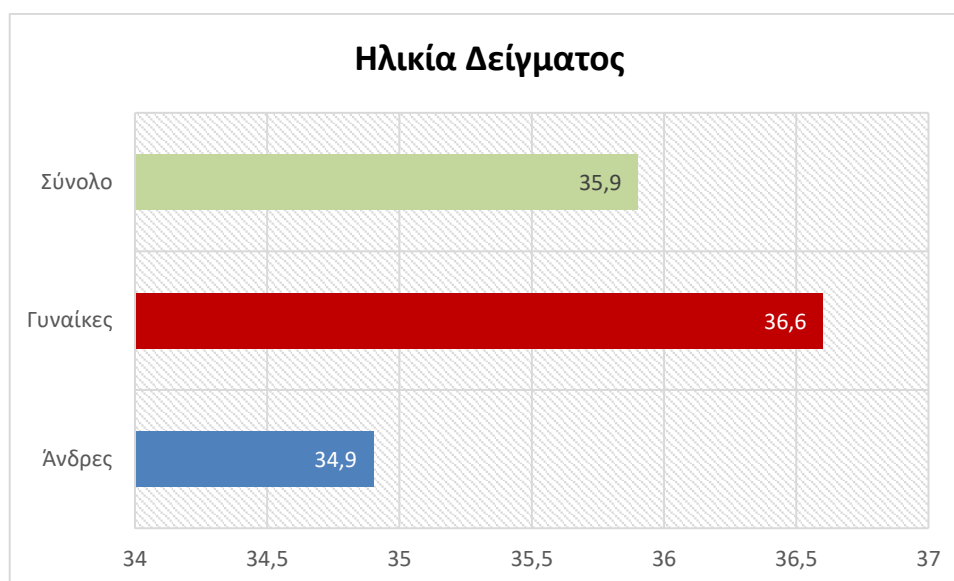
4.1 Δημογραφικά Στοιχεία

Από την καταμέτρηση και ανάλυση των δεδομένων προκύπτει πως από τα 195 άτομα που απάντησαν έγκυρα το ερωτηματολόγιο, όπως φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα, οι 117 ήταν γυναίκες με ποσοστό 60% και οι 78 ήταν άνδρες με ποσοστό 40%.



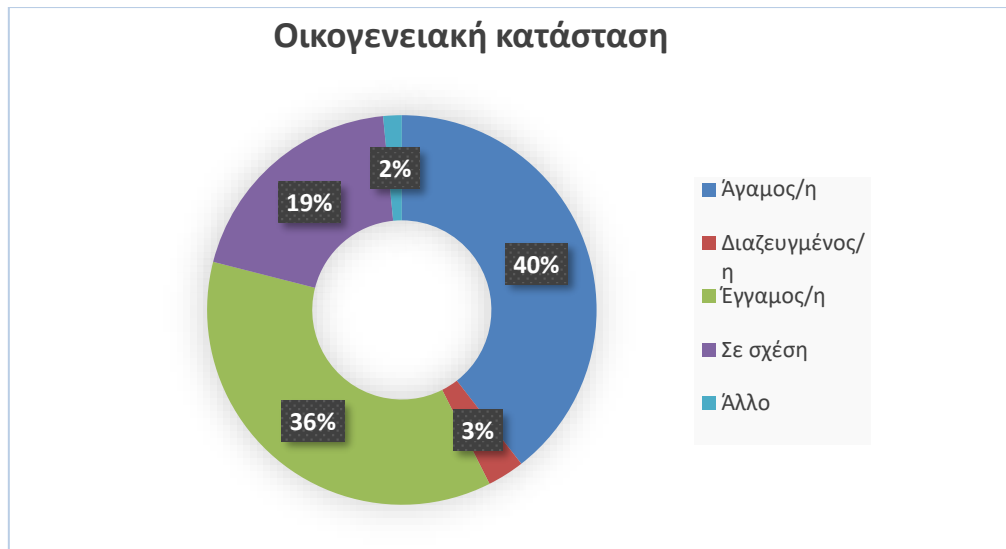
Διάγραμμα 10: Φύλο δείγματος

Η ηλικία των συμμετεχόντων κυμαινόταν από τα 18 έως τα 63 έτη, με μέσο όρο τα 36 έτη ($M = 35.90$) όπως φαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα με την πλειοψηφία να είναι από 28 έως 43 ετών. Ο μέσος ηλικιακός όρος για τους άνδρες ήταν περίπου τα 34,9 έτη ενώ για τις γυναίκες περίπου τα 36,6.

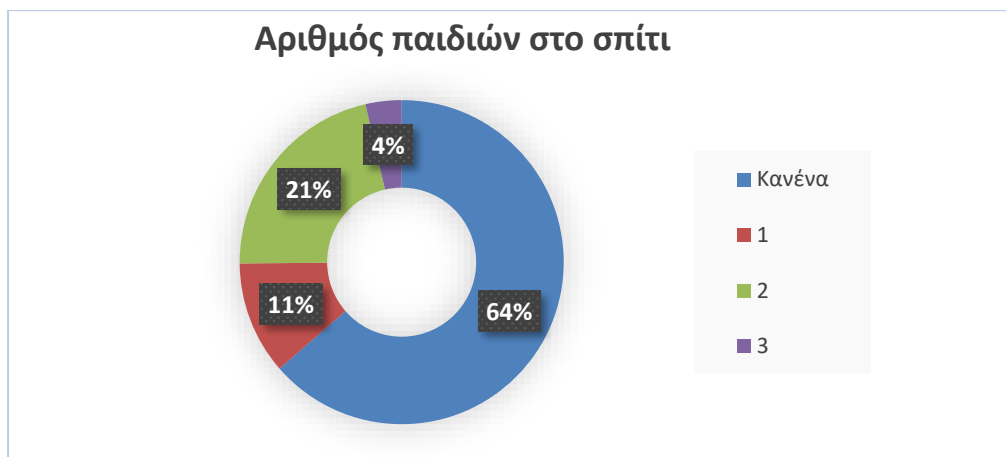


Διάγραμμα 11: Ηλικία δείγματος

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος ήταν άγαμοι (40%). Ακολούθως, το 36% δήλωσαν έγγαμοι, το 19% σε σχέση, το 3% διαζευγμένοι και το 1% άλλο (Διάγραμμα 12). Ακόμη ερωτήθηκαν πόσα παιδιά έχουν στο σπίτι τους, καθώς σε συνθήκες τηλεργασίας και συγκεκριμένα εργασίας από το σπίτι, η συμβίωση με παιδιά και η ευθύνη για την προσοχή τους αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την εργασιακή τους απόδοση και την ισορροπία ανάμεσα σε επαγγελματική και προσωπική ζωή. Στο Διάγραμμα 13 που ακολουθεί, καταγράφεται πως το 64% δεν έχει παιδιά στο σπίτι, το 11% έχει ένα παιδί, το 22% έχει δύο παιδιά και το 4% έχει τρία.

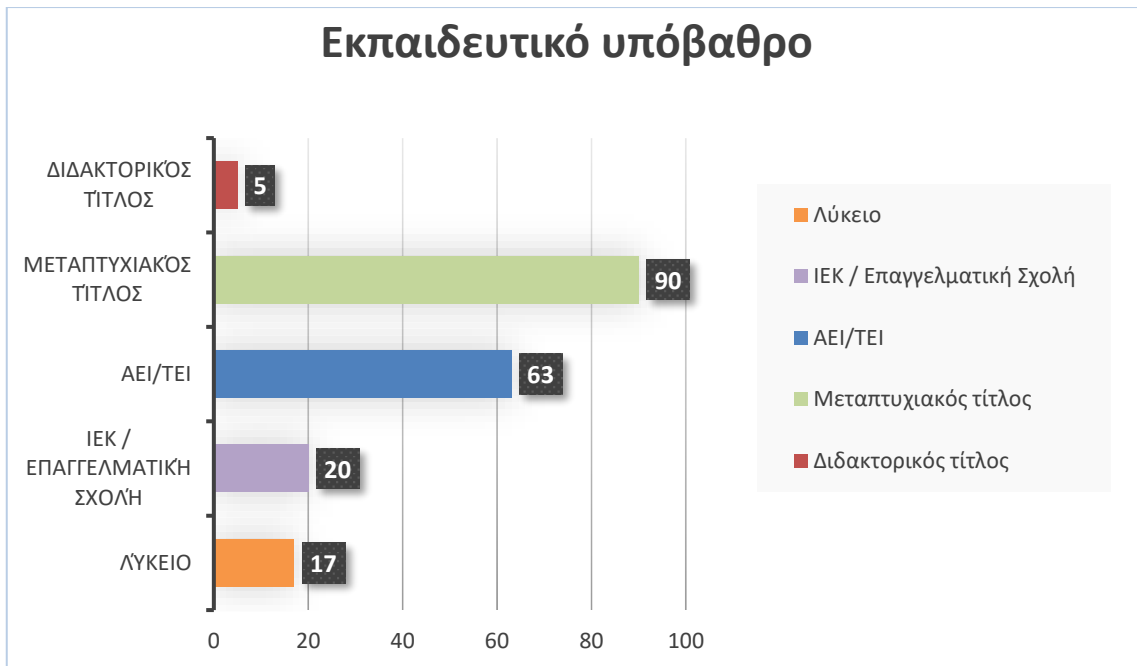


Διάγραμμα 12: Οικογενειακή κατάσταση δείγματος



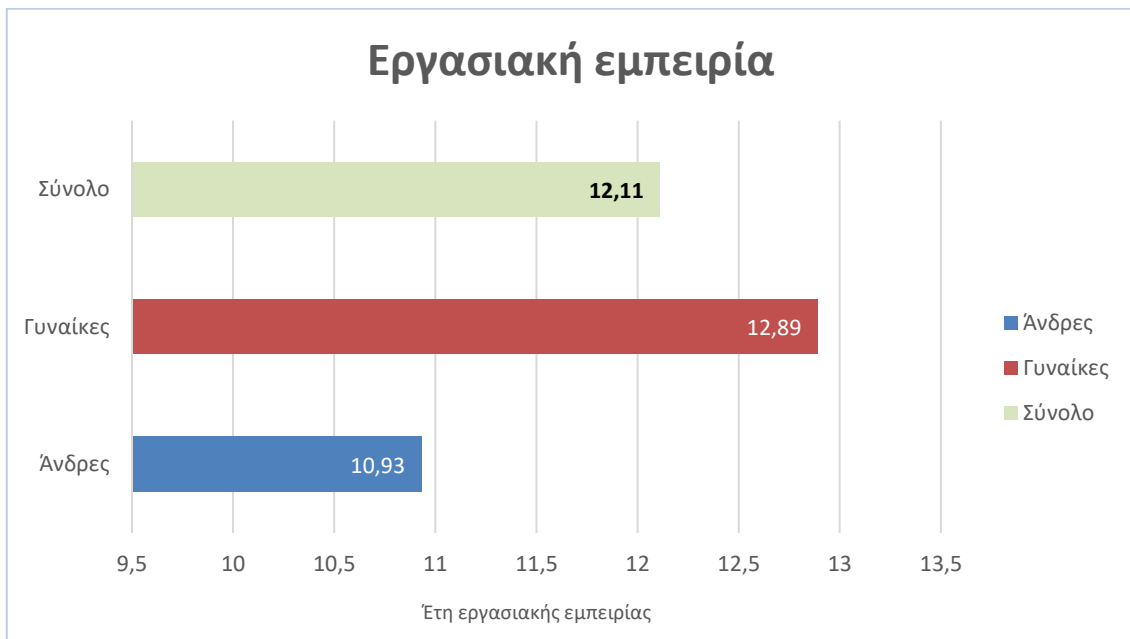
Διάγραμμα 13: Αριθμός παιδιών στο σπίτι δείγματος

Στο παρακάτω διάγραμμα αποτυπώνεται το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των ερωτηθέντων. Οι απόφοιτοι Λυκείου ανέρχονται στο ποσοστό του 9%, οι απόφοιτοι ΙΕΚ ή Επαγγελματικής σχολής στο 10%, οι απόφοιτοι Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων ή Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων στο 32%, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου όντας η πλειοψηφία στο 46% και οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου στο 3%.



Διάγραμμα 14: Εκπαιδευτικό υπόβαθρο δείγματος

Η επόμενη ερώτηση αφορούσε στην εργασιακή εμπειρία των ερωτηθέντων (Διάγραμμα 15). Οι γυναίκες εργάζονταν κατά μέσο όρο 12,89 έτη ενώ οι άντρες 10,93. Ο μέσος όρος εργασιακής εμπειρίας του σύνολο του δείγματος είναι 12,11 έτη με τις παρατηρήσεις να κυμαίνονται από 0 έως 40 εργασιακά έτη.



Διάγραμμα 15: Εργασιακή εμπειρία δείγματος

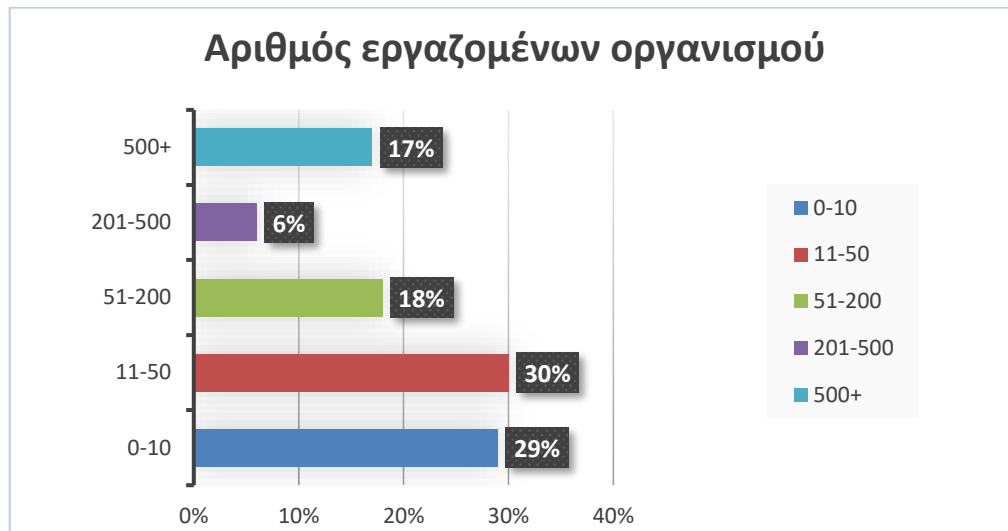
Οι τελευταίες τρεις ερωτήσεις του πρώτου σκέλους του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε για τη συγκεκριμένη έρευνα αφορούσαν στον επαγγελματικό κλάδο των ερωτηθέντων (Διάγραμμα 16), στον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούσε ο οργανισμός για τον οποίο εργάζονταν (Διάγραμμα 17) και στο βαθμό της θέσης τους εντός του οργανισμού (Διάγραμμα 18).

Στο παρακάτω διάγραμμα οι ερωτηθέντες είχαν την επιλογή να επιλέξουν ανάμεσα σε πολλούς βασικούς εργασιακούς τομείς. Οι πλειοψηφία δήλωσε ότι εργάζεται σε άλλο κλάδο με ποσοστό 31% ενώ ακολουθούν ο κλάδος της εκπαίδευσης με 14%, συμβουλευτικές υπηρεσίες με 12%, ο τομέας της υγείας με 10%, υπηρεσίες marketing με 8%, νομικές υπηρεσίες με 6%, λιανικό εμπόριο με 5%, πληροφορική με 5%, ο φαρμακευτικός κλάδος με 3%, ο χρηματοπιστωτικός τομέας/ υπηρεσίες ασφάλισης με 3%, οι τηλεπικοινωνίες με 2% και τέλος η παραγωγή και διανομή τροφίμων με 1%.



Διάγραμμα 16: Επαγγελματικός κλάδος δείγματος

Στο παρακάτω διάγραμμα καταγράφεται το μέγεθος των οργανισμών των ερωτηθέντων με βάση τον αριθμό των υπαλλήλων που απασχολούν. Η πλειοψηφία των εργαζομένων εργάζεται για οργανισμούς που απασχολούν 11 έως 50 εργαζομένους (30%) και 0 έως 10 (29%), ενώ η μειοψηφία εργάζεται σε οργανισμούς που απασχολούν 201 έως 500 εργαζόμενους.



Διάγραμμα 17: Αριθμός εργαζομένων στους οργανισμούς που ανήκαν οι εργαζόμενοι του δείγματος

Στο διάγραμμα που ακολουθεί αναγράφονται τα ποσοστά των επιπέδων των εργασιακών θέσεων των εργαζομένων που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Συγκεκριμένα το 65% εργάζονται ως υπάλληλοι, το 19% ως μεσαία στελέχη και το 16% κατέχουν διοικητικές θέσεις.

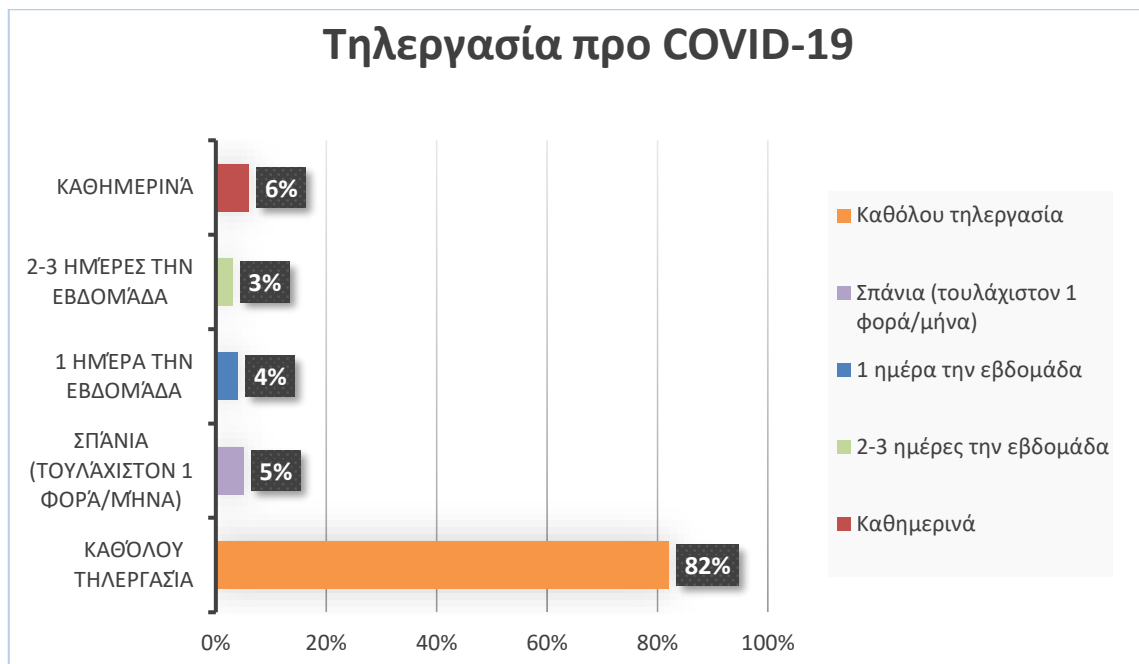


Διάγραμμα 18: Θέση δείγματος στην ιεραρχία του οργανισμού

4.2 Στοιχεία Τηλεργασίας

Εν συνεχεία παρουσιάζονται τα στοιχεία σχετικά με τη σχέση του δείγματος με το εργασιακό μοντέλο της τηλεργασίας. Αρχικά παρουσιάζεται στα επόμενα δύο διαγράμματα (Διαγράμματα 19 και 20) η συχνότητα τηλεργασίας του δείγματος προ και μετά τον Μάρτιο του 2020, την ημερομηνία δηλαδή που η παγκόσμια υγειονομική κρίση της πανδημίας του COVID-19 έφτασε στην Ελλάδα και η ελληνική κυβέρνηση προχώρησε στο έκτακτο μέτρο της απαγόρευσης κυκλοφορίας. Σε εκείνη τη χρονική περίοδο οι επιχειρήσεις άρχισαν να εφαρμόζουν αναγκαστικά το μοντέλο εργασίας της τηλεργασίας όπου αυτό ήταν εφικτό να λάβει χώρα.

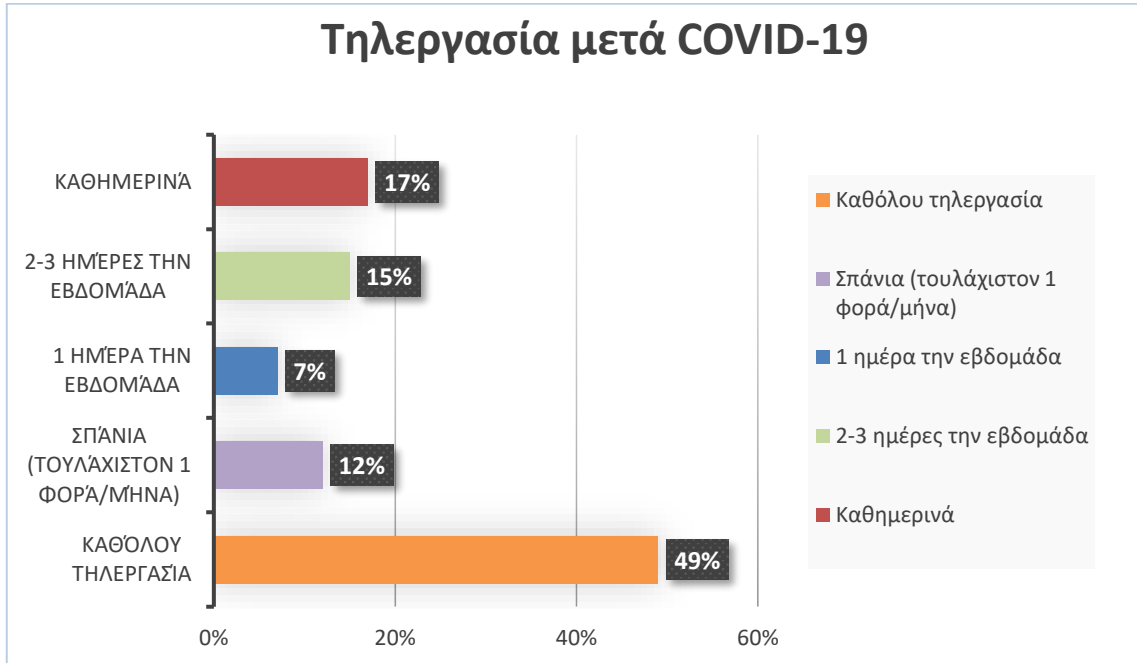
Η πλειοψηφία του δείγματος δεν τηλεργαζόταν πριν τον Μάρτιο του 2020 σε ποσοστό 82%. Το υπόλοιπο 18% εργαζόταν σπάνια (5%) ή ορισμένες φορές την εβδομάδα (7%), με το 6% να τηλεργάζεται καθημερινά, ποσοστό που επιβεβαιώνεται και από τις έρευνες που παρουσιάστηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο της παρούσας μελέτης.



Διάγραμμα 19: Συχνότητα τηλεργασίας δείγματος προ COVID-19 (προ Μαρτίου 2020)

Μετά το Μάρτιο του 2020 περίπου το 51% του δείγματος τηλεργάζεται είτε καθημερινά (17%), είτε ορισμένες φορές την εβδομάδα ή το μήνα (34%), με την πλειοψηφία και πάλι να μην τηλεργάζεται καθόλου (49%). Στο παράρτημα εμπεριέχονται

αναλυτικοί πίνακες για την κινητικότητα μεταξύ των ομάδων συχνότητας τηλεργασίας του δείγματος.



Διάγραμμα 20: Συχνότητα τηλεργασίας δείγματος μετά COVID-19 (μετά τον Μάρτιο 2020)

Πίνακας 11: Μέσος όρος ωρών εργασίας και τηλεργασίας δείγματος ανά εβδομάδα

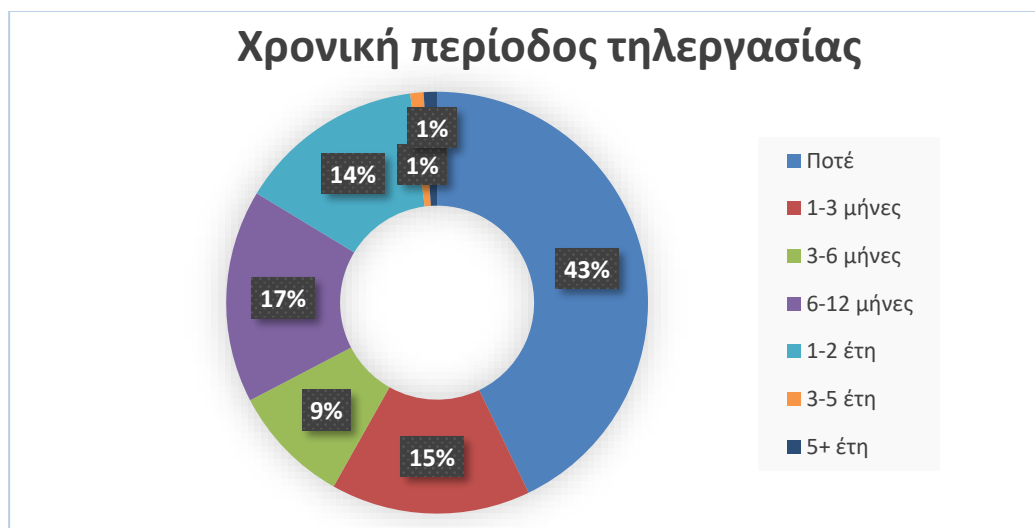
	Ώρες εργασίας / εβδομάδα	Ώρες τηλεργασίας / εβδομάδα
Έγκυρα	195	195
Μέσος Όρος	40.923	11.118
Τυπ. Απόκλιση	9.902	16.539
Ελάχιστο	6.000	0.000
Μέγιστο	70.000	70.000

Στον παραπάνω πίνακα (πίνακας 9) παρουσιάζεται ο μέσος όρος ωρών εργασίας του δείγματος ανά εβδομάδα (41 ώρες περίπου) και ο μέσος όρος τηλεργασίας του δείγματος ανά εβδομάδα (11 ώρες). Για το μέσο όρο τηλεργασίας του δείγματος συμπεριλήφθηκαν και όσοι δεν εργάζονται καθόλου εξ αποστάσεως. Στον παρακάτω πίνακα (πίνακας 10) αποτυπώνονται οι μέσοι όροι τηλεργασίας ανάλογα με την κατηγοριοποίηση των ερωτηθέντων με κριτήριο τη συχνότητα τηλεργασίας.

Πίνακας 12: Μέσος όρος ωρών τηλεργασίας την εβδομάδα ανάλογα με συχνότητα τηλεργασίας

	Δεν τηλεργάζομαι	Τηλεργάζομαι σπάνια (τουλάχιστον μία ημέρα το μήνα)	Τηλεργάζομαι λιγότερο συχνά (μία ημέρα την εβδομάδα)	Τηλεργάζομαι συχνά (2-3 ημέρες την εβδομάδα)	Τηλεργάζομαι καθημερινά
Έγκυρα	95	24	14	29	33
Μέσος Όρος	0	0.833	7.714	22.655	41.909
Τυπ. Απόκλιση	0.000	1.274	3.024	7.252	7.594
Ελάχιστο	0.000	0.000	3.000	10.000	23.000
Μέγιστο	0.000	5.000	15.000	45.000	70.000

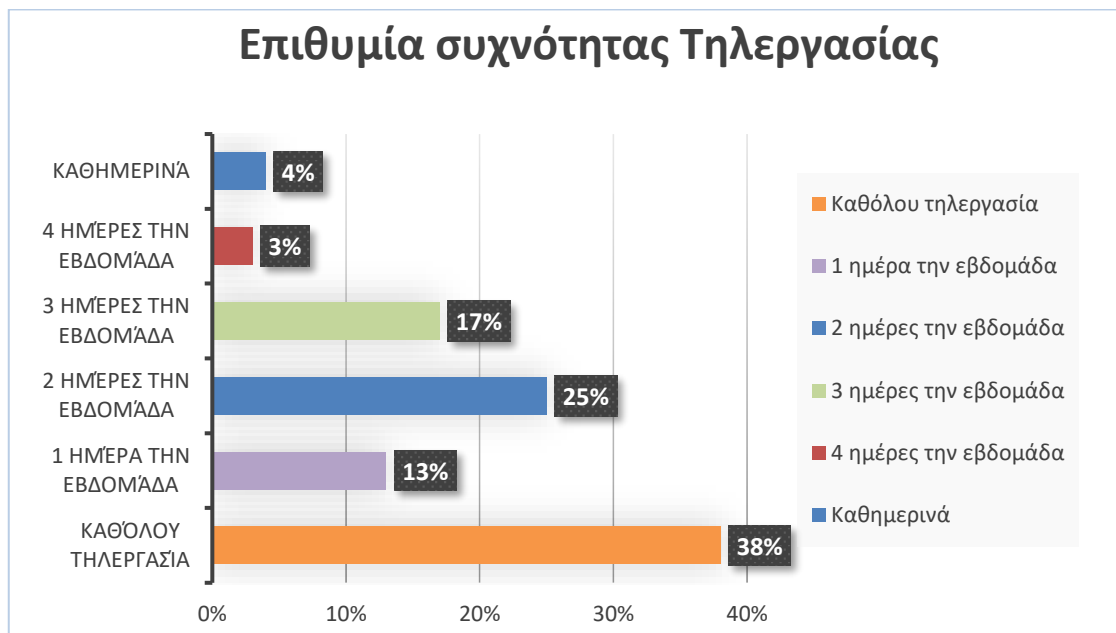
Στο παρακάτω διάγραμμα παρουσιάζεται το συνολικό διάστημα που έχουν τηλεργαστεί οι ερωτηθέντες σε όλη την εργασιακή τους πορεία. Το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος δεν έχει τηλεργαστεί ποτέ (43%), ενώ μεγάλα ποσοστά συγκεντρώνουν και τα διαστήματα από 0 έως 2 έτη τηλεργασίας. Οι ομάδες που έχουν τηλεργαστεί από τρία έως πέντε έτη και άνω των πέντε ετών συγκεντρώνουν μόλις το 2%.



Διάγραμμα 21: Χρονική περίοδος τηλεργασίας δείγματος

Στην τελευταία ερώτηση της συγκεκριμένης ενότητας του ερωτηματολογίου, οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με τη συχνότητα τηλεργασίας που

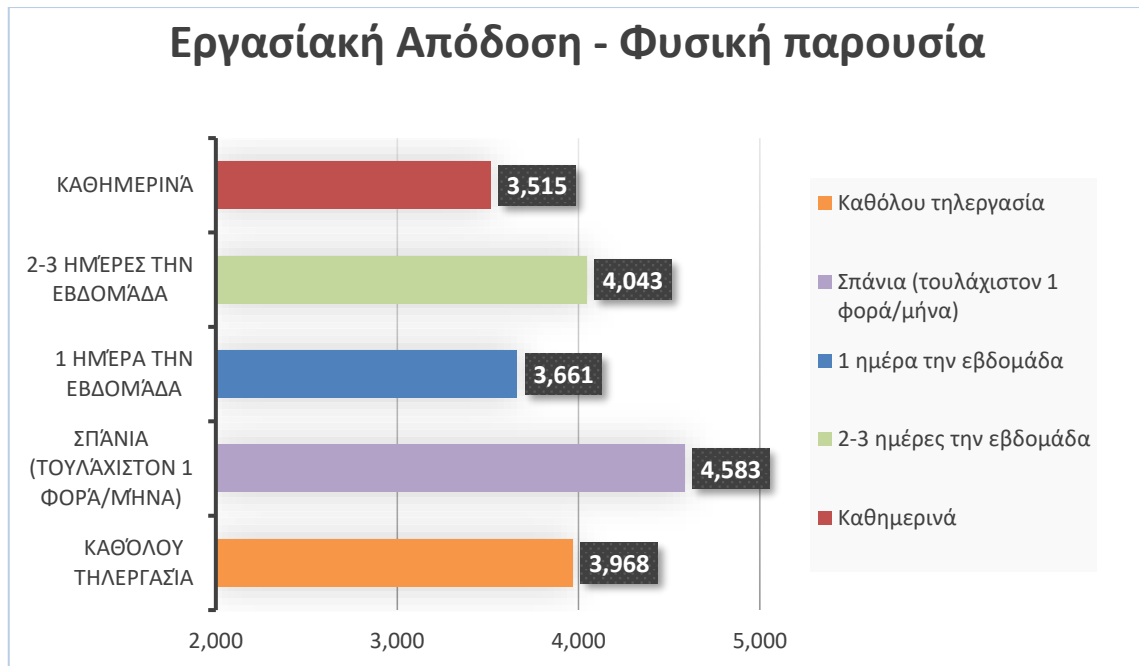
επιθυμούν (Διάγραμμα 22). Η πλειοψηφία με ποσοστό 38% απάντησε πώς δεν ενδιαφέρεται για το μοντέλο εργασίας της τηλεργασίας και πως επιθυμεί να εργάζεται μόνο με φυσική παρουσία. Στις επιλογές των ερωτηθέντων δεύτερη ακολουθεί με ποσοστό 25% η «2 ημέρες την εβδομάδα» με τελευταία επιλογή να είναι η «4 ημέρες την εβδομάδα» συγκεντρώνοντας το μικρό ποσοστό της τάξεως του 3%.



Διάγραμμα 22: Επιθυμία δείγματος για συχνότητα τηλεργασίας

4.3 Στοιχεία Εργασιακής απόδοσης

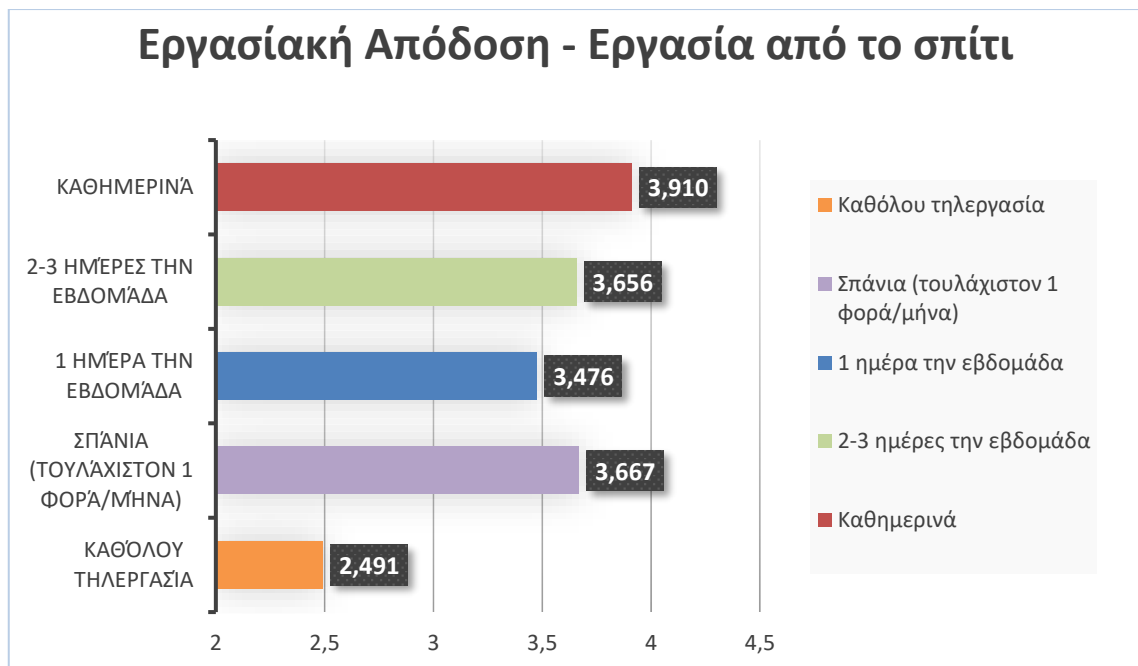
Η επόμενη ενότητα του ερωτηματολογίου στο πρώτο της μέρος αφορούσε στην εργασιακή απόδοση των ερωτηθέντων. Συγκεκριμένα κλήθηκαν να αξιολογήσουν την παραγωγικότητα τους, την ποιότητα του αποτελέσματος της εργασίας τους, την αποτελεσματικότητά τους όταν εργάζονται με φυσική παρουσία, δηλαδή από τα γραφεία της εταιρείας τους, και όταν εργάζονται εξ αποστάσεως και συγκεκριμένα από την οικία τους.



Διάγραμμα 23: Εργασιακή απόδοση δείγματός όταν εργάζεται με φυσική παρουσία

Το πρώτο διάγραμμα (Διάγραμμα 23) αναφέρεται σε συνθήκες εργασίας από τις εγκαταστάσεις του οργανισμού των ερωτηθέντων. Οι εργαζόμενοι που τηλεργάζονται σπάνια (τουλάχιστον μία φορά το μήνα) αξιολόγησαν με τον υψηλότερο μέσο όρο (4,583/5) μεταξύ των υπολοίπων ομάδων συχνότητας τηλεργασίας την εργασιακή τους απόδοση. Οι εργαζόμενοι που τηλεργάζονται καθημερινά βαθμολόγησαν με το μικρότερο μέσο όρο την εργασιακή τους απόδοση (3,515/5). Παρόλα αυτά το συγκεκριμένο ποσοστό δεν λαμβάνεται ιδιαίτερα υπ' όψιν καθώς καλούνται να αξιολογήσουν τους εαυτούς τους για μία εργασιακή συνθήκη που τουλάχιστον το τελευταίο πρόσφατο χρονικό διάστημα δεν βιώνουν.

Το επόμενο διάγραμμα (Διάγραμμα 24) αναφέρεται στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων όταν εργάζονται από το σπίτι. Οι εργαζόμενοι που τηλεργάζονται καθημερινά αξιολόγησαν με τον υψηλότερο μέσο όρο (3,910/5) μεταξύ των υπολοίπων ομάδων συχνότητας τηλεργασίας την εργασιακή τους απόδοση. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται καθημερινά με φυσική παρουσία βαθμολόγησαν με το μικρότερο μέσο όρο την εργασιακή τους απόδοση (2,491/5). Παρόλα αυτά το συγκεκριμένο ποσοστό δεν λαμβάνεται ιδιαίτερα υπ' όψιν καθώς καλούνται να αξιολογήσουν τους εαυτούς τους για μία εργασιακή συνθήκη που είτε το τελευταίο πρόσφατο χρονικό διάστημα δεν βιώνουν είτε δεν έχουν βιώσει ποτέ.



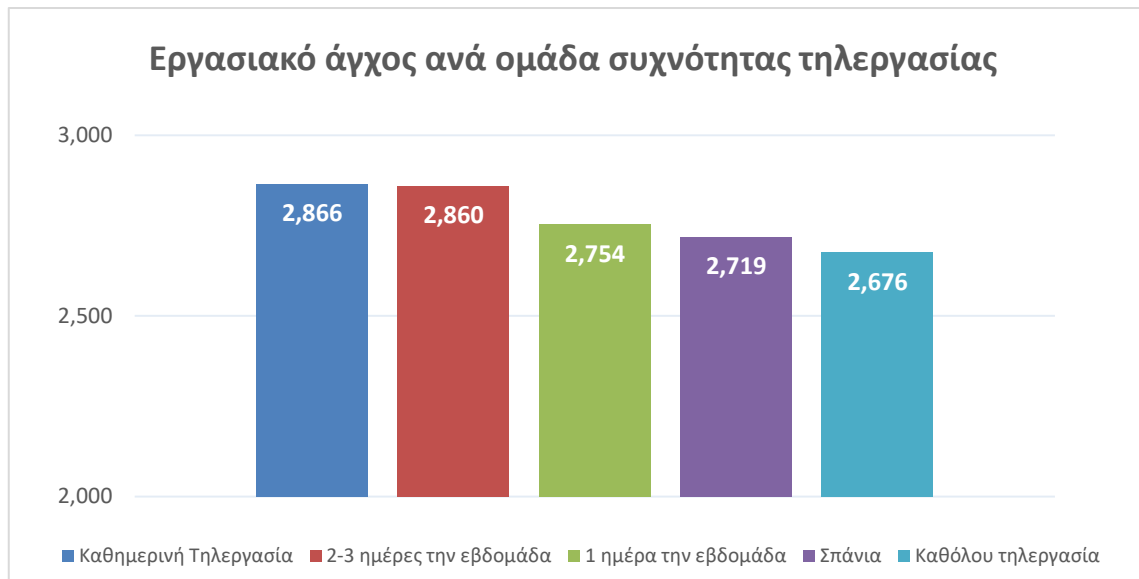
Διάγραμμα 24: Εργασιακή απόδοση δείγματος όταν εργάζεται από το σπίτι

Παρατηρώντας κάποιος τα δύο τελευταία Διαγράμματα 23 και 24, καταλαβαίνει πως οι εργαζόμενοι που τηλεργάζονται καθημερινά θεωρούν καλή την εργασιακή τους απόδοση σε συνθήκες τηλεργασίας, ενώ βαθμολογούν ιδιαίτερα χαμηλά την απόδοσή τους σε συνθήκες εργασίας με φυσικής παρουσίας. Αντίστοιχα πράττουν και οι εργαζόμενοι που εργάζονται μόνο με φυσική παρουσία και στις δύο αυτές καταστάσεις. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω τα δύο ποσοστά (3.515 και 2,491) δεν χρήζουν ιδιαίτερης ανάλυσης και παρατηρείται επίσης έντονη υποκειμενικότητα και ανάγκη στήριξης του μοντέλου εργασίας που βιώνουν.

Τα πιο αξιόπιστα αποτελέσματα που βοηθούν στη συγκριτική μελέτη των δύο μοντέλων εργασίας είναι η αξιολογήσεις των εργαζομένων που εργάζονται δύο ή τρεις φορές την εβδομάδα εξ αποστάσεως, δηλαδή υβριδικό μοντέλο, καθώς βιώνουν σχεδόν ισόποσα και τα δύο μοντέλα εργασίας. Η συγκεκριμένη ομάδα του δείγματος που διαχωρίζεται βάσει της συχνότητας τηλεργασίας, αξιολόγησε την εργασιακή της απόδοση σε συνθήκες εργασίας με φυσική παρουσία με 4,043/5 ενώ σε συνθήκες εργασίας από το σπίτι με 3,656/5.

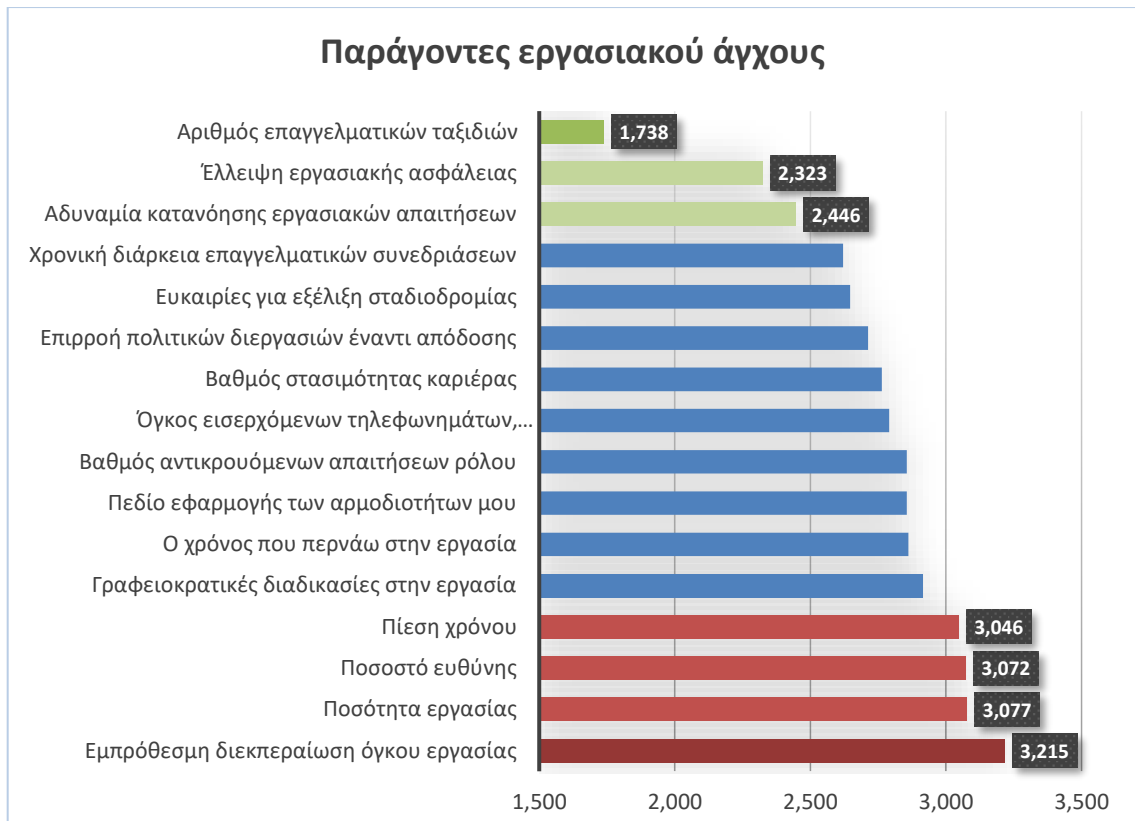
4.4 Στοιχεία Εργασιακού άγχους

Το δεύτερο μέρος της συγκεκριμένης ενότητας του ερωτηματολογίου αφορά στις συνθήκες που επικρατούν σε μία εργασία και σε ποιο βαθμό αυτές προκαλούσαν άγχος στους εργαζόμενους. Στο παρακάτω διάγραμμα (Διάγραμμα 25) παρουσιάζονται ο μέσος όρος εργασιακού άγχους ανά ομάδα συχνότητας τηλεργασίας. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται καθημερινά εξ αποστάσεως παρουσιάζουν το υψηλότερο ποσοστό εργασιακού άγχους (2,866/5) ενώ όσοι εργάζονται μόνο με φυσική παρουσία το χαμηλότερο (2,676/5).



Διάγραμμα 25: Εργασιακό άγχος ανά ομάδα συχνότητας τηλεργασίας

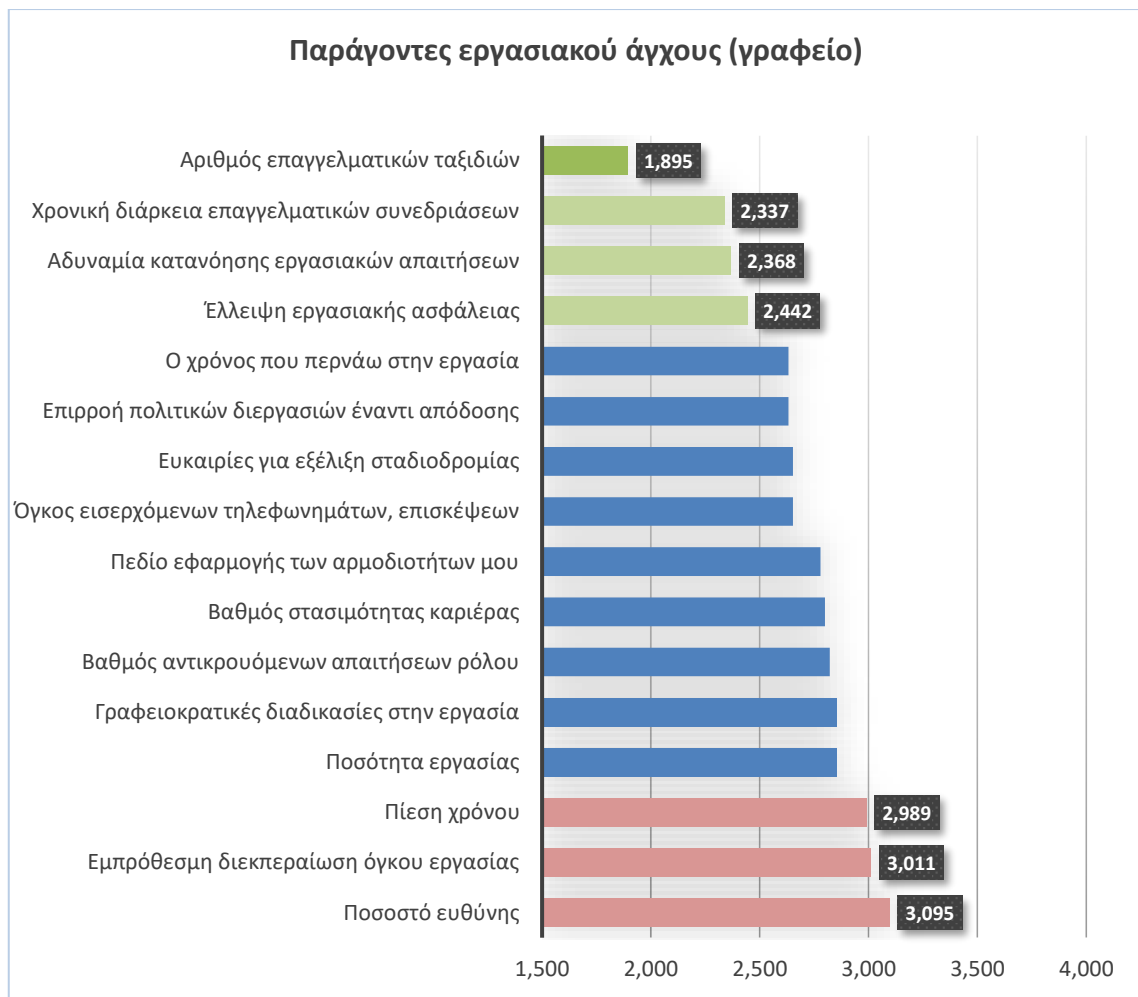
Στο παρακάτω διάγραμμα (Διάγραμμα 26) καταγράφονται όλες οι συνθήκες εργασίας που αποτελούν πιθανούς παράγοντες πρόκλησης άγχους, από τον αριθμό των επαγγελματικών ταξιδιών που προκαλεί σύμφωνα με τους ερωτηθέντες ελάχιστο εργασιακό άγχος (1,738/5), έως και την διεκπεραίωση εργασιών εντός ορισμένου χρονικού διαστήματος, η οποία προκαλεί το περισσότερο εργασιακό άγχος (3,215/5).



Διάγραμμα 26: Παράγοντες πρόκλησης εργασιακού άγχους στους εργαζόμενους του δείγματος

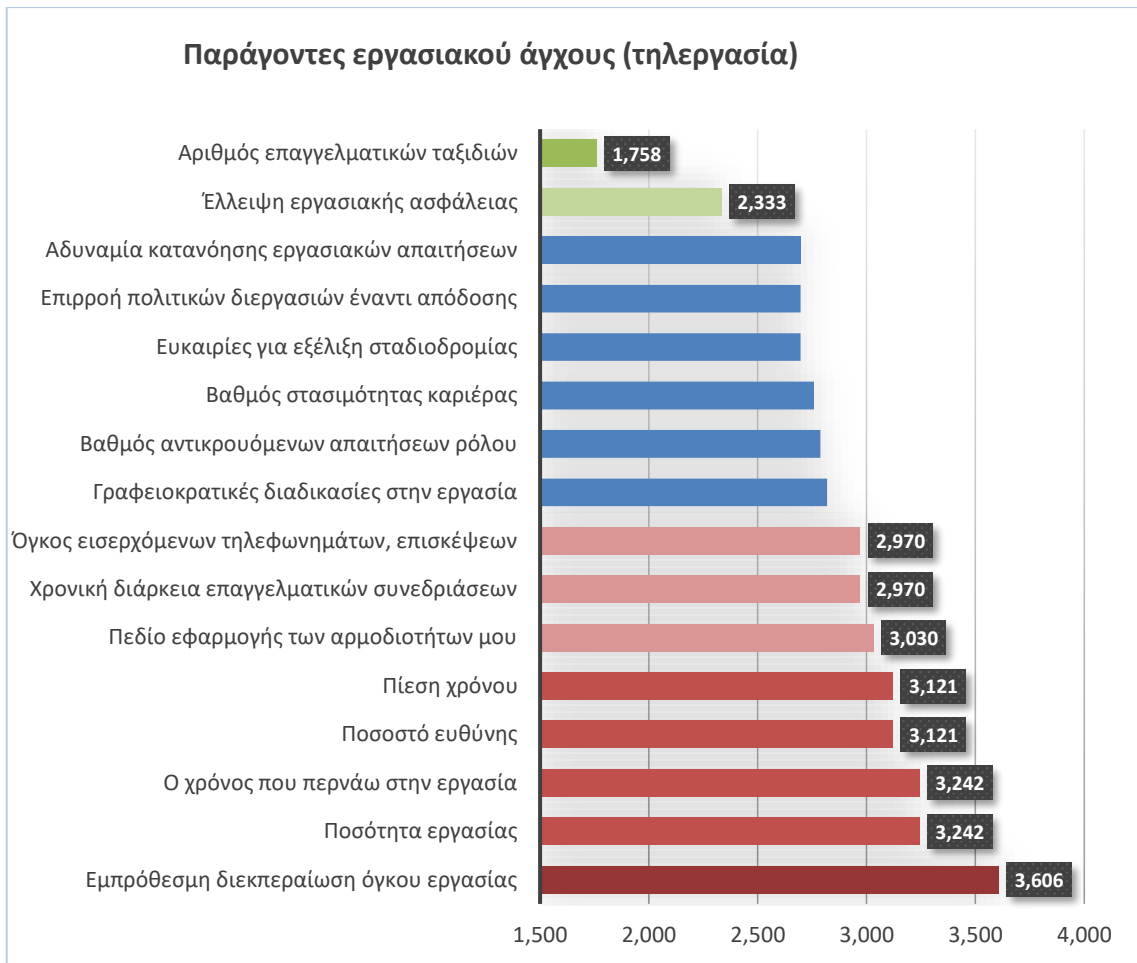
Τα παραπάνω αποτελέσματα αφορούν το συνολικό ποσοστό του δείγματος, δηλαδή εργαζόμενους που ακόλουθούν όλα τα μοντέλα εργασίας. Εύλογα προκύπτει το συμπέρασμα πως ανάλογα με το αν κάποιος τηλεργάζεται πλήρως ή εργάζεται μόνο με φυσική παρουσία ή ακολουθεί κάποιο υβριδικό μοντέλο εργασίας, οι παράγοντες που του δημιουργούν άγχος διαφέρουν ως προς τον βαθμό πρόκλησης.

Στο παρακάτω διάγραμμα (Διάγραμμα 27) διερευνάται ο βαθμός πρόκλησης εργασιακού άγχους κάθε παράγοντα στους εργαζόμενους που εργάζονται μόνο με φυσική παρουσία. Ο αριθμός των επαγγελματικών ταξιδιών, η χρονική διάρκεια των επαγγελματικών συνεδριάσεων, η αδυναμία κατανόησης των εργασιακών απαιτήσεων και η έλλειψη της εργασιακής τους ασφάλειας αποτελούν τους παράγοντες που προκαλούν το χαμηλότερο εργασιακό άγχος στη συγκεκριμένη ομάδα εργασίας. Αντιθέτως η εμπρόθεσμη διεκπεραίωση του συνολικού όγκου εργασίας, η πίεση χρόνου και το ποσοστό ευθύνης είναι οι παράγοντες που προκαλούν το υψηλότερο εργασιακό άγχος με το τελευταίο μάλιστα να υπολογίζεται στο 3,095/5.



Διάγραμμα 27: Παράγοντες πρόκλησης εργασιακού άγχους στους εργαζόμενους (γραφείο)

Στο παρακάτω διάγραμμα (Διάγραμμα 28) διερευνάται ο βαθμός πρόκλησης εργασιακού άγχους κάθε παράγοντα στους εργαζόμενους που εργάζονται καθημερινά εξ αποστάσεως. Ο αριθμός των επαγγελματικών ταξιδιών και η έλλειψη της εργασιακής τους ασφάλειας αποτελούν τους παράγοντες που προκαλούν το χαμηλότερο εργασιακό άγχος στη συγκεκριμένη ομάδα εργασίας. Αντιθέτως πάρα πολλοί παράγοντες προκαλούν υψηλό εργασιακό άγχος (άνω των 3 μονάδων) με την εμπρόθεσμη διεκπεραίωση του όγκου εργασίας τους να υπολογίζεται στο 3,606/5, αποτελώντας τον υψηλότερο δείκτη μέτρησης της έρευνας ανάμεσα σε όλες τις μετρήσεις πρόκλησης εργασιακού άγχους για όλες τις εργασιακές ομάδες ανάλογα με τη συχνότητα τηλεργασίας.



Διάγραμμα 28: Παράγοντες πρόκλησης εργασιακού άγχους στους εργαζόμενους (τηλεργασία)

Στο παρακάτω διάγραμμα (Διάγραμμα 28) διερευνάται ο βαθμός πρόκλησης εργασιακού άγχους κάθε παράγοντα στους εργαζόμενους που ακολουθούν το υβριδικό μοντέλο εργασίας και συγκεκριμένα εργάζονται 2-3 φορές την εβδομάδα υπό το καθεστώς τηλεργασίας και τις υπόλοιπες με φυσική παρουσία. Ο αριθμός των επαγγελματικών ταξιδιών και η έλλειψη της εργασιακής τους ασφάλειας αποτελούν τους παράγοντες που προκαλούν το χαμηλότερο εργασιακό άγχος στη συγκεκριμένη ομάδα εργασίας. Αντιθέτως πάρα πολλοί παράγοντες προκαλούν υψηλό εργασιακό άγχος (άνω των 3 μονάδων) με την ποσότητα της εργασίας τους να υπολογίζεται στο 3,414/5 αποτελώντας τον υψηλότερο παράγοντα πρόκλησης εργασιακού άγχους για τη συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων.

Παράγοντες εργασιακού άγχους (Υβριδικό μοντέλο)



Διάγραμμα 29: Παράγοντες πρόκλησης εργασιακού άγχους στους εργαζόμενους (υβριδικό μοντέλο εργασίας)

4.5 Στοιχεία Φυσικής δραστηριότητας

Στο τελευταίο τμήμα του ερωτηματολογίου οι εργαζόμενοι ερωτήθηκαν σχετικά με τη φυσική τους δραστηριότητα εντός της τελευταίας εβδομάδας ενώ όπως προαναφέρθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα φυσικής δραστηριότητας IPAQ. Οι εργαζόμενοι κατηγοριοποιούνται ανάλογα με το επίπεδο της συνολικής τους φυσικής δραστηριότητας σε τρία επίπεδα: «αδρανής», «ελάχιστα ενεργός» και «ενεργός σε επίπεδο που βελτιώνεται η σωματική του υγεία».

Πίνακας 13: Μέσος όρος συνολικής φυσικής δραστηριότητας δείγματος σε MET-λεπτά

Μέσος όρος συνολικής Φυσικής δραστηριότητας	
	MET λεπτά
Έγκυρα	195
Μέσος Όρος	2174.236
Τυπ. Απόκλιση	1577.865
Ελάχιστο	33.000
Μέγιστο	7998.000

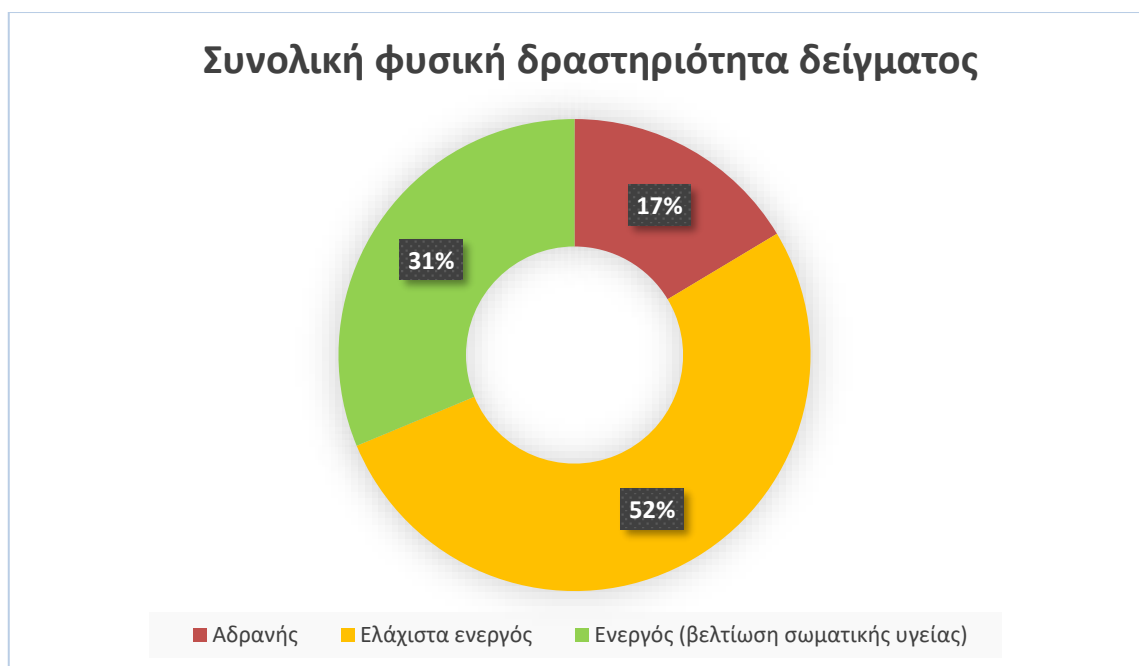
Ο μέσος όρος του δείγματος είναι 2174 MET-λεπτά. Η μέθοδος υπολογισμού της συνολικής φυσικής δραστηριότητας έχει προαναφερθείς στο προηγούμενο κεφάλαιο ενώ στον επόμενο πίνακα (Πίνακας 12) καταγράφονται τα κριτήρια για την ένταξη των εργαζομένων στις κατηγορίες φυσικής δραστηριότητας.

Πίνακας 14: Κριτήρια ένταξης δείγματος ανά κατηγορίες συνολικής φυσικής δραστηριότητας

Κριτήρια ένταξης κατηγοριών		
Αδρανής	Ελάχιστα ενεργός	Ενεργός (βελτίωση σωματικής υγείας)
Δεν πληροί τα κριτήρια άλλων κατηγοριών	3 ή περισσότερες δραστηριότητες τουλάχιστον 20 λεπτών δύο την ημέρα	έντονης δραστηριότητας ένταξης για τουλάχιστον 3 ημέρες επιτυγχάνοντας τουλάχιστον 1500 MET-λεπτά/εβδομάδα

5 ή περισσότερες ημέρες μέτριας έντασης δραστηριότητας ή περπάτημα τουλάχιστον 30 λεπτών την ημέρα	7 ημέρες οποιουδήποτε συνδυασμού βαδίσματος, μέτριας έντασης ή έντονης έντασης δραστηριότητες που επιτυγχάνουν τουλάχιστον 3000 MET-λεπτά ανά εβδομάδα.
5 ή περισσότερες ημέρες οποιουδήποτε συνδυασμού βαδίσματος, μέτριας έντασης ή έντονης έντασης δραστηριότητες που επιτυγχάνουν τουλάχιστον 600 MET-λεπτά ανά εβδομάδα (αποτέλεσμα συνολικής βαθμολογίας της φυσικής τους δραστηριότητας).	

Στο Διάγραμμα 30 οι εργαζόμενοι βάσει της συνολικής φυσικής δραστηριότητας εντός μίας εβδομάδας σύμφωνα με τις απαντήσεις που έδωσαν στο ερωτηματολόγιο και των προαναφερθέντων κριτηρίων χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες.



Διάγραμμα 30: Κατηγοριοποίηση δείγματος ανάλογα με συνολική φυσική δραστηριότητα

Σύμφωνα με το παραπάνω διάγραμμα περίπου ένας στους δύο εργαζόμενους χαρακτηρίζονται ελάχιστα ενεργοί, δηλαδή εξασκούν στην καθημερινότητα τους κάποια

φυσική δραστηριότητα η οποία δεν είναι ικανή να βελτιώσει την υγεία τους. Το 17% των εργαζομένων θεωρούνται αδρανείς, γεγονός επικίνδυνο για τη σωματική και ψυχολογική τους υγεία. Το 31% ασκεί έντονη φυσική δραστηριότητα, χαρακτηρίζονται ενεργοί ως προς το παραπάνω διάγραμμα και βελτιώνουν μέσω της φυσικής δραστηριότητας την υγεία τους. Γενικότερα η συνολική φυσική δραστηριότητα του δείγματος είναι μεγαλύτερη αν συγκριθεί με τις ευρωπαϊκές μελέτες που παρουσιάστηκαν στο δεύτερο κεφάλαιο. Τα τελευταία χρόνια οι εργαζόμενοι στον ελλαδικό χώρο φαίνεται να έχουν κάνει ελαφρώς μία στροφή προς τη φυσική δραστηριότητα και κατά συνέπεια τη βελτίωση της υγείας τους.

4.6 Συσχετίσεις Μεταβλητών

Στο Πίνακα 13 εξετάζεται η συσχέτιση μεταξύ των κυριότερων μεταβλητών της έρευνας. Στη συνέχεια παρουσιάζονται όλες οι συσχετίσεις μεταβλητών που αναδείχθηκαν μέσω της ανάλυσης ενώ τα συμπεράσματα που εξάγονται από αυτές αναλύονται στο επόμενο κεφάλαιο της έρευνας.

Η ηλικία εμφανίζεται να σχετίζεται θετικά όπως αναμενόταν με τον αριθμό των παιδιών στο σπίτι ($r = 0,640$, $p < 0.001$) και τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας ($r = 0,936$, $p < 0.001$). Επίσης σχετίζεται θετικά με την εργασιακή παραγωγικότητα όταν η εργασία λαμβάνει χώρο στο γραφείο ($r = 0,196$, $p = 0.006$) και ελαφρώς με τη φυσική δραστηριότητα ($r = 0,145$, $p = 0.043$). Ταυτόχρονα σχετίζεται στατιστικά αρνητικά με την συχνότητα τηλεργασίας ($r = -0,332$, $p < 0.001$), με την επιθυμία συχνότητας τηλεργασίας ($r = -0,396$, $p < 0.001$) και με την εργασιακή παραγωγικότητα όταν η εργασία εκτελείται εξ αποστάσεως και συγκεκριμένα από το σπίτι ($r = -0,237$, $p < 0.001$).

Ο αριθμός των παιδιών στο σπίτι παρουσιάζει σχετικά παρόμοιες συσχετίσεις με τη μεταβλητή της ηλικίας. Συγκεκριμένα σχετίζεται στατιστικά σημαντικά και θετικά με τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας ($r = 0,628$, $p < 0.001$) όπως είναι εύλογο. Επίσης σχετίζεται στατιστικά αρνητικά με τη συχνότητα τηλεργασίας ($r = -0,268$, $p < 0.001$) και την επιθυμία για αυτή μελλοντικά ($r = -0,269$, $p < 0.001$) καθώς και με την παραγωγικότητα από το σπίτι ($r = -0,218$, $p = 0.002$).

Η μεταβλητή των χρόνων εργασιακής εμπειρίας παρόμοια με τις ανωτέρω σχετίζεται στατιστικά αρνητικά με τη συχνότητα της τηλεργασίας ($r = -0,326$, $p < 0.001$) και με την επιθυμία για αυτή μελλοντικά ($r = -0,425$, $p < 0.001$). Επίσης σχετίζεται αρνητικά με την εργασιακή παραγωγικότητα των υπαλλήλων όταν εργάζονται από το

σπίτι ($r = -0,270$, $p < 0.001$) και ελαφρώς θετικά με την εργασιακή παραγωγικότητα όταν εργάζονται από το γραφείο ($r = 0,172$, $p = 0.016$).

Η συχνότητα της τηλεργασίας παρουσιάζει εκτός των προαναφερθέντων στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με την επιθυμία για μελλοντική συχνότητα τηλεργασίας ($r = 0,500$, $p < 0.001$) και με την παραγωγικότητα των εργαζομένων όταν εργάζονται από το σπίτι ($r = 0,365$, $p < 0.001$). Αντιθέτως παρουσιάζει αρνητική συσχέτιση με την παραγωγικότητα των εργαζομένων από τις εγκαταστάσεις των οργανισμών που εργάζονται ($r = -0,200$, $p = 0.005$).

Η επιθυμία της μελλοντικής συχνότητας τηλεργασίας παρουσιάζει επίσης θετική συσχέτιση με την εργασιακή παραγωγικότητα από το σπίτι ($r = 0,565$, $p < 0.001$) και αρνητική συσχέτιση με την εργασιακή παραγωγικότητα από το γραφείο ($r = -0,212$, $p = 0.003$). Ωστόσο παρουσιάζει σημαντική αρνητική συσχέτιση με τη φυσική δραστηριότητα των εργαζομένων ($r = -0,229$, $p < 0.001$) και χρήζει περαιτέρω ανάλυσης.

Οι συσχετίσεις της μεταβλητής της εργασιακής παραγωγικότητας από το γραφείο αναλύθηκαν παραπάνω, ενώ η μεταβλητή της εργασιακής παραγωγικότητας από το σπίτι σχετίζεται στατιστικά θετικά με το εργασιακό άγχος ($r = 0,200$, $p = 0.005$) και αρνητικά με τη φυσική δραστηριότητα ($r = -0,233$, $p < 0.001$).

Η φυσική δραστηριότητα ως μεταβλητή στην παρούσα έρευνα πέραν των ανωτέρω αναλύσεων σχετίζεται στατιστικά ιδιαίτερα σημαντικά και αρνητικά με τη μεταβλητή του εργασιακού άγχους ($r = -0,500$, $p < 0.001$).

Πίνακας 15: Ανάλυση συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών

Μεταβλητή	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Ηλικία	Αριθμός παιδιών στο σπίτι	Χρόνια εργασιακής εμπειρίας	Συχνότητα τηλεργασίας	Επιθυμητή συχνότητα τηλεργασίας	Παραγωγικότητα εργασίας από το γραφείο	Παραγωγικότητα εργασίας από το σπίτι	Εργασιακός άγχος	Φυσική δραστηριότητα
1. Ηλικία	Pearsons r	-							
	P-value	-							
2. Αριθμός παιδιών στο σπίτι	Pearsons r	0.640*** <.001							
	P-value	-							
3. Χρόνια εργασιακής εμπειρίας	Pearsons r	0.936*** <.001	-						
	P-value	-							
4. Συχνότητα τηλεργασίας	Pearsons r	-0.332*** <.001	-0.326*** <.001	-					
	P-value	<.001	<.001	-					
5. Επιθυμητή συχνότητα τηλεργασίας	Pearsons r	-0.396*** <.001	-0.425*** <.001	0.500*** <.001	-				
	P-value	<.001	<.001	<.001	-				
6. Παραγωγικότητα εργασίας από το γραφείο	Pearsons r	0.196** 0.006	0.172* 0.016	-0.200** 0.005	-0.212** 0.003	-			
	P-value	0.051	0.016	0.005	0.003	-			
7. Παραγωγικότητα εργασίας από το σπίτι	Pearsons r	-0.237*** <.001	-0.218** 0.002	-0.270*** <.001	0.365*** <.001	0.089	-		
	P-value	<.001	0.002	<.001	<.001	0.215	-		
8. Εργασιακός άγχος	Pearsons r	-0.040	0.027	-0.026	0.075	0.113	0.200*** 0.005	-	
	P-value	0.580	0.704	0.714	0.296	0.115	0.005	-	
9. Φυσική δραστηριότητα	Pearsons r	0.145* 0.043	0.084	0.106	-0.115	0.082	-0.233** <.001	-0.500*** <.001	-
	P-value	0.043	0.240	0.142	0.109	0.257	<.001	<.001	-

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Βιβλιογραφία - Πηγές Κεφαλαίου

A. Ελληνική βιβλιογραφία – πηγές

B. Ξενόγλωσση βιβλιογραφία – πηγές

Craig, C. L., Marshall, A. L., Sjöström, M., Bauman, A. E., Booth, M. L., Ainsworth, B. E. & Oja, P 2003, "International physical activity questionnaire: 12-country reliability and validity", *Medicine and science in sports and exercise*, 35(8), pp.1381-1395.

Κεφάλαιο 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ

5.1 Παρουσίαση κυρίων συμπερασμάτων

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τα κυριότερα αποτελέσματα που εκμειεύτηκαν από την έρευνα, έπειτα από συνδυασμό της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου που δημιουργήθηκε σύμφωνα με τις ανάγκες της. Το πρώτο συμπέρασμα αφορά στην αυξημένη συχνότητα υιοθέτησης της τηλεργασίας. Όπως προαναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο στις αρχές του 2000 το ποσοστό που τηλεεργαζόταν ήταν περίπου 1% ενώ αργότερα το 2009 έφτασε το 4,3% και το 5,3% το 2019. Μετά την έξαρση της πανδημίας COVID-19 το ποσοστό αυτό ανήλθε στο 24.7% το 2021. Οι παραπάνω αριθμοί αντιπροσωπεύουν το γενικό πληθυσμό της Ελλάδας που εργάζεται. Σύμφωνα με την παρούσα έρευνα το 18% των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που εδρεύουν στη χώρα μας είχαν τηλεεργαστεί πριν το 2020 ενώ μετά την υγειονομική κρίση το ποσοστό εκτοξεύτηκε στο 50% περίπου. Συγκεκριμένα μόνο το 9% τηλεεργάζοταν καθημερινά ή 2-3 φορές την εβδομάδα πριν το 2020, ενώ μετά την πανδημία το 32%.

Οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εργαζόμενοι, οι οποίοι εύλογα συγκέντρωναν περισσότερα χρόνια εργασιακής εμπειρίας, τηλεεργάζονται λιγότερο σε σύγκριση με τους μικρότερους ηλικιακά εργαζόμενους σε επιχειρήσεις. Υπάρχουν πολλοί παράγοντες που ίσως συντελούν σε αυτό μεταξύ των οποίων η έμφυτη αντίσταση των ανθρώπων σε οποιαδήποτε αλλαγή συνήθειας (εργασία με φυσική παρουσία) και οι αυξημένες απαιτήσεις γνώσης γύρω από τεχνολογικά ζητήματα (χαμηλός ψηφιακός αλφαριθμητισμός).

Ένα ακόμη ενδιαφέρον συμπέρασμα αποτελεί ο αυξημένος εργασιακός χρόνος όσον αφορά στην εργασία εξ αποστάσεως. Μετά τον Μάρτιο του 2020 οι εργαζόμενοι μόνο μέσω φυσικής παρουσίας δήλωσαν ότι εργάζονται κατά μέσο όρο την εβδομάδα 41,4 ώρες ενώ όσοι ακολούθησαν υβριδικό μοντέλο, δηλαδή εργάστηκαν από το σπίτι δύο με τρεις φορές την εβδομάδα, 41,5 ώρες. Ωστόσο όσοι εργάστηκαν στο ίδιο χρονικό διάστημα καθημερινά εξ αποστάσεως δήλωσαν κατά μέσο όρο 43,2 ώρες εργασίας ανά εβδομάδα, δηλαδή πάνω από 8 ώρες την ημέρα.

Σύμφωνα με προηγούμενες μελέτες τον Ιούνιο του 2020 και τον Μάρτιο του 2021 ο γενικός πληθυσμός της Ελλάδας δεν επιθυμούσε να εργαστεί μελλοντικά εξ

αποστάσεως σε ποσοστό 32,3% και 42,1% αντίστοιχα (Κυριακούλας, 2020). Στην παρούσα έρευνα το αντίστοιχο ποσοστό για τους εργαζομένους σε επιχειρήσεις ήταν 38% επιβεβαιώνοντας τα στοιχεία που προέκυψαν από ευρωπαϊκές έρευνες σχετικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον ελληνικό χώρο από το μοντέλο εργασίας της τηλεργασίας (45%). Το 4% του δείγματος επιθυμεί να εργάζεται καθημερινά εξ αποστάσεως μελλοντικά ενώ το 42% προτιμά το υβριδικό μοντέλο, δηλαδή να εργάζεται εξ αποστάσεως δύο ή τρεις ημέρες την εβδομάδα και τις υπόλοιπες με φυσική παρουσία. Παρατηρήθηκε πως όσοι τηλεργάζονταν στο παρελθόν επιθυμούσαν να συνεχίσουν και μελλοντικά απλά με διαφορετική συχνότητα (συνήθως όποιος εργαζόταν εξ αποστάσεως καθημερινά επιθυμούσε να τηλεργάζεται ορισμένες ημέρες την εβδομάδα) ενώ παράλληλα όσοι δεν επιθυμούσαν να τηλεργαστούν μελλοντικά από το σπίτι ήταν μεγαλύτεροι ηλικιακά και οι περισσότεροι δεν έχουν τηλεργαστεί.

Η έρευνα όπως έχει προαναφερθεί μελέτησε και την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων μέσω της μεθόδου της αυτοαξιολόγησης, ανάλογα με το μοντέλο εργασίας που ακολουθούν. Όσοι τηλεργάζονται καθημερινά θεωρούν ότι έχουν καλή εργασιακή απόδοση (3,91/5) όταν εργάζονται εξ αποστάσεως και χειρότερη όταν εργάζονται με φυσική παρουσία. Αντίστοιχα παρατηρείται και για τους εργαζόμενους επιχειρήσεων που εργάζονται μόνο με φυσική παρουσία (3,97/5), γεγονός που αποδεικνύει πως οι εργαζόμενοι θεωρούν παραγωγικούς τους εαυτούς τους βάσει του μοντέλου εργασίας που ακολουθούν και λιγότερο παραγωγικούς σε περίπτωση που αλλάξουν μοντέλο εργασίας. Ενδιαφέρον ωστόσο παρουσιάζει και η αυτοαξιολόγηση των εργαζομένων που ακολούθησαν υβριδικό μοντέλο (2-3 φορές την εβδομάδα εργασία εξ αποστάσεως) καθώς είχαν τριβή και με τα δύο μοντέλα εργασίας στο ίδιο χρονικό διάστημα. Οι εργαζόμενοι με υβριδικό μοντέλο δήλωσαν παραγωγικοί σε συνθήκες τηλεργασίας σε βαθμό 3,67/5 και ακόμη περισσότερο κατά την εργασία με φυσική παρουσία 4,00/5. Με τις παρούσες συνθήκες τηλεργασίας δηλαδή οι εργαζόμενοι υπό υβριδικό μοντέλο εργασίας είναι περισσότερο παραγωγικοί όταν εργάζονται με φυσική παρουσία.

Οι λόγοι για τους οποίους στους παραπάνω εργαζομένους παρατηρείται μειωμένη εργασιακή απόδοση όταν εργάζονται από το σπίτι ποικίλουν. Βασικοί παράγοντες αποτελούν η συμβίωση με παιδιά στο σπίτι κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, ο τεχνολογικός εξοπλισμός, το αυξημένο εργασιακό άγχος και σε κάποιες περιπτώσεις η έλλειψη επιτήρησης. Αξιοσημείωτο είναι πως η μικρότερη εργασιακή απόδοση παρατηρείται στους εργαζομένους που εργάζονται εξ αποστάσεως μόνο μία ημέρα την εβδομάδα με την εργασιακή τους απόδοση να είναι 3,48/5 κατά τις ημέρες τηλεργασίας. Σε αυτό πέραν των προαναφερθέντων παραγόντων μπορεί να

συγκαταλέγεται και η νοοτροπία των εργαζομένων, δηλαδή το γεγονός ότι θεωρούν πως την μία ημέρα που εργάζονται από το σπίτι έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται με πιο ήπιους ρυθμούς και συνήθως να προσπαθούν τις υπόλοιπες τέσσερις ημέρες εργασίας με φυσική παρουσία να ισορροπήσουν τη συνολική εβδομαδιαία εργασιακή τους απόδοση.

Οι μέσοι όροι του εργασιακού άγχους των εργαζομένων υπογραμμίζουν το γεγονός πως η τηλεργασία αυξάνει το εργασιακό άγχος σε σχέση με την εργασία μέσω φυσικής παρουσίας. Όσοι εργαζόμενοι εργάζονται μόνο με φυσική παρουσία σημείωσαν επίπεδα εργασιακού άγχους της τάξης του 2,68/5. Το αντίστοιχο νούμερο για τους εργαζομένους που ακολουθούν το υβριδικό μοντέλο είναι 2,86/5 ενώ για τους μόνιμα εργαζόμενους εξ αποστάσεως 2,87/5. Οι βασικοί παράγοντες αύξησης του εργασιακού άγχους κατά την τηλεργασία σε σχέση με την εργασία με φυσική παρουσία είναι: ο μεγαλύτερος όγκος εργασίας, η εμπρόθεσμη διεκπεραίωση της, ο περισσότερος χρόνος στην εργασία (ακόμη και χωρίς τις μετακινήσεις από και προς τον τόπο εργασίας), η χρονική διάρκεια των ηλεκτρονικών συναντήσεων και η αδυναμία κατανόησης των απαιτήσεων του ρόλου (έλλειψη άμεσης επικοινωνίας για σύντομες διευκρινήσεις).

Επιπρόσθετα παρατηρείται σημαντική αύξηση στη φυσική δραστηριότητα των εργαζομένων σε σύγκριση με το γενικό πληθυσμό. Δεν υπήρχαν στοιχεία φυσικής δραστηριότητας συγκεκριμένα για εργαζόμενους σε επιχειρήσεις, παρά μόνο ευρωπαϊκές έρευνες όπου για το 2017 ανέφεραν πως το 20% του γενικού πληθυσμού στην Ελλάδα ασκεί φυσική δραστηριότητα. Το 31% των εργαζομένων σε επιχειρήσεις ασκούν φυσική δραστηριότητα ικανή να βελτιώνει τη σωματική και ψυχολογική τους υγεία. Δυο ενδιαφέρουσες παρατηρήσεις είναι πρώτον ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εργαζόμενοι ασκούσαν σε μεγαλύτερο ποσοστό φυσική δραστηριότητα σε σχέση με τους μικρότερους, και δεύτερον όσοι γυμνάζονταν λιγότερο επιθυμούσαν να εργάζονται από το σπίτι, ίσως για να έχουν περισσότερο χρόνο να γυμναστούν μελλοντικά. Παρόλα αυτά οι συσχετίσεις σημειώνουν πως όσο περισσότερο παραγωγικός είναι ένας εργαζόμενος από το σπίτι του, τόσο λιγότερο ασκεί φυσική δραστηριότητα, ίσως εξαιτίας της έλλειψης χρόνου. Το εργασιακό άγχος κατέγραψε ισχυρή αρνητική στατιστικά συσχέτιση με τη φυσική δραστηριότητα, δηλαδή η φυσική δραστηριότητα αποτελεί βασικό ανασταλτικό παράγοντα πρόκλησης εργασιακού άγχους και η πλειοψηφία των εργαζομένων που είχαν υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους δεν ασκούσαν ιδιαίτερη φυσική δραστηριότητα.

5.2 Περιορισμοί έρευνας

Η παρούσα μελέτη υπόκειται σε διάφορους περιορισμούς ως προς το εύρος του πεδίου εφαρμογής της λόγω των στόχων και των πόρων του μελετητή, καθώς και εξαιτίας της αβεβαιότητας που χαρακτηρίζει τη σημερινή εποχή. Αρχικά, όπως έχει προαναφερθεί και στην εισαγωγή της μελέτης, η έρευνα αφορά τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον ελλαδικό χώρο. Η συλλογή δεδομένων με τη μέθοδο του ερωτηματολογίου και οι ανώνυμες απαντήσεις από την πλευρά των ερωτηθέντων, δεν προσφέρει τη δυνατότητα διευκρινιστικών ερωτήσεων από τον ερευνητή όπου αυτό είναι απαραίτητο. Επιπρόσθετα παρουσιάζονται βιβλιογραφικές αναφορές σε παγκόσμια κλίμακα με έμφαση στην Ευρώπη και τις χώρες που απαρτίζουν την Ευρωπαϊκή Ένωση λόγω της ένταξης της Ελλάδας σε αυτή.

Η αναφορά σε περιορισμένους πόρους του μελετητή μεταφράζεται στην περιορισμένη φυσική πρόσβαση του σε βιβλιοθήκες για ερευνητικό σκοπό λόγω των έκτακτων κυβερνητικών μέτρων για την παρεμπόδιση της εξάπλωσης της πανδημίας του COVID-19. Επιπλέον, τα κρατικά μέτρα που λήφθηκαν και συνεχίζουν να λαμβάνονται για την καταπολέμηση της εξάπλωσης του COVID-19 εξαρτώνται από τη χώρα και, ως εκ τούτου, ένας ακόμη περιορισμός της συγκεκριμένης μελέτης είναι ο γεωγραφικός. Η έρευνα επικεντρώνεται κυρίως σε τηλεργαζόμενους που έχουν ως μόνιμο μέρος διαμονής την Ελλάδα κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Δεν αποσκοπεί στη δημιουργία μιας παγκόσμιας και καθολικής κατανόησης του ζητήματος

Όσον αφορά στα πρόσφατα αποτελέσματα ερευνών σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την τηλεργασία, η υγειονομική κρίση είναι ένας καθοριστικός παράγοντας που τα επηρεάζει. Σε πιθανή μελλοντική της εφαρμογή υπό διάφορες μορφές δεν πρέπει να συνυπολογίζεται η υγειονομική κρίση. Έτσι οι μετρήσεις στην υγεία τους δεν θεωρούνται απόλυτα αντιπροσωπευτικές για τη μελλοντική τηλεργασία όπου δεν θα συμβαδίζει απαραίτητα και με την υγειονομική κρίση (COVID-19).

5.3 Μελλοντική έρευνα

Αρχικά οι ερευνητές θα μπορούσαν να κατηγοριοποιήσουν το μοντέλο εργασίας εκ αποστάσεως ή τηλεργασία όχι μόνο με βάση το χώρο και το χρόνο αλλά και διάφορες συνθήκες που επικρατούν γύρω από αυτό. Μέχρι στιγμής η τηλεργασία κατηγοριοποιείται με βάση το χώρο που πραγματοποιεί την εργασία ο τηλεργαζόμενος ή το χρόνο τον οποίο τηλεργάζεται (π.χ. 2 ημέρες την εβδομάδα, καθημερινά κα.). Αν μελλοντικά υιοθετηθούν κατηγορίες με βάση την ποιότητα της τηλεργασίας, για παράδειγμα καθιερωθεί κατηγοριοποίηση βάσει των παροχών του οργανισμού στον τηλεργαζόμενο, τότε θα είναι πιο εύκολο να διαχωρίζονται οι περιπτώσεις των εργαζομένων εξ αποστάσεως και να εντοπίζονται οι παράγοντες πρόκλησης άγχους.

Η παρούσα έρευνα αφορούσε στους εργαζόμενους ιδιωτικών επιχειρήσεων στον ελλαδικό χώρο που απασχολούνταν σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς κλάδους. Στο μέλλον θα μπορούσαν οι ερευνητές να μελετήσουν τους παράγοντες της τηλεργασίας που αυξάνουν το εργασιακό άγχος και στο δημόσιο τομέα καθώς λόγω των διαφορετικών συνθηκών θα διαφέρουν σε ορισμένο βαθμό από τους παράγοντες του ιδιωτικού. Επιπρόσθετα οι προτάσεις ως προς τη φυσική δραστηριότητα θα διαφέρουν λόγω του διαφορετικού μεγέθους και δυνατοτήτων του οργανισμού που απασχολεί τους εργαζόμενους.

Επίσης αξίζει να μελετηθεί μελλοντικά από ερευνητές ο λόγος για τον οποίο τηλεργάζονται οι εργαζόμενοι. Δηλαδή σε ποιο βαθμό επιλέγουν οι ίδιοι να τηλεργάζονται και σε ποιο βαθμό αναγκάζονται να εργαστούν εξ αποστάσεως (π.χ. κρατικά μέτρα). Ανάλογα με το αν επέλεξαν οι ίδιοι ή οι εταιρείες τους για την τηλεργασία, αλλάζουν και οι παράγοντες που προκαλούν εργασιακό άγχος. Για παράδειγμα αν ο τηλεργαζόμενος έχει επιλέξει να τηλεργάζεται και η εταιρεία για την οποία εργάζεται το επιτρέπει, τότε είναι θετικά προσκείμενος ως προς την τηλεργασία σαν μοντέλο εργασίας και θα του προκαλεί σαφώς λιγότερο εργασιακό άγχος σε σχέση με κάποιον που η εταιρεία του ανάγκασε να τηλεργαστεί. Στην παρούσα έρευνα δεν διευκρινίζεται η παραπάνω διαφοροποίηση των εργαζομένων, καθώς στο χρονικό διάστημα που πραγματοποιήθηκε η έρευνα η πλειοψηφία των τηλεργαζόμενων εργάστηκαν εξ αποστάσεως λόγω των έκτακτων υγειονομικών μέτρων που έλαβε η ελληνική κυβέρνηση για την αντιμετώπιση της πανδημίας του COVID-19. Οι εταιρείες υπό άλλες συνθήκες θα μπορούσαν να οδηγηθούν στην τηλεργασία για εξοικονόμηση πόρων.

5.4 Πρακτικές Προεκτάσεις

Στα προαναφερθέντα συμπεράσματα της έρευνας εντοπίστηκαν οι συνθήκες τηλεργασίας που προκαλούν εργασιακό άγχος και διαμορφώνουν αρνητική αντίληψη στους εργαζόμενους για το μοντέλο εργασίας εξ αποστάσεως. Επίσης μέσω των αναλύσεων των συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών της έρευνας και της αξιοποίησης της βιβλιογραφικής ανασκόπησης αποδεικνύεται ότι η φυσική δραστηριότητα περιορίζει το εργασιακό άγχος. Επιπρόσθετα παρατηρήθηκε πως οι εργαζόμενοι των ελληνικών επιχειρήσεων χωρίζονται σε δύο βασικές κατηγορίες με βάση την επιθυμία τους για τη συχνότητα τηλεργασίας και την εργασιακή τους απόδοση. Συγκεκριμένα η πρώτη κατηγορία εργαζομένων είναι στην πλειοψηφία οι μεγαλύτεροι ηλικιακά που επιθυμούν να εργάζονται μόνο δια της φυσικής παρουσίας καθώς αποδίδουν καλύτερα σε σχέση με την τηλεργασία. Στη δεύτερη κατηγορία εργαζομένων ανήκουν κυρίως οι μικρότεροι ηλικιακά που επιθυμούν στην πλειοψηφία τους το υβριδικό μοντέλο εργασίας και εργασιακά αποδίδουν καλύτερα όταν εργάζονται με φυσική παρουσία. Ωστόσο σημαντική μερίδα τους αποδίδει καλύτερα όταν εργάζεται εξ αποστάσεως. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αφουγκραστούν την επιθυμία των εργαζομένων τους και να δημιουργήσουν τις κατάλληλες συνθήκες για αυτούς όταν εργάζονται εξ αποστάσεως ώστε να συνεισφέρουν στην αύξηση της εργασιακής τους απόδοσης όταν εργάζονται εξ αποστάσεως.

Προφανώς οι συνθήκες εργασίας με φυσική παρουσία δύνανται να βελτιωθούν ωστόσο στην παρούσα έρευνα δίνεται έμφαση στη βελτίωση των συνθηκών που επικρατούν κατά την τηλεργασία, η οποία ικανοποιεί σαν μοντέλο εργασίας πολλές εταιρείες που την υιοθετούν καθώς και μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων. Παρακάτω προτείνονται διάφορες δράσεις από πλευράς των επιχειρήσεων ώστε να βοηθήσουν τους εργαζομένους στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, στην μείωση του παραγόμενου εργασιακού άγχους μέσω της φυσικής δραστηριότητας και στην αύξηση της εργασιακής τους απόδοσης. Στόχος των προτεινόμενων δράσεων είναι η αμοιβαία ικανοποίηση επιχειρήσεων και εργαζομένων καθώς τα επιθυμητά αποτελέσματα ευνοούν και τα δύο μέρη της εργασιακής σχέσης.

Αρχικά κρίνεται απαραίτητη η υιοθέτηση υβριδικού μοντέλου για τους εργαζομένους που το επιθυμούν με τροποποίηση του ανάλογα με τις συγκεκριμένες ανάγκες του κλάδου, των εργαζομένων, των επιχειρήσεων, των κοινωνικόπολιτικών συνθηκών με γνώμονα την αποτελεσματικότητα - παραγωγικότητα και την ικανοποίηση των υπαλλήλων. Επίσης δύναται να δημιουργηθούν δείκτες ποιότητας της τηλεργασίας

που θα παρακινούν τους οργανισμούς να τους χρησιμοποιούν ως οδηγούς στην όσο το δυνατόν καλύτερη υιοθέτηση της τηλεργασίας άρα και στην υψηλότερη εργασιακή απόδοση των εργαζομένων τους. Οι δείκτες θα μπορούν να μεταφραστούν και σε απαραίτητες προϋποθέσεις για την υιοθέτηση της τηλεργασίας (π.χ. παροχή ελάχιστου ψηφιακού εξοπλισμού στον εργαζόμενο για να εργάζεται εξ αποστάσεως).

Επίσης παρατηρήθηκε πως οι εργαζόμενοι όταν εργάζονται εξ αποστάσεως συγχέουν το επαγγελματικό ωράριο με τον προσωπικό τους χρόνο με αποτέλεσμα να αυξάνεται το εργασιακό τους άγχος και να μην ανταποκρίνονται στο βαθμό που θα ήθελαν στις υποχρεώσεις τους είτε επαγγελματικές είτε προσωπικές. Οι εταιρείες θα ήταν καλό να ορίσουν ένα αυστηρό ωράριο κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας και να ενθαρρύνουν τους εργαζομένους να μην το ξεπερνάνε. Ακόμη θα πρέπει να βρουν τρόπους να διευκολύνουν τους εργαζομένους τους κατά την τηλεργασία ώστε να απαιτείτε λιγότερο χρόνος και να μη χρονοτριβούν για παράδειγμα σε πολύωρες ηλεκτρονικές συναντήσεις. Μια λύση θα ήταν να υπάρξουν κανόνες σχετικά με τη διάρκεια των συναντήσεων (χρονικά όρια) αλλά και την ημερήσια ποσότητα τους. Είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να συνεννοούνται και να επικοινωνούν ταχύτερα, γεγονός που μία προκαθορισμένη συνάντηση μεταξύ τους χρονικής διάρκειας περισσότερης της απαιτούμενης να μην συνεισφέρει σε αυτό. Ορισμένες φορές αντί για ορισμό συνάντησης οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να έχουν κάθε ημέρα ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα χωρίς προγραμματισμένες συναντήσεις κατά το οποίο θα μπορούν ελεύθερα να επικοινωνούν μεταξύ τους χωρίς να το έχουν προγραμματίσει και ορισμένα ζητήματα που δημιουργούνται να επιλύονται πιο άμεσα και ταχύτερα.

Ιδιαίτερα σημαντικός κρίνεται ο ρόλος των επιχειρήσεων και για την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους που δημιουργείται λόγω της τηλεργασίας μέσω της φυσικής δραστηριότητας. Όπως έχει προαναφερθεί η μείωση του εργασιακού άγχους συνεπάγεται την αύξηση της ικανοποίησης ενός εργαζομένου και ταυτόχρονα την αύξηση της επαγγελματικής του απόδοσης. Οι σύγχρονες εταιρείες έχουν ευθύνη να ενσωματώσουν στην οργανωσιακή τους κουλτούρα τη φυσική δραστηριότητα των εργαζομένων και να βρίσκουν ποικίλους τρόπους ώστε να τους παρακινούν προς αυτή την κατεύθυνση. Θα μπορούσαν να χορηγούν ετήσιες συνδρομές σε αθλητικές δραστηριότητες των εργαζομένων όπως γυμναστήρια ή άλλα τμήματα (πιλάτες κα.). Επίσης αν το επιτρέπουν οι εγκαταστάσεις ενός οργανισμού, θα μπορούσαν να δημιουργηθούν αθλητικές εγκαταστάσεις όπως ένα γυμναστήριο ή και ακόμη να φιλοξενούνται μαθήματα αθλητικής δραστηριότητας στο χώρο της εταιρείας μετά το πέρας του εργασιακού ωραρίου. Ένας ακόμη τρόπος για τη διευκόλυνση των εργαζομένων ώστε να ασκούν φυσική δραστηριότητα είναι η προσαρμογή του

εργασιακού ωραρίου τους. Για παράδειγμα εάν κάποιος προτιμά να γυμνάζεται πρωινές ώρες, είτε εργάζεται με φυσική παρουσία είτε εξ αποστάσεως, θα μπορούσε έπειτα από συνεννόηση με τον οργανισμό του να ξεκινά το εργασιακό του ωράριο μία ώρα αργότερα και να τελειώνει επίσης μία ώρα αργότερα ώστε να εργάζεται στην ίδια χρονική ποσότητα ωστόσο σε διαφορετικό χρονικό διάστημα. Εάν κάποιος το επιθυμεί (πιο εύκολα όταν εργάζεται εξ αποστάσεως) θα μπορούσε να διακόπτει το εργασιακό του ωράριο τις μεσημεριανές ώρες να γυμνάζεται και αργότερα να συνεχίζει για τον εναπομείναντα ημερήσιο εργασιακό χρόνο.

Βιβλιογραφία - Πηγές Κεφαλαίου

A. Ελληνική βιβλιογραφία – πηγές

B. Ξενόγλωσση βιβλιογραφία – πηγές

Rudolph, C.W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S. & Zacher, H 2021, "Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology", *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1-2), pp.1-35.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Βλασσόπουλος, Γ 2005, Τηλεργασία, Αθήνα: Σάκκουλας.

Κυριακούλας, Π 2020, «Η τηλεργασία στην ΕΕ πριν και μετά την πανδημία Covid-19. Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρωπίνου Δυναμικού, Νούμερο 3.

Κουφοπούλου, Π 2005, “Η Τηλεργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση”, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 38..

Κυριαζόπουλος, Π., Σαμαντά Ε 2014, Εισαγωγή στην Οργανωσιακή Συμπεριφορά, Αθήνα: εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική.

Κωνσταντέλου, Ν., Πουλυμενάκου Α 2002, Νέες Τεχνολογίες Επικοινωνίας και Τηλεργασία: Κατάσταση και Προοπτικές στην Ελλάδα, Γ' κύκλος Εργασιών, Ομάδα Εργασίας Γ2, E-businessforum, Αθήνα.

Πανταζοπούλου - Φωτεινά Α 2003, Εργασιακό περιβάλλον και ψυχικές επιπτώσεις (οργανωτική – βιομηχανική ψυχολογία) προσέγγιση από το χώρο της ιατρικής της εργασίας, Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Αθήνα.

Σαμαρά, Μ 2012, Ανθρώπινος Παράγοντας, Εγχειρίδιο Σχολής Πολιτικής Αεροπορίας, Υπηρεσίας Πολιτικής Αεροπορίας, Αθήνα.

Ξενόγλωσση

A Week, At Least Five 2004, “Evidence on the Impact of Physical Activity and its Relationship to Health”, A Report from the Chief Medical Officer.

Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A. & Proulhac, L 2016, “Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives”, Transportation Research Part A: Policy and Practice, 92.

Allen, T. D., Golden, T. D. & Shockley, K. M 2015, “How effective is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings”, Psychological Science in the Public Interest, 16(2).

Bailey, D. E. & Kurland, N. B 2002, “A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work”, Journal of Organizational Behavior: The international Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 23(4).

Barney, C. & Elias, S 2010, “Flex-time as a moderator of the job stress-work motivation relationship: A three nation investigation”, Personnel Review, 39(4).

Baruch, Y. & Nicholson, N 1997, “Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working”, Journal of General Management 23(2).

- Beehr, T. A 2014, *Psychological stress in the workplace (psychology revivals)*, Routledge, New York.
- Beehr, T. A. & Newman, J. E 1978, "Job stress, employee health and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review", *Personnel Psychology*, 31(4).
- Benschop, A. & Menting, C 2005, *Telework in The Netherlands*, ESF-Agentschap, Brussels.
- Bergum, S 2007, "What has happened to telework? Failure, Diffusion or Modification?", *The Journal of E-working*, 1(1).
- Biron, M. & Van Veldhoven, M 2016, "When control becomes a liability rather than asset. Comparing home and office days among part-time teleworkers", *Journal of Organizational Behavior*, 37(8).
- Bosua, R., Gloet, M., Kurnia, S., Mendoza, A 2012, "Telework, Productivity and Wellbeing: Social Inclusion and Usability of ICT-Enabled Services", *Teleworking in Australia and NW*.
- Caspersen C., J, Powell K., E, Christensen G., M 1985, "Physical activity, exercise, and physical fitness: definitions and distinctions for health-related research", *Public Health Reports*, 100(2).
- Choudhury, A 2015, *Questionnaire Method of Data Collection: Advantages and Disadvantages*.
- Coulson, J.C., McKenna, J. & Field, M 2008, "Exercising at work and self-reported work performance", *International Journal of Workplace Health Management*, 1(3).
- Craig, C. L., Marshall, A. L., Sjöström, M., Bauman, A. E., Booth, M. L., Ainsworth, B. E. & Oja, P 2003, "International physical activity questionnaire: 12-country reliability and validity", *Medicine and science in sports and exercise*, 35(8).
- Daniel, C. O 2019, "Effects of job stress on employee's performance", *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(02).
- Egan B 1997, "Feasibility and Cost Benefit Analysis", *International Telework Association Annual International Conference: Crystal City, VA*.
- Ellison, N. B 2004, *Telework and social change: How technology is reshaping the boundaries between home and work*, Greenwood publishing group.
- Eurofound 2020, *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound 2021, *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission 2020, "Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Investment Bank", Brussels.

- European Commission 2014, Special Eurobarometer 412, "Sports and physical activity report", Report.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC) 2005, "Fourth European Working Conditions Survey", Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC) 2010, *Telework in the European Union*, 89 Dominique van der Meulen, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Trade Union Confederation (ETUC) 2006, *Implementation of the European Framework Agreement on Telework: Report by the European Social Partners*.
- Eurostat 2017, *Persons performing physical activity outside working time by duration in a typical week*, Living conditions and Welfare.
- Fairweather, N. B 1999, "Surveillance in Employment: The Case of Teleworking", *Journal of Business Ethics*, 22, 1.
- Flint, J 2020, "Netflix's Reed Hastings Deems Remote Work 'a Pure Negative'", *The Wall Street Journal*.
- Flood, K. R. & Long, B. C 2020, "Understanding exercise as a method of stress management: a constructivist framework. In *Workplace Health*", Employee Fitness and Exercise, CRC Press.
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A 2007, "The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences", *Journal of Applied Psychology*, 92(6).
- Glavan, L. M. & Ana, P. J. R. A 2016, "Differences regarding personality traits and self-perceived stress factors depending on the assessor's workplace environment", *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, 7(1).
- Golden, T. D 2006, "The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction", *Journal of Organizational Behavior*, 27(3).
- Golden, T. D. & Veiga, J. F 2005, "The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings", *Journal of Management*, 31(2).
- Goleman, D 1999, Η Συναισθηματική Νοημοσύνη στο Χώρο της Εργασίας, μετάφρ. Μεγαλούδη Φωτεινή, επιμ. Ξενάκη Χρύσα, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Hair, J. F 2009, *Multivariate data analysis*.
- Harpaz, I 2002, "Advantages and disadvantages of telecommuting", *Work Study*, 51, 2.
- Härmä, M 2006, "Workhours in relation to work stress, recovery and health", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*.
- Herman, A 2009, "The New Workplace of the 21st Century", US Department of Labor.
- Hill, J. E., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M 2001, "Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance", *Family Relations* 50(1).

- Hill, J. E., Jackson, A. D., Martinengo, G 2006, "Twenty Years of Work and Family at International Business Machines Corporation", *The American Behavioral Scientist*, 49, 9.
- Hutchinson, S. L., Balwin, C. K. & Oh, S. S 2006, "Adolescent coping: Exploring adolescents' leisure-based responses to stress". *Leisure Sciences*, 28(2).
- James, P 2004, *Is Teleworking Sustainable? – An Analysis of its Economic, Environmental and Social Impacts*, Information Society Technologies (SUSTEL) initiative deliverable D18, Brussels: European Commission.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W. & Bretz, R. D 1994, Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, 79(5).
- Khanna, S. & New, J. R 2008, "Revolutionizing the workplace: A case study of the future of work program at capital one", *Human Resource Management*, 47(4).
- Kizza, J. M 2013, *Ethical and social issues in the information age*, Springer New York, New York.
- Kouvonen, A., Kivimäki, M., Elovainio, M., Virtanen, M., Linna, A., & Vahtera, J 2005, Job strain and leisure-time physical activity in female and male public sector employees, *Preventive medicine*, 41(2).
- Kurland, N. B. & Bailey, D. E 2000, "Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime", *IEEE Engineering Management Review*, 28(2).
- Lapierre S., Desjardins S., Prévile, M., Berbiche, D., Marcoux, L, Dubé, M 2015, "Wish to die and physical illness in older adults", *Psychology*, 5(2).
- Le Fevre, M., Matheny, J. & Kolt, G. S 2003, Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of managerial psychology*, 18(7).
- Leadership for Active Living 2003, *Leadership action strategies*, San Diego, San Diego State University.
- Lee, S. M 1995, "The effect of job characteristics and personal factors on work stress, job satisfaction and turnover intention", *The Journal of Nurses Academic Society*, 25(4).
- Leonhard, W 1995, "The underground guide to Telecommuting: Slightly Askew advice on leaving the rat race behind", Addison-Wesley.
- Locke, E. A 1976, The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- Luo, L 1999, "Work motivation, job stress and employees' well-being", *Journal of applied management studies*, 8.
- Manferdelli, G., La Torre, A., & Codella, R 2019, "Outdoor physical activity bears multiple benefits to health and society", *The Journal of sports medicine and physical fitness*, 59(5).
- Mann, S. & Holdsworth, L 2003, "The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions and Health", *New Technology, Work and Employment*, 18(3).

- Mansour, S. & Tremblay, D. G 2016, Workload, generic and work–family specific social supports and job stress. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Maruyama, Takao, Hopkinson, Peter, G. & James, P. W 2009, “A multivariate analysis of work-life balance outcomes from a large-scale telework programme”, *New Technology, Work and Employment*, 24(1).
- McCloskey, Donna, W. & Igbaria, M 1998, “A Review of the Empirical Research on Telecommuting and Directions for Future Research”, in: Igbaria, Magid and Tan, Margaret (ed.) *The Virtual Workplace*, Hershey, PA: Idea Group Publishing.
- McLean, A. A 1976, Job Stress and the Psychosocial Pressures of Change. *Personnel*, 53(1).
- Micaela, B 2020, Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to Headlines.
- Mokhtarian, P. L 1991, “Defining Telecommuting. Institute of Transportation Studies”, Research Report UCD-ITS-RR-91-04, University of California.
- Mokhtarian, P. L, Handy SL, Salomon, I 1995, Methodological issues in the estimation of the travel, energy, and air quality impacts of telecommuting. *Transportation Research Record Part A: Policy and Practice*, 29(4).
- Neufeld, D. J. and Fang, Y 2005 “Individual, social and situational determinants of telecommuter productivity”, *Information & Management*, 42(7).
- Newton, C 2020, “Mark Zuckerberg on Taking His Massive Workforce Remote”, e Verge, May, 21.
- Nilles J. M 1994. *Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters*. Van Nostrand Reinhold: New York.
- Nilles, J. M 1998, *Managing Telework – Strategies for Managing the Virtual Workforce*, New York, NY: Wiley and Sons.
- Nilles, J. M., Carlson, F. Ray Jr., Gray, Paul & Hanneman, G. J 1976, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, New York, NY: Wiley and Sons.
- Nunally, J. C. and Bernstein, I. H 1994, *Psychometric Theory*, 3rd edition, NY: McGraw-Hill, New York.
- Olszewski, P. & Mokhtarian, P. L 1994, “Telecommuting frequency and impacts for state of California employees”. *Technological Forecasting and Social Change*, 45(3).
- Park, J 2007, *Work stress and job performance*. Ottawa, ON, Canada: Statistics Canada.
- Petty, G. C 1995, “Vocational-technical education and the occupational work ethic”.
- Pyöriä, P 2011, *Managing telework: Risks, fears and rules*. *Management Research Review*.
- Qvortrup, L 1998, “From teleworking to networking: definitions and trends”, In *Teleworking, International Perspectives*.

- Rasmussen, E. & Corbett, G 2008, "Why isn't teleworking working?", *New Zealand Journal of Employment Relations*, 33(2).
- Rennar, H 2007, "In search of true work life balance: in order to consistently attain work/life balance, we must change our work ethic and corporate culture through education, acceptance, communication and accountability (Your career)", *Financial Executive*, 23(3).
- Richardson, J., McKenna, S 2013, "Reordering Spatial and Social Relations: A Case Study of Professional and Managerial Flexworkers", *British Journal of Management*, 25(4).
- Rout, U. R. & Rout, J. K 2002, "Occupational stress", *Stress management for primary health care professionals*.
- Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S. & Zacher, H 2021, "Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology", *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1-2).
- Ryder, G 2015, "The future of work: centenary initiative", *International Labour Office, Geneva*.
- Sarbu, M 2018, "The role of telecommuting for work-family conflict among German employees", *Research in Transportation Economics* 70.
- Schmidt, B., Schneider, M., Seeger, P., van Vianen, A., Loerbroeks, A., & Herr, R. M 2019, "A comparison of job stress models: Associations with employee wellbeing, absenteeism, presenteeism, and resulting costs", *Journal of occupational and environmental medicine*, 61(7).
- Shamir, B. & Salomon, I 1985, "Work-at-home and the quality of working life", *Academy of Management Review*, 10(3).
- Snir, R., & Harpaz, I 2002, "Work-leisure relations: leisure orientation and the meaning of work", *Journal of Leisure Research*, 34(2).
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macías, E. & Bisello, M 2020, "Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? (No. 2020/05)", *JRC working papers series on labour, education and technology*.
- Staples, S. D., Hulland, J. S. & Higgins, C. A 1999, "A Self-Efficacy Theory Explanation for the Management of Remote Workers in Virtual Organizations", *Organization Science*, 10, 6.
- Tavares, A. I. 2017, "Telework and health effects review", *International Journal of Healthcare*, Vol. 3, No. 2.
- Van Meel, J 2010, "The Origins of new ways of working. Office concepts in the 1970s", *Facilities* 29, 9/10.
- Wang, C. K. J., & Biddle, S. J. H 2001, "Young People's Motivational Profiles in physical education". *Journal of Sport and exercise Psychology*, 23(1).
- Weinert A., H. V., Liu C.L., Rahat A., Klien A., Soares L., Gudipati M., Pfeffner J., Regev A., Buratowski S 2015, "Systematic dissection of roles for chromatin regulators in a yeast stress response".

Welz, C. & Wolf, F 2010, "Telework in the European Union", Report for Eurofound.

Cavill, N., Kahlmeier, S., & Racioppi, F 2006, "Physical activity and health in Europe: evidence for action", WHO Regional Office Europe.

Wilks, L. & Billsberry, J 2007, "Should we do away with teleworking? An examination of whether teleworking can be defined in the new world of work", *New Technology, Work and Employment*, 22(2).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Πίνακες

Πίνακας 16: Κινητικότητα ομάδων συχνότητας τηλεργασίας προ και μετά τον Μάρτιο 2020

A2. Κατά μέσο όρο πόσες ημέρες την εβδομάδα εργάζεσαι από το σπίτι μετά τον Μάρτιο του 2020 (μετά τον COVID-19);	A1. Κατά μέσο όρο, πόσες ημέρες την εβδομάδα εργάστηκες από το σπίτι πριν τον Μάρτιο 2020 (πριν τον COVID-19);	Συχνότητα	Ποσοστό
Δεν τηλεργάζομαι	0 (Δεν τηλεργαζόμουν)	88	92.632
	1 ημέρα την εβδομάδα	1	1.053
	2-3 ημέρες την εβδομάδα	0	0.000
	Καθημερινά	5	5.263
	Σπάνια (τουλάχιστον μία ημέρα το μήνα)	1	1.053
	Σύνολο	95	100.000
Τηλεργάζομαι σπάνια (τουλάχιστον μία ημέρα το μήνα)	0 (Δεν τηλεργαζόμουν)	19	79.167
	1 ημέρα την εβδομάδα	0	0.000
	2-3 ημέρες την εβδομάδα	1	4.167
	Καθημερινά	1	4.167
	Σπάνια (τουλάχιστον μία ημέρα το μήνα)	3	12.500
	Σύνολο	24	100.000
Τηλεργάζομαι λιγότερο συχνά (1 ημέρα την εβδομάδα)	0 (Δεν τηλεργαζόμουν)	9	64.286
	1 ημέρα την εβδομάδα	2	14.286
	2-3 ημέρες την εβδομάδα	1	7.143
	Καθημερινά	2	14.286
	Σπάνια (τουλάχιστον μία ημέρα το μήνα)	0	0.000
	Σύνολο	14	100.000
Τηλεργάζομαι συχνά (2-3 ημέρες την εβδομάδα)	0 (Δεν τηλεργαζόμουν)	22	75.862
	1 ημέρα την εβδομάδα	2	6.897
	2-3 ημέρες την εβδομάδα	3	10.345

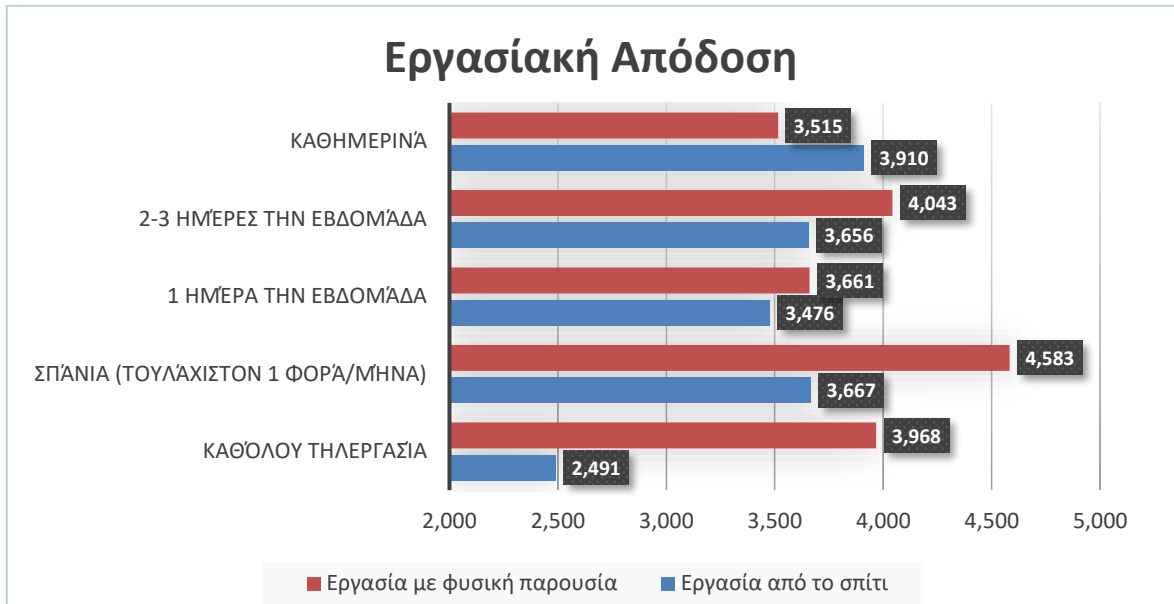
	Καθημερινά	1	3.448
	Σπάνια (τουλάχιστον μία ημέρα το μήνα)	1	3.448
	Σύνολο	29	100.000
Τηλεργάζομαι σε τακτική βάση (καθημερινά).	0 (Δεν τηλεργαζόμουν)	22	66.667
	1 ημέρα την εβδομάδα	3	9.091
	2-3 ημέρες την εβδομάδα	2	6.061
	Καθημερινά	2	6.061
	Σπάνια (τουλάχιστον μία ημέρα το μήνα)	4	12.121
	Σύνολο	33	100.000

Πίνακας 17: Συχνότητα τηλεργασίας ανά επίπεδο θέσης εργασίας

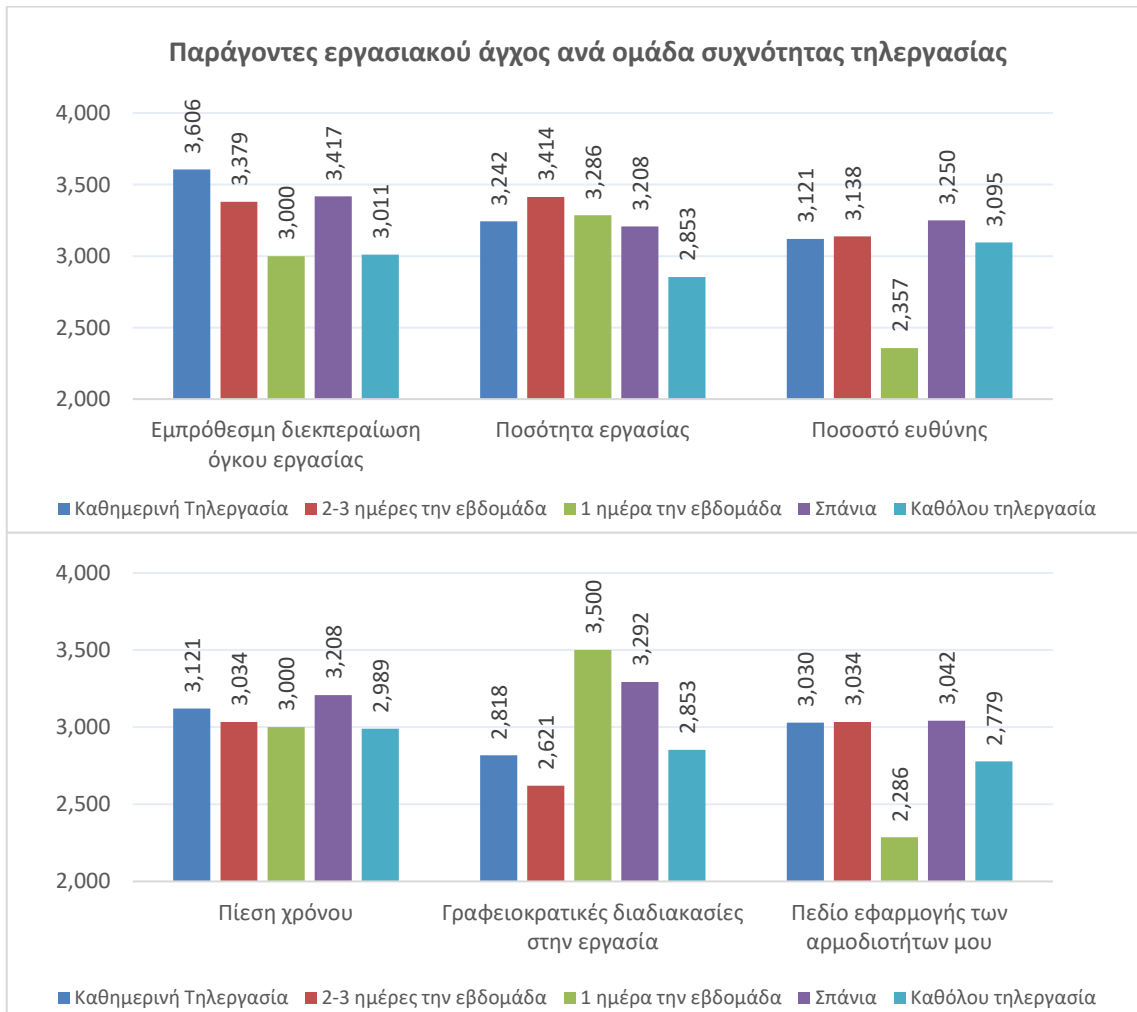
9. Επίπεδο θέσης στον οργανισμό:	A2. Κατά μέσο όρο πόσες ημέρες την εβδομάδα εργάζεσαι από το σπίτι μετά τον Μάρτιο του 2020 (μετά τον COVID-19);	Συχνότητα	Ποσοστό
Υπάλληλος	Δεν τηλεργάζομαι	64	50.794
	Τηλεργάζομαι σπάνια (τουλάχιστον μία ημέρα το μήνα)	14	11.111
	Τηλεργάζομαι λιγότερο συχνά (1 ημέρα την εβδομάδα)	8	6.349
	Τηλεργάζομαι συχνά (2-3 ημέρες την εβδομάδα)	14	11.111
	Τηλεργάζομαι σε τακτική βάση (καθημερινά).	26	20.635
	Σύνολο	126	100.000
Μεσαίο στέλεχος	Δεν τηλεργάζομαι	11	28.947
	Τηλεργάζομαι σπάνια (τουλάχιστον μία ημέρα το μήνα)	5	13.158
	Τηλεργάζομαι λιγότερο συχνά (1 ημέρα την εβδομάδα)	4	10.526
	Τηλεργάζομαι συχνά (2-3 ημέρες την εβδομάδα)	12	31.579
	Τηλεργάζομαι σε τακτική βάση (καθημερινά).	6	15.789
	Σύνολο	38	100.000

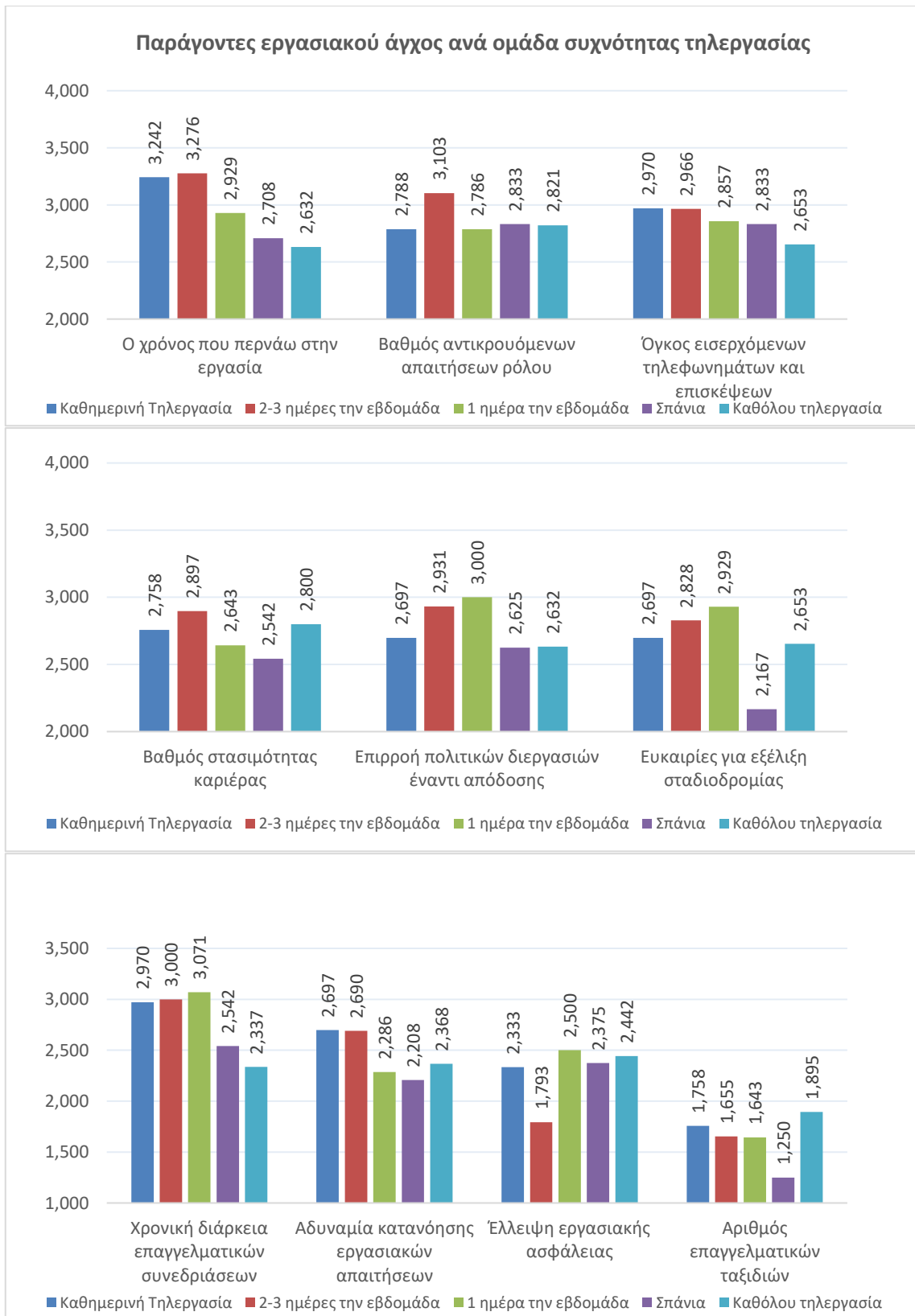
Ανώτατο στέλεχος	Δεν τηλεργάζομαι	20	64.516
	Τηλεργάζομαι σπάνια (τουλάχιστον μία ημέρα το μήνα)	5	16.129
	Τηλεργάζομαι λιγότερο συχνά (1 ημέρα την εβδομάδα)	2	6.452
	Τηλεργάζομαι συχνά (2-3 ημέρες την εβδομάδα)	3	9.677
	Τηλεργάζομαι σε τακτική βάση (καθημερινά).	1	3.226
	Σύνολο	31	100.000

Διαγράμματα



Διάγραμμα 31: Εργασιακή απόδοση δείγματος ανάλογα με το μοντέλο εργασίας





Διάγραμμα 32: Παράγοντες εργασιακού άγχος ανά ομάδα συχνότητας τηλεργασίας

Ερωτηματολόγιο

Παρακάτω παρατίθεται το ερωτηματολόγιο που διαμορφώθηκε για τις ανάγκες της έρευνας και διανεμήθηκε μέσω της πλατφόρμας «google forms» και μπορείτε να το βρείτε στον παρακάτω σύνδεσμο: [Ερωτηματολόγιο «ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΓΧΟΣ: Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ»](#).

Πληροφορίες έρευνας και συμμετοχή

Επιθυμώ να συμμετάσχω στην έρευνα:

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

Δημογραφικά Στοιχεία

1. Φύλο:

- Άνδρας
- Γυναίκα

2. Ηλικία:

- π.χ. 34 (Αναγράψτε μόνο τον αριθμό)

3. Οικογενειακή κατάσταση:

- Άγαμος/η
- Έγγαμος/η
- Διαζευγμένος/η
- Σε σχέση
- Άλλο

4. Αριθμός παιδιών στο σπίτι

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 ή περισσότερα

5. Εκπαιδευτικό Υπόβαθρο

- Απόφοιτος/η Λυκείου
- Απόφοιτος/η ΙΕΚ/ Επαγγελματικής Σχολής
- Απόφοιτος/η ΑΕΙ/ΤΕΙ
- Μεταπτυχιακός τίτλος
- Διδακτορικός τίτλος

6. Έτη εργασιακής εμπειρίας

- π.χ. 12 (αναγράψτε μόνο τον αριθμό)

7. Επαγγελματικός Κλάδος που εργάζεστε

- Παραγωγή και διανομή τροφίμων
- Κατασκευή βασικών μετάλλων και μεταλλικών προϊόντων, πλαστικών και άλλων μη μεταλλικών προϊόντων
- Παραγωγή φαρμακευτικών και παραφαρμακευτικών προϊόντων και σκευασμάτων (συμπεριλαμβανομένων των καλλυντικών)
- Πληροφορική (συμπεριλαμβάνεται και η παροχή τεχνικής υποστήριξης για θέματα πληροφορικής)
- Τηλεπικοινωνίες, τεχνολογίες πληροφοριών και άλλες υπηρεσίες πληροφορίας
- Υπηρεσίες Marketing
- Λιανικό εμπόριο (συμπεριλαμβάνεται και το ηλεκτρονικό εμπόριο)
- Συμβουλευτικές υπηρεσίες
- Νομικές υπηρεσίες
- Εκπαίδευση
- Χρηματοπιστωτικός τομέας / Ασφαλιστικές υπηρεσίες
- Παροχή υπηρεσιών στον τομέα της υγείας
- Άλλος κλάδος

8. Πόσους εργαζομένους έχει συνολικά ο οργανισμός στον οποίο εργάζεστε;

- 0-10
- 11-50
- 51-200
- 201-500
- 500+

9. Βαθμός θέσης στον οργανισμό:

- Ανώτατο στέλεχος
- Μεσαίο στέλεχος

- Υπάλληλος

ΕΝΟΤΗΤΑ Α

A1. Κατά μέσο όρο, πόσες μέρες την εβδομάδα εργαζόσασταν από το σπίτι ΠΡΙΝ το Μάρτιο του 2020 (προ COVID-19);ΝΑΙ

- Δεν τηλεργαζόμουν
- Σπάνια (τουλάχιστον 1 ημέρα τον μήνα)
- 1 ημέρα την εβδομάδα
- 2-3 ημέρες την εβδομάδα
- Καθημερινά

A2. Κατά μέσο όρο, πόσες μέρες την εβδομάδα εργάζεστε από το σπίτι ΜΕΤΑ το Μάρτιο του 2020 (μετά COVID-19);

- Δεν τηλεργάζομαι
- Τηλεργάζομαι σπάνια (τουλάχιστον 1 ημέρα τον μήνα)
- Τηλεργάζομαι λιγότερο συχνά (1 ημέρα την εβδομάδα)
- Τηλεργάζομαι συχνά (2-3 ημέρες την εβδομάδα)
- Τηλεργάζομαι σε τακτική βάση (καθημερινά).

A3. Πόσες ώρες συνολικά εργάζεστε την εβδομάδα; (Συμπεριλαμβανομένης τηλεργασίας και εργασίας μέσω φυσικής παρουσίας)

- π.χ. 40 (αναγράψτε μόνο τον αριθμό)

A4. Πόσες ώρες τηλεργάζεστε κατά μέσο όρο σε μία τυπική εβδομάδα;

- π.χ. 40 (αναγράψτε μόνο τον αριθμό)

A5. Χρονική περίοδος τηλεργασίας (διάστημα που έχετε τηλεργαστεί σε όλη σας τη ζωή)

- Δεν έχω τηλεργαστεί ποτέ
- 1-3 μήνες
- 3-6 μήνες
- 6 μήνες - 1 χρόνο
- 1-2 χρόνια
- 3-5 χρόνια
- 5+ χρόνια

A6. Πόσες ημέρες την εβδομάδα επιθυμείτε να εργάζεστε από το σπίτι, λαμβάνοντας υπόψιν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής σας ζωής αλλά και το να παραμένετε παραγωγικός/ή στον ίδιο βαθμό ή και σε μεγαλύτερο.

- 0 (εργασία μόνο με φυσική παρουσία)
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (πλήρης τηλεργασία)

ΕΝΟΤΗΤΑ Β

Επιθυμώ Β1. Όταν εργάζομαι από το γραφείο (εγκαταστάσεις οργανισμού):

1= Διαφωνώ απόλυτα.....5=Συμφωνώ απόλυτα

1. Πιστεύω ότι είμαι αποτελεσματικός/ή εργαζόμενος/η.	1	2	3	4	5
2. Σε σχέση με τους συναδέλφους μου, συγκαταλέγω την απόδοσή μου ανάμεσα στις υψηλότερες.	1	2	3	4	5
3. Είμαι ευχαριστημένος/η με την ποιότητα της εργασίας που παράγω.	1	2	3	4	5
4. Είμαι ένας εξαιρετικά παραγωγικός/ή εργαζόμενος/η.	1	2	3	4	5

Β2. Όταν εργάζομαι από το σπίτι (εργασία εξ αποστάσεως - τηλεργασία):

1= Διαφωνώ απόλυτα.....5=Συμφωνώ απόλυτα

1. Πιστεύω ότι είμαι αποτελεσματικός/ή εργαζόμενος/η όταν εργάζομαι εξ αποστάσεως.	1	2	3	4	5
2. Είμαι ευχαριστημένος/η με την ποιότητα της εργασίας που παράγω εξ αποστάσεως.	1	2	3	4	5
3. Όταν εργάζομαι εξ αποστάσεως είμαι εξαιρετικά παραγωγικός/ή.	1	2	3	4	5

Β3. Αναφέρετε το βαθμό στον οποίο κάθε ένα από τα παρακάτω στοιχεία, σας δημιουργεί στρες/άγχος στην (τηλ)εργασία σας

1 = καθόλου στρες, 2 = λίγο στρες, 3 = μέτριο στρες, 4 = αρκετό στρες, 5 = πολύ στρες

Ο αριθμός των εργασιών και/ή έργων που έχω να κάνω.	1	2	3	4	5
Ο χρόνος που περνάω στην εργασία.	1	2	3	4	5
Ο χρόνος που διαρκούν οι επαγγελματικές συνεδριάσεις.	1	2	3	4	5
Ο αριθμός των τηλεφωνημάτων και των επισκέψεων που δέχομαι στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της ημέρας.	1	2	3	4	5
Ο βαθμός επιρροής των πολιτικών διεργασιών και όχι της απόδοσης του εργαζομένου στις οργανωτικές αποφάσεις.	1	2	3	4	5
Η αδυναμία να κατανοήσω ξεκάθαρα τι αναμένεται από μένα στην εργασία.	1	2	3	4	5
Ο όγκος της εργασίας που πρέπει να διεκπεραιωθεί στο καθορισμένο χρόνο.	1	2	3	4	5
Ο βαθμός στον οποίο η θέση εργασίας μου παρουσιάζει αντικρουόμενες απαιτήσεις.	1	2	3	4	5
Ο βαθμός των γραφειοκρατικών διαδικασιών που απαιτούνται για να διεκπεραιωθεί η εργασία μου.	1	2	3	4	5
Η πίεση χρόνου που βιώνω.	1	2	3	4	5
Η έλλειψη εργασιακής ασφάλειας που έχω.	1	2	3	4	5
Το ποσοστό ευθύνης που έχω.	1	2	3	4	5
Το πεδίο εφαρμογής των αρμοδιοτήτων που συνεπάγεται η θέση μου.	1	2	3	4	5
Ο βαθμός στον οποίο η καριέρα μου φαίνεται "στάσιμη".	1	2	3	4	5
Οι ευκαιρίες που είχα για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας μου.	1	2	3	4	5
Ο αριθμός των επαγγελματικών ταξιδιών που πρέπει να κάνω.	1	2	3	4	5

Ενότητα Γ

Οι παρακάτω ερωτήσεις αφορούν στο χρόνο που έχετε αφιερώσει για κάποια σωματική δραστηριότητα τις τελευταίες 7 ημέρες. Εμπιέχονται ερωτήσεις σχετικά με δραστηριότητες που κάνετε κατά την εργασία σας, στις μετακινήσεις σας, στις δουλειές του σπιτιού, του κήπου και στον ελεύθερο χρόνο σας για ψυχαγωγία, άσκηση ή άθληση. Παρακαλείσθε να απαντήσετε όλες τις ερωτήσεις, ακόμα και εάν πιστεύετε ότι δεν είστε ένα ιδιαίτερα σωματικά δραστήριο άτομο.

I. Ερωτήσεις Γ1-Γ2

Πριν απαντήσετε τις ερωτήσεις 1 και 2, σκεφτείτε όλες τις έντονες σωματικές δραστηριότητες που κάνατε κατά τις τελευταίες 7 ημέρες. Μια έντονη σωματική δραστηριότητα αναφέρεται σε δραστηριότητες που απαιτούν έντονη σωματική προσπάθεια και σας κάνουν να αναπνέετε σημαντικά δυσκολότερα από ότι συνήθως. Σκεφθείτε μόνο τις έντονες σωματικές δραστηριότητες που κάνατε και είχαν διάρκεια μεγαλύτερη από 10 λεπτά κάθε φορά.

Σε περίπτωση που δεν κάνατε έντονες σωματικές δραστηριότητες, επιλέξτε τον αριθμό 0 στο αντίστοιχο πεδίο.

Γ1. Κατά την τελευταία εβδομάδα, πόσες ημέρες κάνατε κάποια **ΕΝΤΟΝΗ** σωματική δραστηριότητα;

Π.χ. σκάψιμο, έντονη άσκηση με βάρη, τρέξιμο σε διάδρομο με κλίση, γρήγορο τρέξιμο, aerobics, γρήγορη ποδηλασία, γρήγορη κολύμβηση, τένις μονό, αγώνας σε γήπεδο (ποδόσφαιρο, μπάσκετ, βόλεϊ, κλπ.)

- 0 (=καμία)
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

Γ2. Τις ημέρες που κάνατε κάποια **ΕΝΤΟΝΗ** σωματική δραστηριότητα, πόσο χρόνο αφιερώνετε συνήθως ανά ημέρα;

- Συμπληρώστε τη διάρκεια, π.χ. 1:30 (μια ώρα και τριάντα λεπτά)

II. Ερωτήσεις Γ3-Γ4

Πριν απαντήσετε τις ερωτήσεις 3 και 4, σκεφτείτε όλες τις μέτριας έντασης σωματικές δραστηριότητες που κάνατε κατά τις τελευταίες 7 ημέρες. Μια μέτριας έντασης σωματική δραστηριότητα αναφέρεται σε δραστηριότητες που απαιτούν μέτρια σωματική προσπάθεια και σας κάνουν να αναπνέετε κάπως δυσκολότερα από ότι συνήθως. Σκεφθείτε μόνο τις μέτριας έντασης σωματικές δραστηριότητες που κάνατε και είχαν διάρκεια μεγαλύτερη από 10 λεπτά κάθε φορά.

Γ3. Κατά την τελευταία εβδομάδα, πόσες ημέρες κάνατε κάποια **ΜΕΤΡΙΑ** σωματική δραστηριότητα;

Π.χ. να σηκώσετε και να μεταφέρετε ελαφρά βάρη (λιγότερο από 10 κιλά), συνολική καθαριότητα του σπιτιού, ήπιες ρυθμικές ασκήσεις σώματος, ποδηλασία αναψυχής με χαμηλή ταχύτητα, χαλαρή κολύμβηση; Παρακαλείσθε να μη συμπεριλάβετε το περπάτημα.

- 0 (=καμία)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

Γ4. Τις ημέρες που κάνατε κάποια ΜΕΤΡΙΑ σωματική δραστηριότητα, πόσο χρόνο αφιερώνετε συνήθως ανά ημέρα;

- Συμπληρώστε τη διάρκεια, π.χ. 1:30 (μια ώρα και τριάντα λεπτά)

III. Ερωτήσεις Γ5-Γ6

Πριν απαντήσετε στις ερωτήσεις 5 και 6, σκεφτείτε τον χρόνο που περπατήσατε κατά τις τελευταίες 7 ημέρες. Να συμπεριλάβετε το περπάτημα στον χώρο της εργασίας σας, στο σπίτι, στις μετακινήσεις σας και στον ελεύθερο χρόνο σας για ψυχαγωγία, άσκηση ή άθληση.

Γ5. Κατά την τελευταία εβδομάδα, πόσες ημέρες ΠΕΡΠΑΤΗΣΑΤΕ για περισσότερο από 10 συνεχόμενα λεπτά;

- 0 (=καμία)
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

Γ6. Τις ημέρες που ΠΕΡΠΑΤΗΣΑΤΕ, για περισσότερο από 10 συνεχόμενα λεπτά, πόσο χρόνο περάσατε περπατώντας ανά ημέρα;

- Συμπληρώστε τη διάρκεια, π.χ. 1:30 (μια ώρα και τριάντα λεπτά)

IV. Ερώτηση Γ7

Ο χρόνος που είστε καθισμένος/η μπορεί να περιλαμβάνει τον χρόνο που περνάτε καθισμένος/η στο σπίτι, στο γραφείο, στο αυτοκίνητο, όταν διαβάζετε, όταν είστε με φίλους, ξεκουράζεστε σε πολυθρόνα ή βλέπετε τηλεόραση, αλλά δεν περιλαμβάνει τον ύπνο.

Γ7. Κατά τις τελευταίες 7 ημέρες, πόσο χρόνο περάσατε ΚΑΘΙΣΜΕΝΟΣ/Η σε μια συνηθισμένη μέρα;

- Συμπληρώστε τη διάρκεια, π.χ. 1:30 (μια ώρα και τριάντα λεπτά)