



**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»**

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ

**ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΟ
ΣΠΙΤΙ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΟΥ COVID-19**

ΓΕΩΡΓΙΑ ΚΥΠΡΟΥ

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΠΕΤΡΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ**

ΛΕΜΕΣΟΣ, ΜΑΙΟΣ 2022

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στην Διοίκηση
Επιχειρήσεων**

Μεταπτυχιακή Διατριβή



**Εξ Αποστάσεως Εργασία Και Εργασία Από Το Σπίτι Στην
Εποχή Του COVID-19**

Γεωργία Κύπρου

**Επιβλέπων Καθηγητής
Πέτρος Δημητρίου**

Μάιος 2022

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στην Διοίκηση

Επιχειρήσεων

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Εξ Αποστάσεως Εργασία Και Εργασία Από Το Σπίτι Στην
Εποχή Του COVID-19**

Γεωργία Κύπρου

**Επιβλέπων Καθηγητής
Πέτρος Δημητρίου**

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στο Μεταπτυχιακό Διοίκησης Επιχειρήσεων από τη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Μάιος 2022

Περίληψη

Η παρακάτω μεταπτυχιακή διατριβή έχει ως στόχο να αναπτύξει και να παρουσιάσει την γενική εικόνα της εξ αποστάσεως εργασίας και εργασίας από το σπίτι στην Κύπρο συγκεκριμένα, στην εποχή του COVID-19, μίας πανδημίας που ταλανίζει μέχρι και σήμερα όλη την ανθρωπότητα. Όλες οι αλλαγές που συνέβησαν σε αυτό το μεταβατικό στάδιο της αλλαγής από την εργασία στο γραφείο στην εργασία στο σπίτι θα παρουσιαστούν σε αυτή την μεταπτυχιακή διατριβή. Σκοπός είναι να εξετάσουμε και την πλευρά των εργαζομένων αλλά και την πλευρά των ιδίων των εταιρειών. Για την έρευνα χρησιμοποιήθηκαν δύο μέθοδοι, η ποσοτική μέθοδος μέσω διαδικτυακών ερωτηματολογίων, που απαντήθηκαν από εκατό είκοσι πέντε εργαζομένους της Κύπρου. Επιπλέον, χρησιμοποιήθηκε η ποιοτική μέθοδος, μέσω συνεντεύξεων με εκπροσώπους εταιρειών στην Κύπρο. Με τα ευρήματά μας είχαμε σημαντικά αποτελέσματα για την εξ αποστάσεως εργασία στην Κύπρο με γενικά μία καλή εικόνα του φαινομένου να βγαίνει προς τα έξω. Με το πέρας της έρευνας καταφέραμε να απαντήσουμε σε όλα τα ερευνητικά ερωτήματα που θέσαμε στην αρχή της έρευνας μας.

Summary

The following postgraduate dissertation aims to develop and present the general picture of distance working and working from home in specifically Cyprus, in the era of COVID-19, a pandemic that plagues all of humanity until this day. All changes that occurred during this transitional phase from work to office to work at home will be presented in this postgraduate dissertation. The purpose is to examine both the employee side and the companies themselves. Two methods were used for the research, the quantitative method through online questionnaires, which were answered by one hundred and twenty-five employees in Cyprus. In addition, the qualitative method was used, through interviews with company representatives in Cyprus. With our findings we had significant results for distance work in Cyprus with a generally good picture of the phenomenon coming out. At the end of the research, we were able to answer all the research questions we asked at the beginning of our research.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέπων καθηγητή μου, Πέτρο Δημητρίου για τη σημαντική βοήθεια που μου παρείχε κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της μεταπτυχιακής μου διατριβής. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους ανταποκρίθηκαν στα διαδικτυακά ερωτηματολόγια που τους απέστειλα, αφιερώνοντας λίγο από τον πολύτιμο χρόνο τους για να μου παρέχουν στοιχεία τα οποία βοήθησαν στην ανάλυση δεδομένων της μεταπτυχιακής διατριβής μου. Θα ήθελα να ευχαριστήσω και τα δύο άτομα τα οποία θυσίασαν χρόνο για να μου δώσουν πληροφορίες μέσω των συνεντεύξεων που τους έκανα. Η συμβολή όλων αυτών των ατόμων ήταν ιδιαίτερα πολύτιμη αφού η μεταπτυχιακή διατριβή μου βασίστηκε στα δεδομένα και τις πληροφορίες που συλλέχθηκαν από αυτούς. Τέλος θα ήθελα να δώσω ένα τεράστιο ευχαριστώ στους γονείς και στους φίλους, οι οποίοι με στήριξαν και με εμπιστεύθηκαν καθ' όλη τη διάρκεια της ακαδημαϊκής μου πορείας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή.....	10
1.1 Το υπόβαθρο της έρευνας	10
1.2 Ερευνητικά Ερωτήματα	13
1.3 Περίγραμμα της μεταπτυχιακής διατριβής.....	15
Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	16
2.1 Θεωρητικό Υπόβαθρο	16
2.2 Ιστορική Αναδρομή της Τηλεργασίας	17
2.1.1 Η Πρώτη γενιά τηλεργασίας: Το γραφείο στο σπίτι.....	17
2.1.2 Η Δεύτερη γενιά τηλεργασίας: Κινητό γραφείο	19
2.1.3 Η Τρίτη γενιά τηλεργασίας: Εικονικό γραφείο	21
2.3 Εργασία εξ αποστάσεως στην εποχή του Covid-19.....	23
Μεθοδολογία.....	26
3.1 Εισαγωγή	26
3.2 Αιτιολόγηση της επιλεγείσας μεθοδολογίας.....	27
3.3 Διαδικασίες έρευνας	27
3.3.1 Δειγματοληψία	27
3.3.2 Ερευνητικό Εργαλείο	28
3.3.3 Ανάλυση Δεδομένων	30
3.4 Ζητήματα Ηθικής.....	32
3.5 Συμπεράσματα	32
Ανάλυση Δεδομένων.....	33
4.1 Εισαγωγή	33
4.2 Ανάλυση εξ αποστάσεως εργασίας μέσω των εργαζομένων της Κύπρου	35
4.2.1 Παραγωγικότητα Εργαζομένων και Παράγοντες που την επηρεάζουν.....	35
4.2.2 Ψυχολογία στο χώρο εργασίας & Κοινωνικό Πλαίσιο: Εργαζόμενοι στην εργασία εξ αποστάσεως και εργασία από το σπίτι.....	41
4.3 Ανάλυση εξ αποστάσεως εργασίας μέσω των εταιρειών της Κύπρου....	51
4.4 Συμπεράσματα	56
Επίλογος.....	58
5.1. Συμπεράσματα για κάθε ερευνητικό ερώτημα.....	58

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... 66

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Εισαγωγή

1.1 Το υπόβαθρο της έρευνας

Οι Νέες Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών (New ICTs, New Information and Communication Technologies), όπως τα smartphone και οι υπολογιστές tablet, έχουν φέρει επανάσταση στην καθημερινή εργασία και στη ζωή στον 21ο αιώνα. Από τη μία πλευρά, επιτρέπουν τη συνεχή σύνδεση με φίλους και οικογένεια, καθώς όμως και με συναδέλφους και επόπτες εργασίας. Από την άλλη πλευρά, η αμειβόμενη εργασία μπορεί ολοένα και περισσότερο να διαφέρει στις χρονικές περιόδους και στους φυσικούς χώρους που συνήθως προορίζονται για την προσωπική ζωή του κάθε ανθρώπου. Σε αυτή την εξέλιξη είναι κρίσιμη η αποκόλληση της εργασίας από τους παραδοσιακούς χώρους των γραφείων. Οι εργασίες σε ένα γραφείο στον 21ο αιώνα υποστηρίζονται, αν όχι πάντα, τότε πολύ συχνά από συνδέσεις στο Διαδίκτυο, επομένως, μπορούν να γίνουν από οπουδήποτε και ανά πάσα στιγμή.

Οι μελετητές ολοένα και περισσότερο ασχολούνται με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των Νέων ΤΠΕ για το χρόνο εργασίας, τις σχέσεις στο χώρο εργασίας, την ατομική και οργανωτική απόδοση, την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Μέσω πολλών αναλυτών, αποκαλύπτεται ότι η έρευνα για την απόσπαση της εργασίας από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη και τα αποτελέσματά της χρονολογούνται στην πραγματικότητα από τον προηγούμενο αιώνα (Messenger και Gschwind, 2015). Τις δεκαετίες του 1970 και του 1980, οραματιστές όπως ο Τζακ Nilles (Nilles, 1975, 1988) και ο Allan Toffler (Toffler, 1980) προέβλεψαν ότι η εργασία του μέλλοντος θα μεταφερόταν στα σπίτια των εργαζομένων ή κοντά σε αυτά με τη βοήθεια της σύγχρονης τεχνολογίας – τη λεγόμενη «Τηλεεργασία» ή «Τηλεργασία». Για να κατανοήσουμε πλήρως τις επιπτώσεις των Νέων ΤΠΕ στον κόσμο της εργασίας, είναι επομένως σημαντικό να γίνει μια εννοιολογική σύνδεση μεταξύ των πρώτων ημερών της

τηλεργασίας/τηλεεργασίας και τέτοιων ρυθμίσεων του σήμερα. Οι τεχνολογικές εξελίξεις είναι η κινητήρια δύναμη της αλλαγής σε αυτό το πλαίσιο και έχουν προωθήσει φανερά την εξέλιξη της.

Η τηλεργασία χρονολογείται σε τρεις διαφορετικές γενιές. Οι προσωπικοί υπολογιστές, καθώς και τα σταθερά τηλέφωνα αντικατέστησαν τις πολλές ώρες μετακίνησης μεταξύ σπιτιού και χώρου εργασίας. Αυτή ήταν και η πρώτη γενιά τηλεργασίας, το Home Office. Επιπλέον, οι φορητοί υπολογιστές και τα κινητά τηλέφωνα επέτρεψαν την ασύρματη, φορητή εργασία «εν κινήσει» από τοποθεσίες εκτός από το σπίτι ή το γραφείο (οι λεγόμενοι «τρίτοι χώροι»), συνοδευόμενη από μια ταχέως αναπτυσσόμενη διασπορά του διαδικτύου και του Παγκόσμιου Ιστού. Αυτή ήταν η αρχή της κινητής εργασίας, το Mobile Office, το οποίο είναι η δεύτερη γενιά τηλεργασίας. Τέλος, οι διαδικτυακές συνδέσεις μέσω ραδιοζεύξεων και η συρρίκνωση των τρανζίστορ προκάλεσαν την ανάπτυξη Νέων ΤΠΕ (π.χ. smartphone, υπολογιστές tablet). Οι νέες ΤΠΕ επέτρεψαν την κινητή, εικονική σύνδεση των εργαζομένων στο «γραφείο» σχεδόν από οπουδήποτε και ανά πάσα στιγμή. Αυτή είναι η Τρίτη γενιά τηλεργασίας, το Εικονικό Γραφείο (Virtual Office) (Messenger και Gschwind, 2016). Αναλύοντας τις προόδους της τεχνολογίας και πώς διαμόρφωσαν την εξέλιξη της τηλεργασίας πάνω σε αυτές τις τρεις γενιές από τη δεκαετία του 1970 μέχρι σήμερα ρίχνουν ένα νέο φως στον όρο «τηλεεργασία». Ένα σημαντικό κομμάτι, είναι το γεγονός ότι η τηλεργασία, δεν είναι αναγκαστική, δεν χρησιμοποιείται σε όλους τους οργανισμούς και πολλοί ίσως να μην την προτιμούν ιδιαίτερα. Πολλές εταιρείες δεν πειραματίστηκαν ποτέ σε αυτό το κομμάτι.

Ξαφνικά στο ξέσπασμα μίας πανδημίας, έρχεται η στιγμή που ίσως να δημιουργείται η τέταρτη γενιά τηλεργασίας. Αυτή τη φορά είναι αναγκαστικό να εφαρμοστεί από πολλούς εργαζόμενους, παγκοσμίως. Το 2020, υπήρξαν άνευ προηγουμένου αλλαγές στην παγκόσμια οικονομία και στον κόσμο της εργασίας. Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ), ανακοίνωσε τον νέο κορονοϊό (COVID-19) που ξέσπασε ως πανδημία και όλες οι κυβερνήσεις σε όλο το κόσμο αναγκάστηκαν να λάβουν αρκετά σοβαρά μέτρα για την αποτροπή του. Ένα από αυτά τα μέτρα ήταν και τα lockdown, όπου ο κόσμος ουσιαστικά έπρεπε να απομονωθεί στα σπίτια του και να έχει όσο πιο λίγες επαφές με άλλο κόσμο, ούτως ώστε να αποτραπεί η διασπορά του ιού.

Καθώς τέθηκαν σε ισχύ τα μέτρα αυτά, ένα μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού, έπρεπε να εργαστεί από το σπίτι και όχι από το χώρο εργασίας του. Οργανισμοί οι οποίοι είχαν εξοικείωση στην τηλεργασία, ακόμη και οργανισμοί που δεν είχαν πειραματιστεί ποτέ με τηλεργασία, έστειλαν το προσωπικό τους να δουλέψει από το σπίτι. Σε ένα σενάριο όπως η πανδημία COVID-19, η τηλεργασία είναι μια σημαντική πτυχή για τη διασφάλιση της επιχειρηματικής συνέχειας, ενώ υπό κανονικές συνθήκες, τα οφέλη που περιλαμβάνει είναι ο μειωμένος χρόνος μετακίνησης, οι αυξημένες ευκαιρίες για τους εργαζόμενους να επικεντρωθούν στα εργασιακά τους καθήκοντα μακριά από τους περισπασμούς του γραφείου, καθώς και μια ευκαιρία για καλύτερη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η τηλεργασία προσφέρει την ευκαιρία για ένα πιο ευέλικτο πρόγραμμα για τους εργαζομένους και την ελευθερία να εργάζονται από μια εναλλακτική τοποθεσία, μακριά από την εγκατάσταση του εργοδότη. Μπορεί όμως επίσης να υπάρχουν κίνδυνοι, όπως η απομόνωση για τα άτομα τα οποία ζουν μόνα. Υπάρχει η απώλεια επαφής με συναδέλφους, η οποία είναι απαραίτητο να προλάβουμε και να αποτρέψουμε.

Όλα όσα συμβαίνουν μέχρι και σήμερα, είναι πρωτόγνωρα γεγονότα τα οποία δεν έχουν ερευνηθεί εις βάθος. Στην Κύπρο η εξ αποστάσεως εργασία ήταν για πολλή κόσμο κάτι το καινούριο, το πρωτάκουστο ακόμα κι αν χρονολογείται. Επομένως, σε πολλά άτομα ίσως να δημιουργούνται κάποια ερωτήματα. Πως αντιμετωπίστηκε στην Κύπρο το φαινόμενο της εξ αποστάσεως εργασίας κάτω από αυτές τις συνθήκες της πανδημίας; Υπήρξαν διαφορές μεταξύ φύλων, ηλικιών και είδος απασχόλησης στην αντιμετώπιση του φαινομένου; Μπορούν οι εργαζόμενοι να είναι παραγωγικοί και προσηλωμένοι στην εργασία τους όταν εργάζονται εξ αποστάσεως; Αυτά και πολλά άλλα ερωτήματα, υπάρχει ανάγκη να απαντηθούν.

Απώτερος σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να ερευνηθεί την εξ αποστάσεως εργασία και εργασία από το σπίτι στην εποχή του κορονοϊού μέσω των εργαζομένων της Κύπρου συγκεκριμένα και των εταιρειών της Κύπρου. Μέσω αυτής της μεταπτυχιακής διατριβής, θα αναλυθούν και θα διαφανούν οι εργασιακές συνθήκες στην εξ αποστάσεως εργασία χρησιμοποιώντας την ποσοτική και την ποιοτική έρευνα.

1.2 Ερευνητικά Ερωτήματα

Η εξ αποστάσεως εργασία ίσως να ήρθε για να παραμείνει στις ζωές μας. Έγινε πλέον μέρος της καθημερινότητας για πολλούς ανθρώπους παγκοσμίως. Έτσι, μέσω της έρευνας αυτής θα παρουσιαστούν και θα αναλυθούν οι νέες συνθήκες εργασίας, εξετάζοντας τις μέσω ενός δείγματος εργαζομένων και εταιριών της Κύπρου. Πιστεύω ο καλύτερος να απαντήσει στα ερωτήματα είναι αυτός που το έζησε, γι' αυτό επιλέχθηκε η ποσοτική και ποιοτική μέθοδος έρευνας. Η μελέτη αυτή θα βοηθήσει στο να διαφανεί συγκεντρωμένη εικόνα για το φαινόμενο της εξ αποστάσεως εργασίας. Αυτά, δημιουργούν και το πρώτο ερευνητικό ερώτημα.

Πως αντιμετωπίστηκε στην Κύπρο το φαινόμενο της εξ αποστάσεως εργασίας κάτω από αυτές τις συνθήκες της πανδημίας;

Αυτή η ερώτηση γίνεται αρχικά για να ξεκαθαρίσει την παρούσα κατάσταση σχετικά με το φαινόμενο. Ως εκ τούτου, συλλέχθηκαν στοιχεία από εργαζομένους της Κύπρου και πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις που έγιναν σε εκπροσώπους εταιρειών στην Κύπρο. Οι απόψεις και τα λεγόμενα του καθενός, στην συνέχεια θα συγκριθούν με σκοπό την εξαγωγή όσο πιο ξεκάθαρης εικόνας για την εξ αποστάσεως εργασία στην Κύπρο.

Ανέκαθεν, υπήρχαν και θα υπάρχουν συναισθηματικές διαφορές μεταξύ των ηλικιών, των φύλων και των διαφορετικών κλάδων απασχόλησης. Αυτό συμβαίνει γιατί ο κάθε άνθρωπος λειτουργεί και αντιμετωπίζει διαφορετικά τις διάφορες καταστάσεις. Για παράδειγμα, οι μεγαλύτεροι άνθρωποι σε ηλικία ίσως να μην είναι τόσο εξοικειωμένοι με την τεχνολογία και να δυσκολεύτηκαν στην προσαρμογή τους στο να εργαστούν από το σπίτι. Αυτά μπορεί να ισχύουν μπορεί και όχι, γι' αυτό δημιουργείται και το εξής ερώτημα.

Υπήρξαν σημαντικές διαφορές μεταξύ φύλων, ηλικιών και είδους απασχόλησης στην αντιμετώπιση του φαινομένου;

Αυτό θα απαντηθεί μέσω της ποσοτικής έρευνας, όπου οι δημογραφικές ερωτήσεις θα συγκριθούν με τις υπόλοιπες ερωτήσεις που απαντήθηκαν σχετικά με το φαινόμενο της εξ αποστάσεως εργασίας.

Ένα πολύ σημαντικό θέμα, είναι η παραγωγικότητα. Το να είσαι παραγωγικός στην εργασία σου αποτελεί μεγάλο και σημαντικό κομμάτι για τον οργανισμό η επιχείρηση που εκπροσωπείς. Άλλαξε αυτό κατά την πανδημία, που το φαινόμενο της εξ αποστάσεως εργασίας ήταν στα πρώτα του στάδια; Κατά αυτόν τον τρόπο χρειάζεται να απαντηθεί το ερώτημα:

Μπορούν οι εργαζόμενοι να είναι παραγωγικοί και προσηλωμένοι στην εργασία τους όταν εργάζονται εξ αποστάσεως;

Ένας από τους πιο διαδεδομένους δείκτες παραγωγικότητας είναι η Παραγωγικότητα Εργασίας που εκφράζει το αποτέλεσμα ενός συστήματος σε σχέση με το ανθρώπινο δυναμικό. Ο δείκτης αυτός δεν εκφράζει την προσπάθεια του ανθρώπινου δυναμικού, ούτε μπορεί το επίπεδο της παραγωγικότητας εργασίας να θεωρηθεί ψηλό ή χαμηλό και υπαίτιοι να είναι οι εργαζόμενοι μόνο. Η παραγωγικότητα ενός συστήματος επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες και άρα η Παραγωγικότητα Εργασίας αντικατοπτρίζει τη συνολική επίδραση πολλών παραγόντων και όχι μόνο της προσπάθειας του ανθρώπινου δυναμικού. Ένας παράγοντας από όλους αυτούς είναι και το εργασιακό περιβάλλον, και αφού στη συγκεκριμένη έρευνα συζητούμε για μία απότομη αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος, χρειαζόμαστε απαντήσεις για την συγκεκριμένη υπόθεση.

Η πλευρά των εργαζομένων με την πλευρά των εταιρειών ίσως να διαφέρει κατά πολύ. Αυτό θα φανεί μέσω των απαντήσεων που θα δώσουν οι εργαζόμενοι και των απαντήσεων που θα δώσουν οι εκπρόσωποι των εταιριών στις συνεντεύξεις τους. Είναι σημαντικό να απαντηθεί το συγκεκριμένο ερώτημα και από τις δύο πλευρές.

Ένα άλλο ερώτημα που δημιουργείται είναι το εξής:

Ποια η άποψη για την μονιμοποίηση της εξ αποστάσεως εργασίας;

Δύσκολη ερώτηση κατά την άποψη μου, που θα απαντηθεί και μέσω των ερωτηματολογίων αλλά και μέσω των συνεντεύξεων. Οι εργαζόμενοι ίσως να προτιμούν να εργάζονται στον χώρο τους γιατί νιώθουν πιο οικεία, ίσως όμως και να μην το προτιμούν γιατί μπορεί να αυξάνονται τα έξοδα του σπιτιού τους, να μεταφέρουν

προβλήματα της δουλειάς στο σπίτι. Οι εταιρείες μπορεί να το θέλουν γιατί μειώνουν τα έξοδα τους αλλά μπορεί και όχι γιατί μπορεί να πιστεύει ότι οι εργαζόμενοι στο σπίτι δεν είναι παραγωγικοί. Οι υποθέσεις αυτές διευκρινίζονται όλες μέσω της έρευνας.

1.3 Περίγραμμα της μεταπτυχιακής διατριβής

Η μεταπτυχιακή διατριβή αποτελείται από 5 κεφάλαια, όπου η εισαγωγή βρίσκεται στην αρχή και περιλαμβάνει όλο το περιεχόμενο της μεταπτυχιακής διατριβής, αναφέρεται σε κάποια ιστορικά γεγονότα της τηλεργασίας και εξηγεί τι θα αναλύσει ο ερευνητής στη συνέχεια θέτοντας τα ερευνητικά ερωτήματα του. Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται μια βιβλιογραφική ανασκόπηση η οποία χωρίζεται σε υποενότητες, η πρώτη υποενότητα αναφέρεται στο θεωρητικό κομμάτι σε σχέση με το ανθρώπινο δυναμικό. Η δεύτερη υποενότητα είναι η ιστορική αναδρομή της τηλεργασίας χωρισμένη στις τρεις γενιές της και η τρίτη υποενότητα αναφέρεται στην εξ αποστάσεως εργασία στην εποχή του COVID-19. Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται ανάλυση της μεθοδολογίας που επιλέχθηκε για αυτήν την μελέτη. Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο αιτιολογείται η επιλεγείσα μεθοδολογία, παρουσιάζεται ο τρόπος που λήφθηκαν τα δεδομένα και αναλύεται η αξιοπιστία της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας. Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν στην ποσοτική έρευνα με βάση το ερωτηματολόγιο και μία εις βάθος έρευνα στην ποιοτική έρευνα με τις μη δομημένες ερωτήσεις της συνέντευξης που πραγματοποιήθηκε για τη συγκεκριμένη μελέτη. Όλα τα δεδομένα που συλλέχθηκαν τυγχάνουν μιας κριτικής αξιολόγησης και συγκρίνονται με το θεωρητικό πλαίσιο της διατριβής. Στο πέμπτο κεφάλαιο παρατίθενται όλα τα συμπεράσματα που βγαίνουν από την ανάλυση των δεδομένων. Σε αυτό το στάδιο όλα όσα ερευνήθηκαν στην μεταπτυχιακή διατριβή συνοψίζονται και παρουσιάζονται με απαντήσεις των ερευνητικών ερωτημάτων που τέθηκαν από την αρχή. Στο τελευταίο κεφάλαιο αναφέρεται η βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε για την εκπόνηση της διατριβής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1 Θεωρητικό Υπόβαθρο

Ανθρώπινο δυναμικό ή άνθρωποι πόροι είναι δύο έννοιες που αποτελούν το πολυτιμότερο κομμάτι μίας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Αυτό συμβαίνει γιατί κάτω από τις συνθήκες του έντονου ανταγωνισμού, το τι κάνει μία επιχείρηση ή έναν οργανισμό να ξεχωρίζει είναι οι άνθρωποι της. Η ικανοποίηση που αντλεί ο εργαζόμενος μέσω της εργασίας του, τα προσόντα του, η διάθεση του, η συμμετοχή στους κοινούς στόχους της επιχείρησης είναι όλα κομμάτια τα οποία έχουν την επίδραση στην παραγωγικότητα της επιχείρησης, την φήμη και την εικόνα που προβάλλει και κυρίως την επιβίωση της. (Παπαλεξανδράκη και Μπουραντάς, 2021)

Το ανθρώπινο δυναμικό κατέχει κάποιες πρακτικές και πολιτικές για την διαχείριση του. Πρώτον, είναι η διεξαγωγή ανάλυσης και περιγραφή εργασίας, δεύτερον ο σχεδιασμός αναγκών στο εργατικό δυναμικό, η προσέλκυση και επιλογή υποψήφιων εργαζομένων, η αξιολόγηση της απόδοσης, η διαχείριση αμοιβών, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας (ασφάλεια και υγεία) και η θέσπιση και διατήρηση αποτελεσματικών εργασιακών σχέσεων και επικοινωνίας.

Η διαχείρισή του ανθρώπινου δυναμικού επηρεάζεται από κάποιες τάσεις, μία από αυτές είναι η παγκοσμιοποίηση και αυτό οφείλεται στην τάση των επιχειρήσεων να επεκτείνουν τις πωλήσεις, την ιδιοκτησία και την παραγωγή τους σε νέες αγορές στο εξωτερικό. Επίσης επηρεάζεται από τα τεχνολογικά επιτεύγματα δηλαδή νέες τεχνολογικές λειτουργίες που ανακαλύπτονται καθημερινά. Επίσης, από τη φύση της εργασίας που μεταβάλλεται από την τεχνολογία, τις εργασίες υπηρεσιών δηλαδή τις δουλειές που είναι χειρωνακτικές ή πιο πρακτικές που πρέπει να χρησιμοποιείς περισσότερο το μυαλό. Επιπλέον η μεγαλύτερη έμφαση στους «εργάτες γνώσης» και το

ανθρώπινο κεφάλαιο. Αυτό είναι κάτι που αφορά τις γνώσεις, την εκπαίδευση και τις δεξιότητες των εργαζομένων μίας επιχείρησης.

Υπάρχουν επίσης πληθυσμιακές τάσεις που διαφαίνονται μέσω της Γενιάς Υ, των Συνταξιούχων, των μη παραδοσιακών εργαζομένων και των εργαζομένων από το εξωτερικό.

«Η γενιά Υ»: Ειδικοί υποστηρίζουν ότι πολλοί νέοι εργαζόμενοι αποκτούν διαφορετικές αξίες για την εργασία τους σε σχέση με τους γονείς τους. Οι νεότερης ηλικίας εργαζόμενοι εστιάζουν περισσότερο στην οικογένεια ή εξισορροπητικά ανάμεσα σε οικογένεια και εργασία. Οι εργαζόμενοι αυτοί φέρουν προκλήσεις και δυνατότητες, ενώ ενδέχεται να αποτελέσουν «το πιο απαιτητικό εργατικό δυναμικό στην παγκόσμια ιστορία» αναφέρει το περιοδικό Fortune.

Συνταξιούχοι: Πολλοί πιστεύουν ότι το ηλικιωμένο εργατικό δυναμικό επηρεάζει την εργοδοσία. Το πρόβλημα είναι ότι δεν υπάρχουν νεότεροι εργαζόμενοι ούτως ώστε να αντικαταστήσουν τους παλιούς.

Μη παραδοσιακοί εργαζόμενοι: Πολλοί εργαζόμενοι έχουν πολλές δουλειές, είναι έκτακτοι ή μερικώς απασχολούμενοι ή κάνουν εναλλακτικούς διακανονισμούς εργασίας.

Εργαζόμενοι από το εξωτερικό: Λόγω ελλείψεων προσωπικού από τις συνταξιοδοτήσεις, πολλές εταιρείες προσλαμβάνουν αλλοδαπούς για τις δουλειές τους. Αυτό προκαλεί αντιδράσεις σε καιρούς που υπάρχει τεράστια ανεργία.

2.2 Ιστορική Αναδρομή της Τηλεργασίας

2.1.1 Η Πρώτη γενιά τηλεργασίας: Το γραφείο στο σπίτι

Ο όρος τηλεργασία ανήκει στην ανάλυση του Jack Nilles για την αναπτυσσόμενη βιομηχανία πληροφοριών στην πολιτεία της Καλιφόρνια των ΗΠΑ (Nilles 1975). Όπως υποδηλώνει ο όρος, η χρήση των τηλεπικοινωνιών για τη μείωση του χρόνου μετακίνησης είναι η κύρια βάση. Ο χρόνος μετακίνησης ήταν και παραμένει μείζον

ζήτημα στις ΗΠΑ, ειδικά σε μεγάλες περιοχές όπως το Λος Άντζελες. Ο χώρος εργασίας μεταφέρθηκε εξ ολοκλήρου ή εν μέρει μακριά από τις εγκαταστάσεις του γραφείου και κοντά ή μέσα στο σπίτι του εργαζομένου για να αποφευχθεί η δαπανηρή και πολύωρη μετακίνηση από το σπίτι στην εργασία και αντίστροφα. Οι νέες τεχνολογίες δηλαδή ο συνδυασμός υπολογιστών και εργαλείων τηλεπικοινωνιών, επέτρεψαν τέτοιες μορφές αποκέντρωσης. Οι μεγαλύτερες κλίμακες μείωσης κόστους εστιάστηκαν στην αναπτυσσόμενη βιομηχανία πληροφοριών, λόγω της μεγάλης εξάρτησής της για εργασία μπροστά από οθόνες.

Μετά από κάποια χρόνια, σε άλλες δημοσιεύσεις του, ο Nilles (1988) υποτάσσει τον όρο τηλεργασία σε ένα γενικότερο όρο, για να συμπεριλάβει όλους τους τύπους δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία μακριά από το γραφείο που υποστηρίζονται από ΤΠΕ. Η πρόοδος της τεχνολογίας, είναι εδώ που μεταμορφώνει τον τρόπο εργασίας. Οι τηλεδιασκέψεις, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και η γρήγορη διασπορά του Διαδικτύου και του Παγκόσμιου Ιστού άρχισαν να παραγκωνίζουν τα παραδοσιακά μέσα αλληλογραφίας στα τέλη της δεκαετίας του 1980 και στις αρχές της δεκαετίας του 1990 και διεύρυναν το σύνολο των δυνατοτήτων μείωσης κόστους για τους οργανισμούς (Wellman et al. 1996). Στο πλαίσιο αυτού του χρονικού διαστήματος, είναι λογικό να αναφερθεί η εξέλιξη από τον όρο τηλεργασία (telecommuting) στον όρο τηλεργασία (telework), παρά το γεγονός ότι οι δύο όροι αντιμετωπίζονται ως επί το πλείστον ως συνώνυμοι από σύγχρονους μελετητές.

Η εννοιολογική και οραματική εργασία του Nilles για την τηλεργασία της πρώτης γενιάς έμπνευσε πολλούς συγγραφείς για περεταίρω έρευνα καθώς επίσης και να δοξάσουν φαινομενικά τις άπειρες δυνατότητες της. Στο κεφάλαιο του Alvin Toffler «The Electronic Cottage» του The Third Wave (1980), αυτές οι ελπίδες διατυπώνονται με ένα φωτεινό τρόπο: «Το νέο σύστημα παραγωγής θα μπορούσε να μετατοπίσει κυριολεκτικά εκατομμύρια θέσεις εργασίας από τα εργοστάσια και τα γραφεία σε αυτό όπου προέρχονταν αρχικά: το σπίτι» (Toffler 1980, σ. 21). Για τον Toffler, οι δυνατότητες της τηλεργασίας επεκτάθηκαν πολύ πέρα από την απλή μείωση του χρόνου μετακίνησης και του κόστους. Οι προβλέψεις του συγγραφέα περιλάμβαναν μεγαλύτερη

σταθερότητα της κοινότητας, μείωση της ρύπανσης, άνθηση νέων βιομηχανιών και εντελώς νέες οικογενειακές δομές. Όλα αυτά τα ελπιδοφόρα οράματα τροφοδοτήθηκαν από πολλές μελέτες που υποστήριξαν την αυξανόμενη επιτυχία της τηλεργασίας σε αυτούς τους τομείς (Clutterbuck 1985; Curson 1986; Daniels 1987; Kraut 1989; Nilles 1988; Olson 1982). Ως αποτέλεσμα, η τηλεργασία αυξήθηκε αργά αλλά σταθερά. Η εργασία μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη έγινε πιο περίπλοκη, με αποτέλεσμα η τηλεργασία να εξελιχθεί και να εξαπλωθεί σε άλλες βιομηχανίες και χώρες (Haddon και Lewis 1994).

Συνοπτικά η τηλεργασία πρώτης γενιάς είναι σαφώς συγκεντρωμένη σε έναν τρόπο εργασίας: το γραφείο στο σπίτι. Οι χώροι εργασίας μέσα ή κοντά στα σπίτια των εργαζομένων είναι απομακρυσμένοι, φθηνοί και οικολογικοί, αλλά και στάσιμοι. Αυτό δεν αποτελεί έκπληξη γιατί οι υπολογιστές και τα τηλέφωνα εκείνης της εποχής δεν ήταν ακόμη ικανά να κινητοποιήσουν τους υπαλλήλους ενώ εργάζονταν.

2.1.2 Η Δεύτερη γενιά τηλεργασίας: Κινητό γραφείο

Είναι δύσκολο ο διαχωρισμός από την πρώτη από τη δεύτερη γενιά τηλεργασίας, το κινητό γραφείο. Οι αλλαγές ήταν σταδιακές και πραγματοποιήθηκαν σε διαφορετικά στάδια σε οργανισμούς, κλάδους και χώρες. Η πρώτη και η δεύτερη γενιά τηλεργασίας μπορούν να χωριστούν μέσω των τεχνολογικών εξελίξεων. Όπως προέβλεψε ο Alvin Toffler, οι ΤΠΕ εξελίχθηκαν πολύ γρήγορα. Οι μικρότερες και ελαφρύτερες ασύρματες συσκευές, όπως φορητοί υπολογιστές και κινητά τηλέφωνα, επέτρεψαν στους υπαλλήλους να εργάζονται όχι μόνο από το σπίτι, αλλά σχεδόν από οπουδήποτε μπορούσαν ή έπρεπε να εργαστούν.

Ωστόσο η έρευνα για τηλεργασία παρέμεινε περιορισμένη. Ακόμη και προς το τέλος του 20ου αιώνα, και επομένως σε μια εποχή που αυτές οι ΤΠΕ ήταν ήδη αρκετά ισχυρές και φθηνές για να αντικαταστήσουν πολλούς σταθερούς χώρους εργασίας, οι μελετητές εξακολουθούσαν να επικεντρώνονται στην κλασική μορφή τηλεργασίας ως πλήρους ή μερικής απασχόλησης στο σπίτι. απασχόληση (Handy and Mokhtarian 1995, Kitamura 1990, Mokhtarian 1998). Σε ένα από τα πρώτα δοκίμια για το θέμα, οι Martino και Wirth

(1990) επέκτειναν το μενού των επιλογών τηλεργασίας στην κινητή εργασία, χωρίς να αναπτύξουν αυτή την έννοια λεπτομερώς. Σε αυτό το σημείο η εικόνα μιας εξέλιξης της τηλεργασίας που καθοδηγείται από την ανάπτυξη των ΤΠΕ φαίνεται να διακόπτεται. Σε σύντομο χρονικό διάστημα οι ΤΠΕ γίνονταν μικρότερες, ελαφρύτερες και ασύρματες, αλλά και πάλι η αντίληψη της τηλεργασίας φαινόταν να παραμένει ριζωμένη στο σπίτι της, σταθερό.

Ωστόσο, το επιχείρημα για μια εξέλιξη που καθοδηγείται από τις ΤΠΕ από την πρώτη γενιά τηλεργασίας στη δεύτερη μπορεί να γίνει λαμβάνοντας υπόψη δύο διαφορετικές αλλά συνδεδεμένες εξελίξεις. Πρώτον, είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι η τηλεργασία εξελισσόταν συνεχώς προς μια ευέλικτη ρύθμιση εργασίας και όχι ως πλήρης υποκατάστατο της παραδοσιακής εργασίας γραφείου (Duxbury and Neufeld 1999; Duxbury 2006; Hartman 1992; Kurland και Bailey 1999, Venkatesh and Vitalari 1992). Δεύτερον, το κινητό γραφείο βρισκόταν σε διαφορετικό τομεακό και οργανωτικό πλαίσιο από το γραφείο στο σπίτι. Από τις αρχές του στις δεκαετίες του 1970 και του 1980, το γραφείο στο σπίτι προωθήθηκε για υπαλλήλους γραφείου σε όλες τις βιομηχανίες, ενώ το κινητό γραφείο έτεινε να απασχολείται κυρίως από διευθυντές και επαγγελματίες στο μάρκετινγκ και τα οικονομικά (Kurland και Bailey 1999: σ. 56). Οι μελετητές που επικεντρώθηκαν στους παραδοσιακούς τηλεεργαζόμενους παρέλειψαν έτσι το κινητό γραφείο ως έναν αυξανόμενο εναλλακτικό τρόπο εργασίας. Ωστόσο, με όλο και περισσότερες περιστασιακές ρυθμίσεις τηλεργασίας, αυτοί οι εργαζόμενοι διαχωρίζονταν από τους επαγγελματίες τηλεεργασίας απλώς και μόνο από τους τύπους ΤΠΕ που εφάρμοζαν.

Αυτή τη στιγμή το νομικό πλαίσιο για την τηλεργασία άλλαξε δραματικά. Οι κυβερνητικοί κανονισμοί επεκτάθηκαν από την απλή προώθηση του νέου τρόπου εργασίας σε μια πιο ισορροπημένη προοπτική. Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής ανταποκρίθηκαν όλο και περισσότερο στην ευρεία εξάπλωση της τηλεργασίας και τις αμφιλεγόμενες συζητήσεις σχετικά με τους κανονισμούς για τον χρόνο εργασίας, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία. Ένα σημαντικό παράδειγμα αυτής της εξέλιξης είναι η ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο για την

τηλεργασία του 2002. Αυτή η συμφωνία κοινωνικών εταίρων ορίζει πώς ορίζεται η τηλεργασία και ότι οι τηλεεργαζόμενοι πρέπει να απολαμβάνουν τα ίδια πρότυπα εργασίας με τους συναδέλφους τους στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Η δεύτερη γενιά τηλεεργασίας δεν συνοδεύτηκε από έναν συνεκτικό νέο ερευνητικό φορέα όπως η πρώτη γενιά, αλλά από μια νέα στάση απέναντι στην εργασία. Το κινητό γραφείο έσπασε με την κλασική διπολική χωρική δομή της εργασίας. Όλο και περισσότεροι μελετητές έπρεπε να παραδεχτούν ότι η εργασία μπορούσε να γίνει στις εγκαταστάσεις των εργοδοτών, στο σπίτι και επίσης σε διάφορες τοποθεσίες μεταξύ τους. Η εργασία τώρα αποσπάρθηκε από τον τόπο: μπορούσε να εκτελεστεί «εδώ, εκεί, οπουδήποτε και οποτεδήποτε» (Kurland and Bailey 1999, σ. 53). Οι κυβερνητικοί κανονισμοί αντικατοπτρίζουν αυτή την εξέλιξη. Ανταποκρίνονται στο μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον.

2.1.3 Η Τρίτη γενιά τηλεεργασίας: Εικονικό γραφείο

Ο Alvin Toffler δεν θα μπορούσε να προβλέψει στο οραματικό του βιβλίο *The Third Wave*: το Διαδίκτυο και την επίδρασή του στη χρήση των ΤΠΕ. Ο Alvin Toffler είδε όλους τους χώρους εργασίας της κοινωνίας της πληροφορίας να μεταφέρονται από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη στα σπίτια των εργαζομένων και στις αρχές της δεκαετίας του 1980 αυτό φαινόταν να είναι μια πολλά υποσχόμενη εικασία. Ωστόσο, προς το γύρισμα του 21ου αιώνα έγινε σαφές ότι το όραμα του συγγραφέα έπρεπε να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα. Στο *Digital Nomad* (1997), οι Makimoto και Manners προέβλεψαν ότι το έργο του μέλλοντος δεν θα ήταν ούτε εδώ ούτε εκεί, αλλά αντίθετα συνεχώς σε κίνηση. Η πρόσβαση στο Διαδίκτυο μέσω ραδιοζεύξεων και η συρρίκνωση των τρανζίστορ θα συνέδεε, αναπόφευκτα τις τεχνολογίες της πληροφορίας και τις επικοινωνίες και θα δημιουργήσει το «ιδανικό προϊόν της βιομηχανίας»:

Η πρόβλεψη των Makimoto και Manners έγινε πραγματικότητα. Τα smartphone και άλλα παρόμοια προϊόντα άλλαξαν τη χρήση της τεχνολογίας θεμελιωδώς που μας επιτρέπουν

να περιγράψουμε την τρίτη γενιά τηλεργασίας με όρους νέων τύπων ΤΠΕ ή «νέων ΤΠΕ». Κατά τη διάρκεια της προηγούμενης γενιάς, η εργασία γινόταν κινητή, αλλά όλες οι πληροφορίες έπρεπε να μεταφερθούν συνεχώς και η τεχνολογία της πληροφορίας μπορούσε να διατηρηθεί εννοιολογικά ξεχωριστή από την τεχνολογία των επικοινωνιών. Σε αυτή τη νέα γενιά ΤΠΕ, οι πληροφορίες αποθηκεύονται σε σύννεφα (Clouds) και δίκτυα και χρειάζονται μόνο μια μικροσκοπική συσκευή για πρόσβαση. Αυτό αλλάζει τελικά την αντίληψή μας για την τηλεργασία. Ο έλεγχος των e-mail, των πρόσφατων συναλλαγών, των μηνυμάτων και των ειδήσεων μπορεί να γίνει ακαριαία στην παλάμη του χεριού. Αυτό επιτρέπει την εργασία μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη μέσα σε ένα μικρό χρονικό πλαίσιο.

Όσο πιο ξεκάθαρες φαίνονται αυτές οι αλλαγές εκ των υστέρων, τόσο λιγότερο ξεκάθαρες είναι όσον αφορά τα εμπειρικά δεδομένα. Τα εικονικά γραφεία αυξάνονται από τότε που δημιουργήθηκε ο Παγκόσμιος Ιστός από τον Tim Berners-Lee στον Ευρωπαϊκό Οργανισμό Πυρηνικής Έρευνας το 1989. Οι πρώτες εμπειρικές μελέτες που προσδιορίζουν με σαφήνεια την αξία των νέων ΤΠΕ για το εικονικό γραφείο βασίζονται σε έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στον κλάδο που τροφοδότησε αυτή την εξέλιξη από την αρχή: τη βιομηχανία της πληροφορίας (Hill et al. 2001, 2003). Δεν έχει όμως ακόμη διαμορφωθεί με συνεκτικό τρόπο. Το μεγάλο ενδιαφέρον για τις νέες ΤΠΕ ως εργαλείο για εργασία μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη μπήκε στο παιχνίδι με μια ευρεία και συνεχιζόμενη συζήτηση σχετικά με την εντατικοποίηση της εργασίας (Chesley 2005· Dery et al. 2014· Duxbury et al. 2006· Green 2002, 2004; Green and McIntosh 2001· Mahler 2012· Richardson and Benbunan-Fich 2011· Towers et al. 2006· Tu et al. 2005· Van Yperen et al. 2014). Αυτή η συζήτηση επικεντρώνεται στην αναδιοργάνωση της εργασίας προς κυρίως άτυπες ρυθμίσεις εργασίας εκτός του κανονικού ωραρίου. Ο χαρακτήρας του εικονικού γραφείου, κυρίως η προσβασιμότητα οπουδήποτε και ανά πάσα στιγμή, βρίσκεται στο επίκεντρο αυτής της συζήτησης.

Οι νέες ΤΠΕ επέτρεψαν την κινητή εικονική σύνδεση των εργαζομένων και, όπως και στις προηγούμενες γενιές, αυτή ακριβώς η τεχνολογική πρόοδος ήταν που πυροδότησε την περαιτέρω εξέλιξη της τηλεργασίας. Η τηλεργασία εξελισσόταν συνεχώς σε διάστημα

τριών δεκαετιών από την αρχική επιθυμία να μειωθεί το κόστος μετακίνησης στην κινητοποίηση της εργασίας γραφείου και, τέλος, στην εικονικοποίηση σε έναν εντελώς νέο τρόπο εργασίας. Έχει αναπτυχθεί σε σχεδόν κάθε πιθανή πτυχή της ζωής και τώρα έχει γίνει πανταχού παρούσα. Μια θεώρηση της τηλεργασίας που βασίζεται στην εξέλιξη μας οδηγεί στο να αναγνωρίσουμε ότι κάθε τρέχουσα συζήτηση σχετικά με τα αποτελέσματα της χρήσης ΤΠΕ για αμειβόμενη εργασία μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη είναι σιωπηρά ή ρητά μια συζήτηση για την τηλεργασία με τη μία ή την άλλη μορφή. Αυτό, με τη σειρά του, δημιουργεί την ανάγκη να συζητηθεί η αινιγματική ποικιλομορφία των ορισμών αυτού του φαινομένου που διαδίδονται στη βιβλιογραφία και να τεθούν σε μια συνεκτική προοπτική.

2.2 Εργασία εξ αποστάσεως στην εποχή του Covid-19

Η πανδημία του κορονοϊού ήρθε ξαφνικά και επηρέασε ακόμη και όλο το εργατικό δυναμικό παγκοσμίως. Πολλοί εργαζόμενοι συνήθιζαν να εργάζονται στο σπίτι αλλά για λίγο όχι συνεχώς. Υπάρχουν κίνδυνοι που συνδέονται με την τηλεργασία πλήρους απασχόλησης για τον κόσμο που δεν έχει οργανώσει την επαγγελματική του πορεία με αυτό το τρόπο. Μπορεί να επηρεάσει ακόμη και ψυχοκοινωνικούς παράγοντες.

Αυτοί οι κίνδυνοι μπορεί να περιλαμβάνουν και το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι δεν αναγκάζονται πλέον να μετακινούνται μεταξύ των σπιτιών τους και του γραφείου τους και έτσι μπορούν εύκολα να περάσουν όλη την ημέρα τους στο σπίτι. Αυτό συνδέεται επίσης και με χαμηλότερα επίπεδα σωματικής άσκησης, ειδικά κατά τους ψυχρότερους και σκοτεινότερους χειμερινούς μήνες, όταν υπάρχει μικρότερο κίνητρο για έξοδο από το σπίτι, εάν αυτό επιτρέπεται καθόλου από τους κανόνες του lockdown. Η απομόνωση αποτελεί ένα θέμα που είναι κοινός κίνδυνος, όμως τα νέα δεδομένα για εξ αποστάσεως εργασία ως αποτέλεσμα της πανδημίας, σε συνδυασμό με lockdown και περιορισμούς στις κοινωνικές δραστηριότητες, θα μπορούσαν να αυξήσουν σημαντικά τα επίπεδα απομόνωσης, ειδικά για αυτούς που ζουν μόνοι τους ή σε κοινόχρηστους χώρους με άτομα που δεν ανήκουν στην οικογένεια ή τον φιλικό τους κύκλο.

Η ασάφεια των ορίων μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής μπορεί επίσης να επιδεινωθεί από την πανδημία του COVID-19 αφού υπάρχουν μειωμένες ευκαιρίες για κοινωνικοποίηση ή ψυχαγωγία εκτός σπιτιού, η εργασία μπορούσε να επεκταθεί για να καλύψει το κενό.

Τα επίπεδα άγχους είναι πιθανό να είναι υψηλότερα κατά τη διάρκεια της πανδημίας όταν δουλεύει ο κόσμος εξ αποστάσεως. Το άγχος μπορεί να αυξηθεί από την κακή διαχείριση των τηλεεργαζομένων από την άποψη της έλλειψης σαφήνειας σχετικά με τους ρόλους και τις ευθύνες, τους στόχους και τον φόρτο εργασίας τους. Αυτό μπορεί αυξήσει τα επίπεδα άγχους στο ευρύτερο πλαίσιο της απρόβλεπτης ικανότητας και της έλλειψης ικανότητας προγραμματισμού. Το άγχος μπορεί να επιδεινωθεί περαιτέρω στην περίπτωση όσων χρειάζονται να απομονωθούν ή να τεθούν σε καραντίνα.

Το ιατρικό περιοδικό The Lancet (Brooks et al., 2020), αναφέρει μελετητές που εξέτασαν εκείνους που βρίσκονταν σε καραντίνα κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Αυτά τα άτομα αναφέρθηκαν σε κατάθλιψη, στρες, χαμηλή διάθεση, ευερεθιστότητα, αϋπνία, συμπτώματα διαταραχής μετατραυματικού στρες, θυμό και συναισθηματική εξάντληση ως αποτέλεσμα της απομόνωσης. Η χαμηλή διάθεση και η ευερεθιστότητα ξεχωρίζουν ως ιδιαίτερα διαδεδομένα.

Κάτι άλλο που ίσως να αυξάνει το άγχος των τηλεεργαζομένων είναι τα τεχνικά ζητήματα που δεν μπορούν να επιλυθούν άμεσα με την υποστήριξη των ειδικών πληροφορικής, ενώ αν εργάζονταν στο γραφείο ίσως να μην είχαν καθόλου αυτό το πρόβλημα.

Το συμπέρασμα είναι ότι η πανδημία ίσως να έφερε την νέα γενιά της τηλεεργασίας. Είναι ένα γεγονός το οποίο άλλαξε την καθημερινότητα πολλών ανθρώπων παγκοσμίως. Δεν είναι κάτι που ήταν αναμενόμενο. Το να εργάζεσαι εξ αποστάσεως και στο σπίτι σε καιρούς που όλα είναι φυσιολογικά είναι πολύ διαφορετικό από το να εργάζεσαι εξ αποστάσεως σε ένα καιρό που υπάρχει πανδημία και τίποτα δεν κινείται φυσιολογικά. Αντιθέτως, υπάρχουν περιοριστικά μέτρα, σκαμπανεβάσματα στα στάδια της πανδημίας

και περίπτωση να υπάρξει λοίμωξη σε εργαζόμενους. Μέσα σε όλα αυτά υπάρχουν και οι μεγάλοι κίνδυνοι για τα άτομα που εργάζονται στο σπίτι όπου αναφέρθηκαν πιο πάνω.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Μεθοδολογία

3.1 Εισαγωγή

Το συγκεκριμένο κεφάλαιο παρουσιάζει τη μεθοδολογική προσέγγιση που χρησιμοποιήθηκε για την απάντηση των ερευνητικών υποθέσεων και ερωτημάτων αυτής της έρευνας. Η συγκεκριμένη έρευνα αποτελεί μια διερευνητική ποσοτική και ποιοτική μελέτη και γράφεται κατά την εποχή της πανδημίας του κορονοϊού και σε μια εποχή όπου η εξ αποστάσεως εργασία και εργασία από το σπίτι στη Κύπρο έχει ισχύ εδώ και δύο χρόνια. Το κεφάλαιο ξεκινά με μια επεξήγηση του ερευνητικού σχεδιασμού και στη συνέχεια εξηγεί γιατί έγιναν οι συγκεκριμένες επιλογές κατά τη διάρκεια της έρευνας. Με το τέλος αυτής της μελέτης, θα έχουμε σημαντικά αποτελέσματα για το φαινόμενο της τηλεργασίας εν καιρώ πανδημίας στην Κύπρο, σε σχέση με την γενική αντιμετώπιση των εργαζομένων από την πλευρά τους, καθώς επίσης και από την πλευρά των ίδιων των εταιρειών. Τα αποτελέσματα δεν πρέπει να γενικευτούν, αλλά να εστιάσουν συγκεκριμένα στους εργαζομένους της Κύπρου και τις εταιρείες με έδρα την Κύπρο. Μέσω της έρευνας, θέλουμε να ανακαλύψουμε το πως αντιμετωπίστηκε η τηλεργασία στην Κύπρο, σε σχέση με την παραγωγικότητα των εργαζομένων, με την γενική εικόνα που σχημάτισαν δουλεύοντας από το σπίτι, με τις αλλαγές που επέφερε η τηλεργασία στην ζωή του κόσμου. Αυτή η έρευνα είναι μια ερευνητική μελέτη στην οποία έγινε χρήση ερωτηματολογίου, για ποσοτική έρευνα για να διερευνηθεί το φαινόμενο με αριθμητικά δεδομένα ως προς τους εργαζομένους, καθώς και χρήση ερωτηματολογίου ανοικτού τύπου για ποιοτική έρευνα για να διερευνηθούν οι υποθέσεις που τέθηκαν ως προς τις εταιρείες, εφόσον να καταλάβουμε τις συμβολικές πραγματικότητες που δεν μπορούν να παρουσιαστούν με αριθμητικές τιμές. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν από τον Ιανουάριο του 2022 μέχρι τον Μάρτιο του 2022, όπου απαντήθηκαν από άτομα ανεξαρτήτου φύλου, άνω των 18 ετών, ανεξαρτήτου τομέα εργασίας, τα οποία εργάστηκαν από το σπίτι τα τελευταία δύο χρόνια της πανδημίας, μέσω

ερωτηματολογίου. Επίσης, συλλέχθηκαν δεδομένα, από εκπροσώπους εταιρειών, μέσω συνεντεύξεων τον Μάρτιο του 2022.

3.2 Αιτιολόγηση της επιλεγείσας μεθοδολογίας

Η έρευνα επιλέχθηκε να γίνει μέσω δύο μεθόδων, και της ποσοτικής μελέτης, αλλά και της ποιοτικής. Ο λόγος που επιλέχθηκε η ποσοτική μέθοδος, είναι για να εκφραστεί το φαινόμενο με βάση των βασικών μεταβλητών και να εξαχθούν όσο πιο λεπτομερή αποτελέσματα, εκφρασμένα με αριθμητική ακρίβεια. Η ποσοτική μέθοδος στοχεύει στην επίτευξη της αντικειμενικότητας στα συμπεράσματα της λόγω των εμπειρικών και αριθμητικών δεδομένων, γι' αυτό και επιλέχθηκε να γίνει η χρήση της ως προς τους εργαζομένους. Επιπλέον, η ποιοτική μέθοδος επιλέχθηκε να χρησιμοποιηθεί στους εκπροσώπους των εταιρειών, ούτως ώστε να ερευνηθεί το φαινόμενο της τηλεργασίας μέσω της πραγματικότητας των ατόμων που το βιώνουν συνολικά στην εταιρεία. Η διαφάνεια της διαδικασίας της ποιοτικής έρευνας είναι κάτι που την χαρακτηρίζει, γι' αυτό και είναι η κατάλληλη μέθοδος για να χρησιμοποιηθεί στους εκπροσώπους εταιρειών. Τονίζεται ότι ο σκοπός αυτής της μελέτης δεν είναι η γενίκευση των αποτελεσμάτων και συμπερασμάτων αλλά να γίνει εις βάθος διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων και υποθέσεων.

3.3 Διαδικασίες έρευνας

3.3.1 Δειγματοληψία

Η ποσοτική έρευνα στοχεύει να βοηθήσει τους επιστήμονες και τους ερευνητές να κατανοήσουν καλύτερα την κοινωνία και τους ανθρώπους. Συχνά περιλαμβάνει την εξερεύνηση ή εξέταση γεγονότων ή περιστατικών που επηρεάζουν άτομα. Η ποσοτική ανάλυση είναι δυνατό να γίνει μέσω ενός ερωτηματολογίου, το οποίο συλλέγει απαντήσεις από ένα σύνολο ατόμων, τα οποία θα απαντήσουν στις ίδιες ακριβώς ερωτήσεις. Ο ερευνητής, πρέπει να φροντίσει να δημιουργήσει ένα ερωτηματολόγιο το

οποίο θα απαντήσει στα ερευνητικά ερωτήματα. Ο ερευνητής οφείλει να γίνει από την αρχή σαφής στις οδηγίες που θα δώσει. Δηλαδή πρέπει να τονίσει ότι η έρευνα είναι ανώνυμη, διεξάγεται μόνο μία φορά και επίσης να διευκρινίσει σε τι ακριβώς στοχεύει και σε ποια άτομα στοχεύει. Στην προκειμένη περίπτωση, στοχεύσε σε άτομα άνω των 18 ετών που έχουν εργαστεί από το σπίτι. Σκοπός ήταν να καταφέρει να λάβει ένα δείγμα πάνω των 100 ατόμων το οποίο θα ήταν το κατάλληλο να απαντήσει για να βγουν τα επιθυμητά αποτελέσματα. Οπότε, μέσω διαδικτυακών ερωτηματολογίων έγινε η δειγματοληψία.

Ένας από τους πιο διαδεδομένους τύπους δειγματοληψίας για ποιοτική έρευνα, και εξίσου αξιόπιστος, είναι η εστιασμένη δειγματοληψία, γι' αυτό και επιλέχθηκε (Bryman, 2008; Denzin and Lincoln, 2003). Ο υποκείμενος λόγος για τη διεξαγωγή οποιασδήποτε ποιοτικής έρευνας είναι η απόκτηση πλούσιας λεπτομερούς κατανόησης ενός συγκεκριμένου θέματος ή νοήματος με βάση την εμπειρία από πρώτο χέρι. Αυτό επιτυγχάνεται έχοντας μια σχετικά μικρή αλλά εστιασμένη βάση δειγμάτων, επειδή η συλλογή των δεδομένων μπορεί να είναι μάλλον χρονοβόρα. Τα ποιοτικά δεδομένα αφορούν το βάθος σε αντίθεση με την ποσότητα των ευρημάτων. Ένας ποιοτικός σχεδιασμός έρευνας ασχολείται με την καθιέρωση απαντήσεων στα γιατί και πώς του εν λόγω φαινομένου, που στην προκειμένη φάση αφορά την τηλεργασία εν καιρώ πανδημίας. Οπότε, δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο διαφορετικού τύπου, με ημιδομημένες ερωτήσεις, με σκοπό να το απαντήσουν μέσω συνεντεύξεων άτομα τα οποία εκπροσωπούν εταιρείες και έχουν μία συνολική εικόνα για την εξ αποστάσεως εργασία και εργασία από το σπίτι. Οι συνεντεύξεις που έγιναν, σκοπεύουν στην εις βάθος έρευνα και να αποκτηθεί περισσότερη γνώση για την υφιστάμενη κατάσταση.

3.3.2 Ερευνητικό Εργαλείο

Με σκοπό την ικανοποίηση της έρευνας δημιουργήθηκαν ηλεκτρονικά/διαδικτυακά ερωτηματολόγια τα οποία ήταν και ένα από τα μεθοδολογικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν. Περιελάβανε πέντε δημογραφικές ερωτήσεις και είκοσι ερωτήσεις που έπρεπε να απαντηθούν με κλίμακα από το ένα μέχρι το πέντε. Σκοπός ήταν οι

απαντήσεις των εργαζομένων να μας δώσουν τις απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν για την εμπειρική έρευνα.

Το ερωτηματολόγιο έχει χωριστεί σε δύο κομμάτια, το δημογραφικό για να αποκτήσουμε, φυσικά με ανωνυμία, τις απαραίτητες πληροφορίες για το προφίλ του εργαζόμενου και μετά τις ερωτήσεις όσον αφορά το φαινόμενο της εξ αποστάσεως εργασίας που φτιάχτηκαν με τέτοιο τρόπο ούτως ώστε να δώσουν απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα. Οι ερωτήσεις στο ερωτηματολόγιο είναι όλες σύντομες και περιεκτικές, σε απλή γλώσσα και δεν παίρνουν πολλή χρόνο για να απαντηθούν, έτσι ώστε να μην υπάρχουν αμφιβολίες για τις απαντήσεις που θα δώσει.

Η δημιουργία ενός ερωτηματολογίου βοηθά στην συλλογή δεδομένων από πολλά άτομα σε πολύ γρήγορο χρονικό διάστημα. Η δομή καθορίζεται από τον ερευνητή και οι απαντήσεις είναι ουσιαστικές και μέσα στο θέμα. Το ερωτηματολόγιο βρίσκεται στο Παράρτημα Α.

Ένα άλλο μεθοδολογικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε ήταν ερωτηματολόγιο με ημιδομημένες ερωτήσεις για προσωπικές συνεντεύξεις. Δημιουργήθηκε ένας οδηγός συνέντευξης (βλ. Παράρτημα Α2) και οι ερωτήσεις είναι σε μία λογική σειρά που διασφαλίζει μια φυσική ροή της συνέντευξης. Οι ερωτήσεις χωρίζονται σύμφωνα με το εννοιολογικό πλαίσιο της έρευνας. Αυτό το πλαίσιο κατασκευάζεται με τρόπο που βοηθά την απάντηση στο ερευνητικό ερώτημα. Επομένως, είναι επόμενο ότι οι ερωτήσεις στον οδηγό συνέντευξης βοηθούν στην απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων.

Σκοπός ήταν να εστιάσουμε στο θέμα, έτσι όλες οι ερωτήσεις ήταν σύντομες και σε απλή γλώσσα. Το πρώτο μέρος της συνέντευξης, απαντά σε ερωτήσεις για γνωριμία με τον ερωτώμενο, όπως θέση εργασίας και όνομα. Αυτές οι ερωτήσεις βοηθούν στην βαθύτερη κατανόηση των απαντήσεων των ερωτώμενων. Στη συνέχεια, έγιναν συγκεκριμένες ερωτήσεις οι οποίες απαντούν κάποια ερευνητικά ερωτήματα. Η μία εκ των δύο συνεντεύξεων έγινε πρόσωπο με πρόσωπο και βοήθησε σίγουρα στην σύνδεση με τον

ερωτώμενο. Ο λόγος ήταν επειδή γινόταν αντιληπτή η έκφραση του προσώπου του. Η άλλη συνέντευξη έγινε μέσω Skype, διαδικτυακά δηλαδή λόγω απόστασης. Ήταν ένας άμεσος τρόπος να γίνει και μέσω της χρήσης κάμερας, η δυνατότητα που υπήρχε στην συνέντευξη πρόσωπο με πρόσωπο δεν χάθηκε σε αυτή. Μπορούσαν να γίνουν αντιληπτές όλες οι εκφράσεις του προσώπου.

3.3.3 Ανάλυση Δεδομένων

Η υποενότητα αυτή επεξηγεί τον τρόπο επεξεργασίας των δεδομένων που συλλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια και τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν για το σκοπό αυτής της έρευνας.

Όλοι όσοι ανταποκρίθηκαν στο ερωτηματολόγιο μπορούσαν να ενημερωθούν για τον λόγο που διεξάχθηκε η έρευνα μέσω μίας περίληψης στην αρχή. Τα άτομα τα οποία συμμετείχαν δεν παρουσιάζουν πουθενά προσωπικά δεδομένα ή στοιχεία τα οποία να αποκαλύπτουν την ταυτότητα τους για να διασφαλιστεί η διατήρηση της εμπιστευτικότητας, έτσι ώστε οι απαντήσεις να είναι έγκυρες. Το προφίλ των ερωτηθέντων έπαιξε πολύ καθοριστικό ρόλο για την ανάλυση των δεδομένων. Ο λόγος ήταν για να δούμε ποιες ηλικίες ήταν πιο ευαίσθητες στο φαινόμενο καθώς και ποια φύλα και ποια φύση εργασίας επηρεάστηκε περισσότερο, τόσο στο πρακτικό κομμάτι όσο και στο ψυχολογικό.

Για την ανάλυση των απαντήσεων των ερωτηματολογίων χρησιμοποιήθηκε το πιο διαδεδομένο εργαλείο στατιστικής ανάλυσης SPSS. Πρώτα από όλα περάστηκαν όλες οι απαντήσεις που λήφθηκαν στο πρόγραμμα, δημιουργήθηκαν οι κατάλληλες μεταβλητές και στην συνέχεια δημιουργήθηκαν ομαδοποιημένα ραβδογράμματα για την παρουσίαση των αποτελεσμάτων. Τα ραβδογράμματα χρησιμοποιούνται κυρίως για τη γραφική απεικόνιση των συχνοτήτων (απόλυτων και σχετικών) ποιοτικών μεταβλητών. Αποτελούνται από οριζόντιες στήλες που οι βάσεις τους βρίσκονται στον οριζόντιο άξονα. Σε κάθε τιμή της μεταβλητής X αντιστοιχεί μια ορθογώνια στήλη της οποίας το

ύψος είναι ίσο με την αντίστοιχη συχνότητα ή σχετική συχνότητα. (Χαλίκας, Μανωλέσσου, Λάλου 2015)

Στην ποιοτική έρευνα που πραγματοποιήθηκε, οι συνεντεύξεις απομαγνητοφωνήθηκαν ώστε να γίνουν οι συγκριτικές αναλύσεις που προέκυψαν μέσα από το ερευνητικό υλικό. Οι αλλαγές που γίνονται στις παραπομπές είναι σε ελάχιστο βαθμό για να μην αλλάξει το νόημα και να παραμείνει η αυθεντικότητα και εγκυρότητα των απαντήσεων. Οι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις δεν αναφέρονται με τα πραγματικά τους ονόματα, αλλά με τα αρχικά τους με σκοπό την εμπιστευτικότητα για να μπορούν να εκφράζονται ελεύθερα.

Η μία συνέντευξη έγινε πρόσωπο με πρόσωπο με τον προϊστάμενο μεγάλων εταιριών της Κύπρου που διενεργούν και στο εξωτερικό αλλά υπάρχουν γραφεία με υπαλλήλους και στην Κύπρο. Η συμβολή του ανθρώπου αυτού ήταν πολύτιμη για να μας δώσει απαντήσεις για τον ευρύτερο ιδιωτικό τομέα και το πως αντιμετωπίστηκε η πανδημία. Η άλλη συνέντευξη έγινε με εκπρόσωπο του τμήματος του ανθρωπίνου δυναμικού της Κεντρικής Τράπεζας της Κύπρου και ήταν εξίσου πολύτιμη για να μας δείξει πως αντιμετωπίστηκε το φαινόμενο της πανδημίας σε ένα οργανισμό που είναι μέρος της κυβέρνησης της Κύπρου.

Οι ερωτήσεις διατυπώθηκαν πριν από τις συνεντεύξεις σε ένα οδηγό συνέντευξης, αλλά η σειρά αυτών των ερωτήσεων ήταν ευέλικτη αναλόγως της ροής της συνέντευξης. Σε κάποιες περιπτώσεις έγιναν επιπλέον ερωτήσεις αφού το επέτρεπαν οι απαντήσεις που δεχόμουν ως ερευνητής. Οι συνεντεύξεις διήρκησαν και οι δύο περίπου 15 με 20 λεπτά. Η ελληνική γλώσσα ήταν αυτή που χρησιμοποιήθηκε σε όλες τις συνεντεύξεις που διενεργήθηκαν τον Μάρτιο του 2022.

Συνοπτικά, η εξ αποστάσεως εργασία στην Κύπρο εν μέσω πανδημίας, είναι μία νέα εποχή η οποία δεν ερευνήθηκε ακόμα σε μεγάλο βαθμό γι' αυτό υπήρξε και η ανάγκη της έρευνας. Είναι ένα σύγχρονο φαινόμενο μόλις δύο ετών. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν σε

τρία στάδια. Το πρώτο ήταν μία βιβλιογραφική ανασκόπηση μέσω άρθρων, βιβλίων και άλλων ερευνών καθώς και ιστοσελίδων. Το δεύτερο ήταν τα ερωτηματολόγια και το τρίτο στάδιο οι συνεντεύξεις. Όλα τα δεδομένα είναι προς σύγκριση για να μας απαντήσουν όλα τα ερωτήματα που τέθηκαν εξ αρχής.

3.4 Ζητήματα Ηθικής

Η ηθική, αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της έρευνας από την αρχή μέχρι το τέλος. Κάποια από τα κριτήρια που προσπάθησα να εξασφαλίσω καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας, ήταν η αξιοπιστία, η εγκυρότητα και η ανωνυμία. Όλοι όσοι προθυμοποιήθηκαν να συμμετάσχουν και στις συνεντεύξεις αλλά και στην απάντηση των ερωτηματολογίων είχαν συνειδητή συγκατάθεση, ήξεραν τον στόχο της έρευνας και είχαν την δυνατότητα να αρνηθούν να συμμετάσχουν. Επίσης, εξασφαλίστηκε πλήρως η προστασία των προσωπικών δεδομένων τους. Προσπάθησα να κάνω τους ερωτώμενους, ειδικά στις συνεντεύξεις να απαντήσουν με απόλυτο αυθορμητισμό για να λάβω αληθινές και αξιόπιστες ερωτήσεις. Οι απαντήσεις που έλαβα μέσω των συνεντεύξεων είναι μαγνητοσκοπημένες για να διασφαλιστεί η εγκυρότητα της έρευνας και οι απαντήσεις των ερωτηματολογίων της ποσοτικής έρευνας είναι περασμένες σε Google Forms.

3.5 Συμπεράσματα

Η δειγματοληψία που έγινε, βοήθησε στο να ενισχυθεί η αντίληψη του ερευνητή σχετικά με το φαινόμενο της τηλεργασίας εν καιρώ πανδημίας και όλα τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στο επόμενο κεφάλαιο διαμορφώθηκαν από την κάθε απάντηση που έλαβε. Μέσω των αποτελεσμάτων που λήφθηκαν, συγκρίνοντας τα μεταξύ τους επιτεύχθηκε η απάντηση σε όλα τα ερευνητικά ερωτήματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Ανάλυση Δεδομένων

4.1 Εισαγωγή

Σε αυτό το κεφάλαιο θα αναλυθούν όλα τα ποσοτικά δεδομένα που έχουν προκύψει από τα διαδικτυακά ερωτηματολόγια, που αποτελούνται από είκοσι πέντε (25) ερωτήσεις συνολικά. Το ερωτηματολόγιο αυτό χρειαζόταν μόλις πέντε λεπτά κατά μέσο όρο για να ολοκληρωθεί. Απώτερος σκοπός του ερωτηματολογίου ήταν να διερευνήσει την γενική αντιμετώπιση της εξ αποστάσεως εργασίας και εργασίας από το σπίτι από ένα δείγμα εργαζομένων της Κύπρου συγκεκριμένα. Το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από συνολικά εκατό είκοσι πέντε (125) άτομα και είναι ένα ικανοποιητικό δείγμα, αφού είχαμε στοχεύσει σε ένα αριθμό πάνω των εκατό ατόμων. Είναι εφικτό να μας παρουσιάσει την γενική εικόνα την οποία θέλουμε να δούμε για το φαινόμενο το οποίο ερευνούμε. Υπήρχαν δύο μέρη στο ερωτηματολόγιο, το πρώτο μέρος αποτελείται από πέντε

Φύλο		
Άντρας	44	35.20%
Γυναίκα	81	64.80%
Ηλικία		
18-25	36	28.80%
26-45	45	36.00%
Άνω των 45	44	35.20%
Μορφωτικό Επίπεδο		
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	6	4.80%
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	58	46.40%
Μεταπτυχιακές Σπουδές	61	48.80%
Είδος Απασχόλησης		
Δημόσιος Υπάλληλος	48	38.40%
Ιδιωτικός Υπάλληλος	69	55.20%
Αυτοεργαζόμενος	8	6.40%
Δούλευαν κι άλλα μέλη του σπιτιού από το σπίτι μαζί σου;		
Ναι	53	42.40%
Όχι	72	57.60%

ερωτήσεις για να μας δώσει τις βασικές πληροφορίες που χρειαζόμαστε για να δημιουργήσουμε το προφίλ των εργαζομένων.

Πάρα πάνω, στον Πίνακα 1 φαίνεται το προφίλ των ερωτώμενων που συμμετείχαν στην έρευνα. Εκατό-είκοσι-πέντε (125) άτομα τα οποία επιλέχθηκαν τυχαία, σαράντα-τέσσερα (44) εξ αυτών άντρες και οι υπόλοιποι ογδόντα-ένα (81) γυναίκες. Από τον πληθυσμό του δείγματος το μεγαλύτερο ποσοστό (36%) είναι μεταξύ των ηλικιών 26-45. Αμέσως μετά έχουμε ένα ποσοστό του 35.20% που είναι άτομα ηλικίας άνω των 45 και είναι συνολικά σαράντα-τέσσερα (44) άτομα, και το υπόλοιπο 28.80% είναι μεταξύ ηλικιών 18-25. Η επόμενη ερώτηση αφορά το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο που κατέχει το δείγμα. Μόλις έξι άτομα (4.80%) είναι στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση, πενήντα-οκτώ (46.40%) στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και το υπόλοιπο 48.80%, δηλαδή εξήντα-ένα άτομα έχουν κάνει και μεταπτυχιακές σπουδές. Το είδος απασχόλησης των εργαζομένων έχει τρομερή σημασία για την σύγκριση και ανάλυση των αποτελεσμάτων μας επειδή ίσως να δούμε πιθανές διαφορές στα διάφορα είδη. Το 55.20% αφορά ιδιωτικούς υπάλληλους, το 38.40% αφορά δημόσιους υπάλληλους και μόλις το 6.40% δηλαδή οκτώ άτομα, είναι αυτοεργαζόμενοι. Μια ερώτηση η οποία συμπεριλήφθηκε στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου και είναι μία σημαντική λεπτομέρεια επίσης, είναι το αν δούλευαν κι άλλα μέλη του σπιτιού στο σπίτι. Το 57.60% απάντησε Όχι και το 42.40% Ναι.

Σε αυτό το κεφάλαιο επίσης θα αναλυθούν όλα τα στοιχεία που έχουν συλλεχθεί μέσω των συνεντεύξεων που έχουν πραγματοποιηθεί. Στην αρχή συζητούμε για τα διάφορα στάδια της πανδημίας για να καταλήξουμε στην υφιστάμενη κατάσταση και να πάρουμε μία ιδέα για την εργασία εξ αποστάσεως μέσα από την πλευρά των εταιρειών. Θα συζητηθεί επίσης για την παραγωγικότητα των εργαζομένων και θα δούμε ίσως διαφορές στα μάτια των εταιρειών και των εργαζομένων. Επίσης μέσα από όλες τις ερωτήσεις που θα λάβουν οι ερωτώμενοι θα φανούν οι διαφορές στο είδος απασχόλησης δηλαδή του Ιδιωτικού Τομέα και ενός οργανισμού που ανήκει στον ευρύτερο Δημόσιο τομέα. Αργότερα, θα συζητηθεί επίσης η άποψη των ερωτώμενων για την μονιμοποίηση της εξ αποστάσεως εργασίας.

Μέσω των συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν μπορώ να πω ότι το πρώτο πράγμα που παρατηρήθηκε, ήταν η ευγένεια και προθυμία τους να απαντήσουν σε όλα όσα τους ζητήθηκαν. Κάτι άλλο που παρατηρήθηκε είναι οι διαφορές μεταξύ κλάδων απασχόλησης και θα το δούμε στην πράξη στην συνέχεια του κεφαλαίου. Στον πιο κάτω πίνακα αναγράφονται με μόνο τα αρχικά τους, τα άτομα που συμμετείχαν και δίπλα η ιδιότητα τους. Ο λόγος που γίνεται αυτό είναι για να διασφαλίσουμε τα προσωπικά δεδομένα των ερωτώμενων.

ΑΡΧΙΚΑ	ΙΔΙΟΤΗΤΑ
Γ.Π.	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΓΚΡΟΥΠ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ
Μ.Σ.	ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΗΣ Κ.Τ.Κ.

4.2 Ανάλυση εξ αποστάσεως εργασίας μέσω των εργαζομένων της Κύπρου

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αφορούσε συγκεκριμένες ερωτήσεις σχετικά με το πως αντεπεξήλθαν στο νέες εργασιακές τους συνθήκες. Οι απαντήσεις ήταν με κλίμακα από το 1 που συμβόλιζε το καθόλου, 2 το λίγο, 3 αρκετά, 4 πολύ και 5 πάρα πολύ.

4.2.1 Παραγωγικότητα Εργαζομένων και Παράγοντες που την επηρεάζουν

Ένας εξαιρετικά παραγωγικός υπάλληλος είναι ένα ανεκτίμητο κεφάλαιο για κάθε επιχείρηση. Οι εξαιρετικά παραγωγικοί υπάλληλοι όχι μόνο βοηθούν στη μακροπρόθεσμη κερδοφορία και επιτυχία της επιχείρησης, αλλά επηρεάζουν θετικά την κουλτούρα στο χώρο εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον για όλους τους άλλους στο προσωπικό. Από τις ασυνήθιστες ικανότητές τους για δικτύωση μέχρι τις καθημερινές τους δυνατότητες διαχείρισης χρόνου, υπάρχουν τόσα πολλά πλεονεκτήματα που φέρνουν οι εξαιρετικά παραγωγικοί υπάλληλοι στο χώρο εργασίας. Όταν οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων κατανοούν τα χαρακτηριστικά των παραγωγικών εργαζομένων είναι πολύ πιο εύκολο να τα αναγνωρίσουν μεταξύ των μελών του προσωπικού.

Παράγοντες που επηρεάζουν την παραγωγικότητα των υπαλλήλων είναι το εργασιακό περιβάλλον, οι παράγοντες τεχνολογίας, τα εργαλεία που χρησιμοποιούν ως υπάλληλοι. Όταν το περιβάλλον αλλάζει ξαφνικά και τα κατάλληλα εργαλεία δεν παρέχονται, είναι κάτι που ίσως επηρεάσει έναν υπάλληλο.

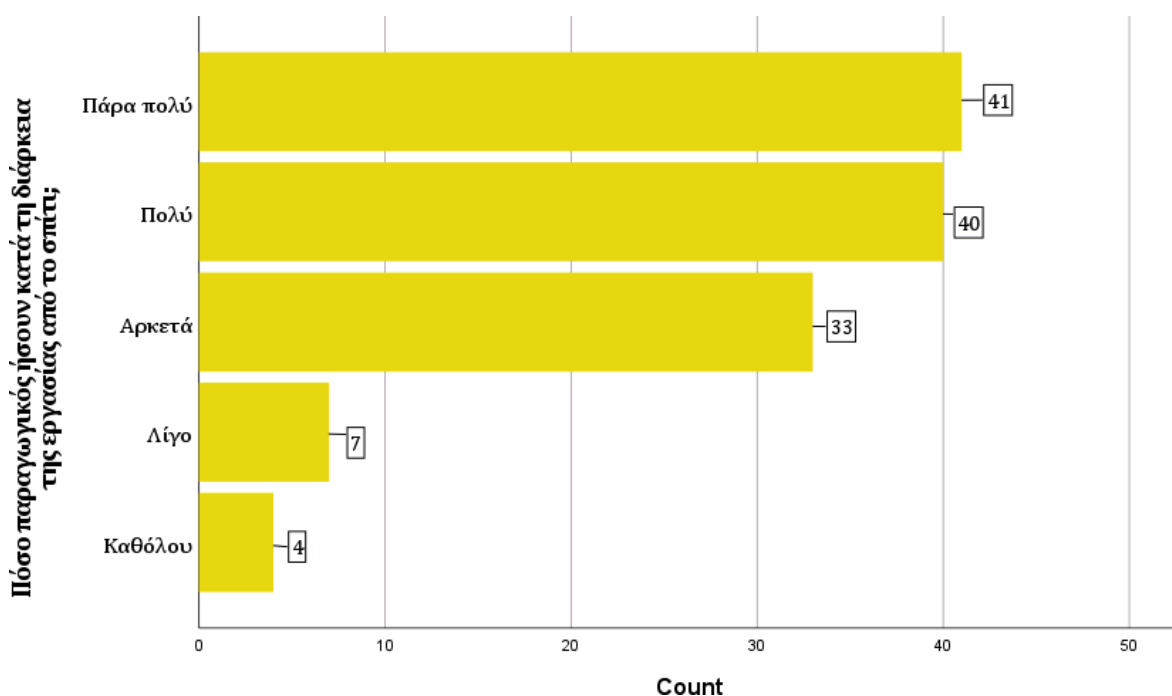
Η πρώτη ερώτηση όπως φαίνεται στον Πίνακα 2, αφορά την παραγωγικότητα των

Ερώτηση 1: Πόσο παραγωγικός ήσουν κατά τη διάρκεια της εργασίας από το σπίτι;		
Καθόλου	4	3.20%
Λίγο	7	5.60%
Αρκετά	33	26.40%
Πολύ	40	32.00%
Πάρα Πολύ	41	32.80%

Πίνακας 2: Ερώτηση 1

εργαζομένων και κατά πόσο παραγωγικοί ένιωθαν στο σπίτι.

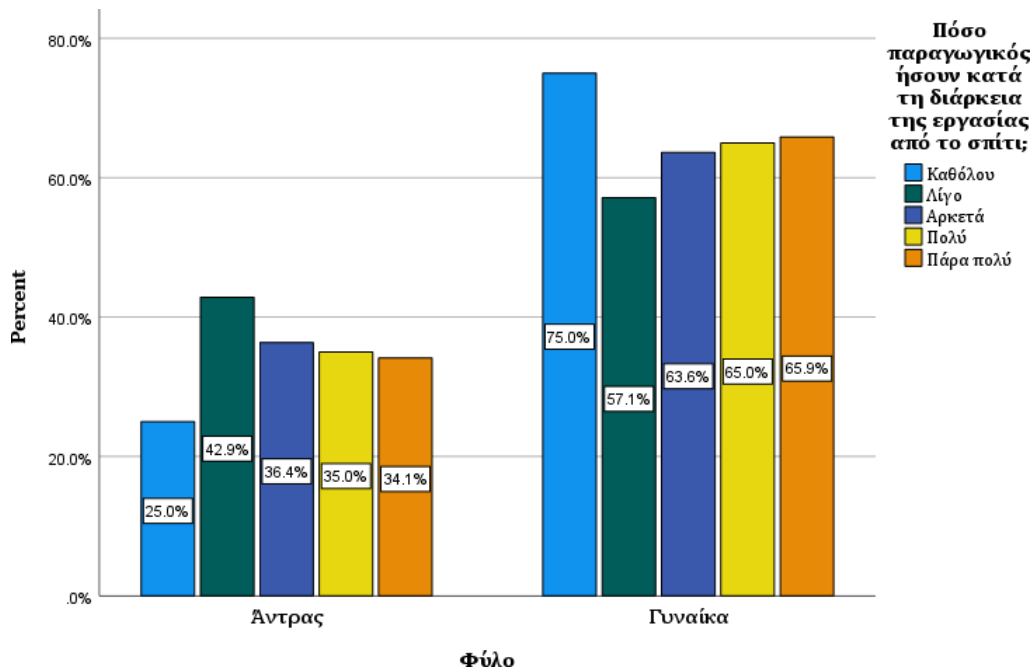
Γράφημα 1



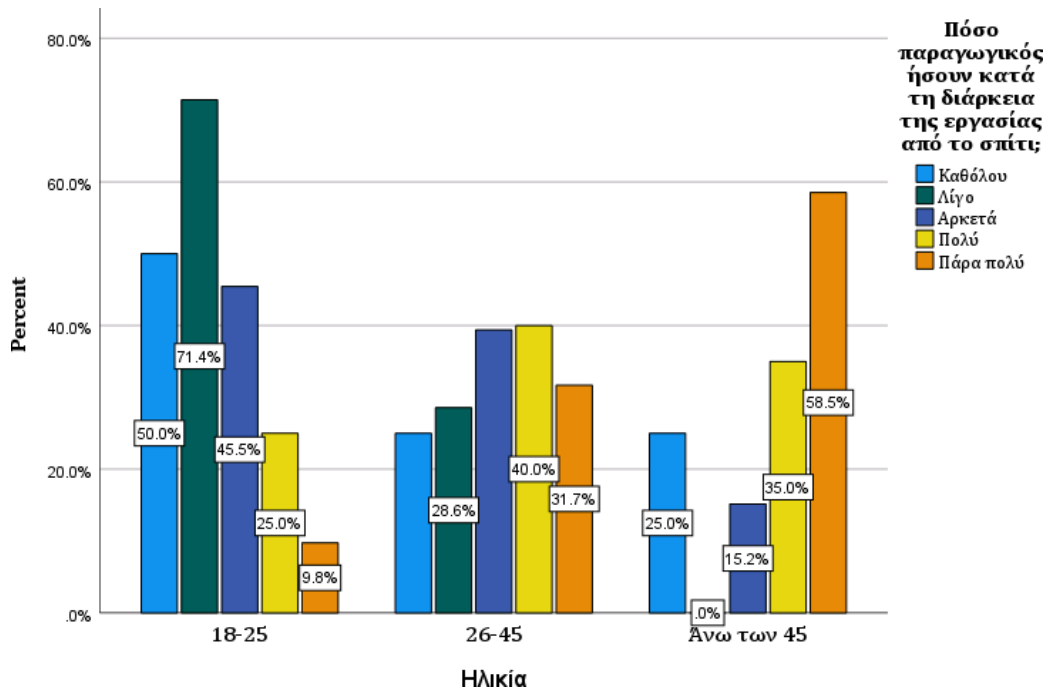
Τα περισσότερα άτομα απάντησαν Πάρα Πολύ (32.80%) και αμέσως μετά με διαφορά μόνο ενός ατόμου απάντησαν Πολύ (32%). Επίσης το 26.40% απάντησε Αρκετά και Λίγο και Καθόλου το 5.60% και 3.20% αντίστοιχα. Λίγο και Καθόλου είναι ένα πολύ μικρό ποσοστό των ατόμων. Αυτό δείχνει πολύ καλά αποτελέσματα. Με το γράφημα πιο κάτω μπορούμε να δούμε την ελάχιστη διαφορά μεταξύ των ατόμων που απάντησαν Αρκετά, Πολύ και Πάρα Πολύ και την μεγάλη διαφορά με τις υπόλοιπες απαντήσεις. Αυτό το αποτέλεσμα μας απαντά ένα σημείο από ένα από τα ερευνητικά μας ερωτήματα, από την στιγμή που βλέπουμε την εικόνα για την παραγωγικότητα των εργαζομένων στο σπίτι.

Στο Γράφημα 2, μπορούμε να παρατηρήσουμε τις απαντήσεις των εργαζομένων ανάλογα με το φύλο, που ανταποκρίθηκαν στο ερωτηματολόγιο μας. Το 65,9% που έχουν απαντήσει ότι ήταν πάρα πολύ παραγωγικοί είναι γυναίκες και το υπόλοιπο 34,1% άντρες. Επίσης, 65% που απάντησαν πολύ είναι οι γυναίκες και 35% άντρες. Στο παρακάτω γράφημα φαίνονται όλα αναλυτικά. Το συμπέρασμα που μπορούμε να βγάλουμε είναι ότι οι περισσότερες γυναίκες ήταν παραγωγικές στο σπίτι, αλλά και ένα αρκετά σεβαστό ποσοστό αντρών ένιωθε το ίδιο. Μόνο που από τους 4 που απάντησαν καθόλου, οι 3 ήταν γυναίκες.

Γράφημα 2



Γράφημα 3

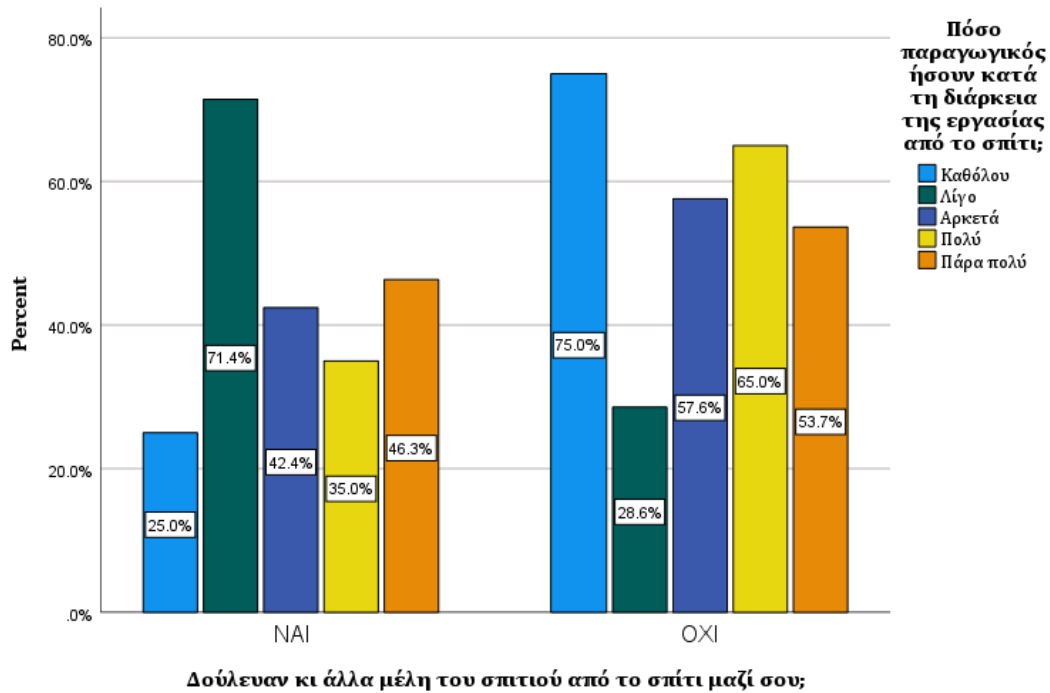


Πιο πάνω, θα δούμε την ίδια ερώτηση αλλά ανάλογα με την ηλικία των ατόμων που απάντησαν. Παρατηρούμε ότι, τα άτομα τα οποία μας απάντησαν ότι ήταν πάρα πολύ παραγωγικά στο σπίτι, αν τα βάλουμε κατά σειρά, είναι το 58.5% Άνω των 45, το 31.7% μεταξύ 26-45 και το 9.8% μεταξύ 18-25. Άρα, η ηλικία των άνω των 45, ένιωθε πάρα πολύ παραγωγική στο σπίτι. Αυτό ίσως να οφείλεται στην ωριμότητα των ατόμων που έχουν πολλά χρόνια εμπειρίας και να φαίνεται η διαφορά με τα άτομα που έχουν μόλις ξεκινήσει την εργασιακή τους εμπειρία και ίσως να χρειάζονται περισσότερη στήριξη στα αρχικά στάδια της καριέρας τους. Μπορούμε να το διαπιστώσουμε και από την απάντηση που έδωσαν στο Λίγο, το 71.4% των 18-25 απάντησε Λίγο και το υπόλοιπο 28.6% ήταν απαντήσεις από 26-45. Κανένας από τους άνω των 45 δεν απάντησε λίγο ενώ μόνο 1 απάντησε καθόλου.

Παρακάτω, βλέπουμε αντίστοιχο γράφημα το οποίο συγκρίνει το κατά πόσο παραγωγικοί ήταν οι εργαζόμενοι στο σπίτι με το αν δούλευε κάποιος άλλος μαζί τους στο σπίτι. Μέσω του γραφήματος μπορούμε να δούμε ότι δεν επηρεάστηκαν όλοι με το αν είχαν κάποιον στο σπίτι να δουλεύει μαζί τους. Μεγάλη διαφορά μπορούμε να δούμε στο 75% των ατόμων που απάντησαν καθόλου παραγωγικοί και δεν είχαν κανένα μαζί τους να δουλεύει στο σπίτι, οπότε λογικά αυτά τα άτομα, δεν θα ήταν παραγωγικά έτσι

κι αλλιώς. Κάτι άλλο που τραβάει την προσοχή είναι ότι κάποια άτομα που είχαν μαζί τους στο σπίτι και άλλο μέλος της οικογένειάς τους, δηλαδή ένα ποσοστό του 71.4%, επηρεάστηκαν από το γεγονός αυτό.

Γράφημα 4



Επίσης, θα παρακολουθήσουμε ένα διάγραμμα με την ίδια ερώτηση συγκρίνοντας την με το είδος απασχόλησης των εργαζομένων. Δύο ιδιωτικοί υπάλληλοι, απάντησαν ότι δεν ήταν καθόλου παραγωγικοί, πέντε ότι ήταν λίγο, είκοσι ότι ήταν αρκετά παραγωγικοί, είκοσι πέντε πολύ παραγωγικοί και δέκα-εφτά πάρα πολύ παραγωγικοί.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι, δύο από αυτούς δεν ήταν καθόλου παραγωγικοί, κανένας δεν απάντησε ότι ήταν λίγο, δέκα ήταν αρκετά παραγωγικοί, δεκατρείς πολύ και είκοσι τρεις πάρα πολύ παραγωγικοί. Οι αυτοεργαζόμενοι ήταν ένα πολύ μικρό δείγμα των οκτώ ατόμων, που παρατηρούμε ότι οι διαφορές δεν είναι μεγάλες, οι περισσότεροι απάντησαν αρκετά. Αυτό που παρατηρούμε από το γράφημα, είναι ότι οι περισσότεροι ιδιωτικοί υπάλληλοι ένιωθαν πολύ παραγωγικοί και οι περισσότεροι δημόσιοι υπάλληλοι πάρα πολύ παραγωγικοί. Οι διαφορές στις απαντήσεις τους είναι πάρα πολύ μικρές. Το γενικό συμπέρασμα είναι ότι οι εργαζόμενοι στο σπίτι ένιωθαν παραγωγικοί, ένα πολύ μικρό δείγμα έδειξε να μην είναι παραγωγικό στο σπίτι.

Ένας υπάλληλος για να είναι παραγωγικός χρειάζεται τα απαραίτητα θεμέλια για να δουλέψει. Δηλαδή, τον κατάλληλο χώρο εργασίας, τον κατάλληλο εξοπλισμό και να είναι προσηλωμένος σε αυτό που κάνει. Γι' αυτό οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν στις εξής ερωτήσεις:

Ήσουν εκατό τοις εκατό προσηλωμένος/η στην εργασία σου; Είχες τον κατάλληλο εξοπλισμό για να εργαστείς από το σπίτι; Είχες τον κατάλληλο χώρο για να εργαστείς από το σπίτι;

Στον Πίνακα 3, φαίνονται οι απαντήσεις στην ερώτηση για την προσηλωση και μπορούμε να δούμε ότι το 40% απάντησε αρκετά, το 24% πολύ και ξανά 24% πάρα πολύ. Πάλι βλέπουμε ότι οι υπάλληλοι δεν επηρεάστηκαν πολύ από την αλλαγή περιβάλλοντος, μπορούσαν να προσηλωθούν στην εργασία τους. Μόνο ένα ποσοστό της τάξης του 2.40% απάντησε καθόλου και 9.60% λίγο. Εκατό δέκα άτομα ήταν σε πολύ καλή κατάσταση, ήταν προσηλωμένα στην εργασία τους.

Ερώτηση 3: Ήσουν εκατό τοις εκατό προσηλωμένος/η στην εργασία σου;		
Καθόλου	3	2.40%
Λίγο	12	9.60%
Αρκετά	50	40.00%
Πολύ	30	24.00%
Πάρα Πολύ	30	24.00%

Πίνακας 3: Ερώτηση 3

Στον Πίνακα 4, είναι οι απαντήσεις για το αν υπήρχε κατάλληλος χώρος για να εργαστούν από το σπίτι. Το 40% απάντησε με θετική προσέγγιση προς το 5, δηλαδή πάρα πολύ που μπορούμε να το μεταφράσουμε με το γεγονός ότι δεν δυσκολεύτηκαν καθόλου στο να βρουν κατάλληλο χώρο στο σπίτι τους. Είκοσι έξι άτομα, απάντησαν ότι είχαν ένα αρκετά κατάλληλο χώρο να δουλέψουν και είκοσι πέντε άτομα ότι είχαν ένα πολύ καλό χώρο να δουλέψουν. Βλέπουμε ότι 34 άτομα, δυσκολεύτηκαν, επτά από αυτούς δεν είχαν

Ερώτηση 4: Είχες τον κατάλληλο χώρο να εργαστείς από το σπίτι;		
Καθόλου	7	5.60%
Λίγο	17	13.60%
Αρκετά	26	20.80%
Πολύ	25	20.00%
Πάρα Πολύ	50	40.00%

Πίνακας 4: Ερώτηση 4

καθόλου κατάλληλο χώρο και οι υπόλοιποι λίγο. Στον Πίνακα 5, έχουμε την ερώτηση όπου αφορά τον εξοπλισμό, Το 40% των ατόμων απάντησαν με την θετική προσέγγιση του πέντε, δηλαδή πάρα πολύ, οπότε είχαν όλα τα απαραίτητα για την εργασία από το σπίτι. 23.20% Πολύ και 17.60% Αρκετά. Συμβαίνει ακριβώς το ίδιο και με τον κατάλληλο εξοπλισμό. Οι περισσότεροι που είχαν κατάλληλο χώρο να εργαστούν στο σπίτι είχαν και τον εξοπλισμό.

Ερώτηση 5: Είχες τον κατάλληλο εξοπλισμό για να εργαστείς από το σπίτι;		
Καθόλου	7	5.60%
Λίγο	17	13.60%
Αρκετά	22	17.60%
Πολύ	29	23.20%
Πάρα Πολύ	50	40.00%

Πίνακας 5: Ερώτηση 5

4.2.2 Ψυχολογία στο χώρο εργασίας & Κοινωνικό Πλαίσιο: Εργαζόμενοι στην εργασία εξ αποστάσεως και εργασία από το σπίτι

Ορισμός: Η ψυχολογία στον χώρο εργασίας είναι η μελέτη της καθημερινής ατομικής και συλλογικής ανθρώπινης συμπεριφοράς σε οργανισμούς και στον χώρο εργασίας για να κατανοηθεί πώς η εργασιακή συμπεριφορά μπορεί να επηρεαστεί, να αλλάξει και να βελτιωθεί προς όφελος τόσο των εργαζομένων όσο και των οργανισμών.

Στον Πίνακα 6, μπορούμε να διακρίνουμε κατά πόσο εύκολη ήταν η επικοινωνία συναδέλφων και συνεργατών. Η επικοινωνία σε μία εταιρεία είναι πολύ σημαντική για να μπορέσει να λειτουργήσει σωστά. Το να εργάζονται όλοι οι εργαζόμενοι μίας εταιρείας από το σπίτι μπορεί αυτό να αποτελέσει πρόβλημα. Παρακάτω μπορούμε να δούμε ότι το 39.20% των εργαζομένων που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο απάντησε πολύ εύκολη και αμέσως μετά το 33,60% πάρα πολύ εύκολη. Οι περισσότερες εταιρείες χρησιμοποιούν μέσα όπως Skype, Teams, Zoom, τα οποία ευκολύνουν την επικοινωνία συναδέλφων μεταξύ τους, πόσο μάλλον όταν είναι μακριά. Μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι περισσότερες εταιρείες είχαν τα κατάλληλα μέσα. Κάποιοι απάντησαν αρκετά, ένα ποσοστό του 18.40%, ίσως αυτοί να είχαν τα μέσα αλλά να δυσκολεύτηκαν στη χρήση τους. Κάποιοι άλλοι, Καθόλου και Λίγο, πολύ μικρά ποσοστά όπως φαίνεται στον πίνακα. Αυτά τα άτομα, ίσως να δυσκολεύτηκαν περισσότερο στην προσαρμογή τους με αυτά τα μέσα ή να χρησιμοποιούσαν μέσα τα οποία δεν ήταν τόσο άμεσα. Η επικοινωνία των

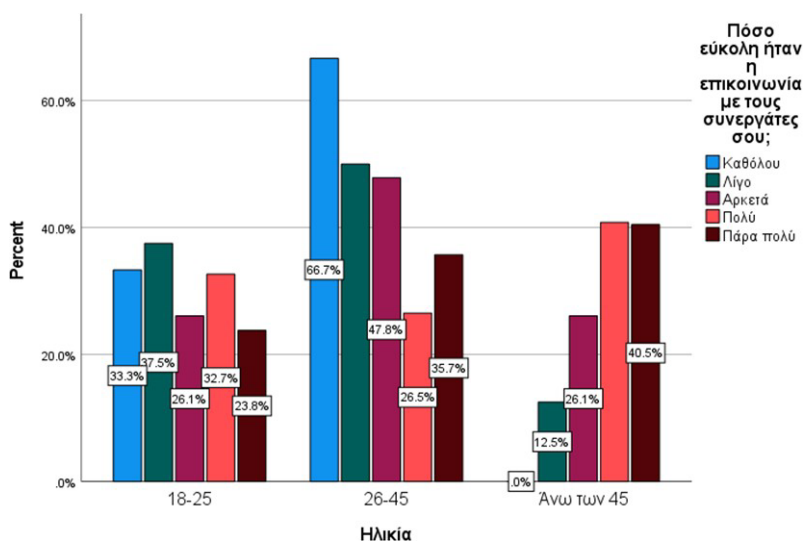
συναδέλφων επηρεάζει το ψυχολογικό κομμάτι του ατόμου, γιατί το να βλέπεις τους συναδέλφους σου συνεχώς από μία οθόνη δεν είναι το ίδιο με την φυσική παρουσία στο χώρο εργασίας.

Ερώτηση 6: Πόσο εύκολη ήταν η επικοινωνία με τους συνεργάτες σου;		
Καθόλου	3	2.40%
Λίγο	8	6.40%
Αρκετά	23	18.40%
Πολύ	49	39.20%
Πάρα Πολύ	42	33.60%

Πίνακας 6: Ερώτηση 6

Στο παρακάτω γράφημα, φαίνονται οι απαντήσεις ανάλογα με την ηλικία. Παρατηρούμε ότι όσοι δυσκολεύτηκαν στην επικοινωνία με τους συναδέλφους τους ήταν μεταξύ 18-25 και 26-45. Παρατηρούμε ότι άτομα ηλικίας άνω των 45 δεν απάντησε κανένας καθόλου ενώ μόνο 12.5% είπε πως δυσκολεύτηκε λίγο. Το 50% των 26-25 απάντησε Λίγο και το 37.5% των 18-25. Οι άνω των 45, φαίνεται ότι το 40.5% ήταν πάρα πολύ ευχαριστημένοι με την επικοινωνία τους, καθώς και το 37.5% των 26-25 και το 23.8% των 18-25. Από το γράφημα μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι Άνω των 45 ήταν περισσότερο ευχαριστημένοι από τις υπόλοιπες ηλικίες διότι οι απαντήσεις τους ήταν οι περισσότερες στο πολύ και το πάρα πολύ και οι 18-25 και 26-45 πιο δυσαρεστημένοι. Ίσως και εδώ να καταλαβαίνουμε την εμπειρία των ανθρώπων που έχουν χρόνια υπηρεσία.

Γράφημα 5



Ερώτηση 7: Ήταν έτοιμη η εταιρεία σου να ανταπεξέλθει σε μία πανδημία, όπως ο κορωνοϊός;		
Καθόλου	4	3.20%
Λίγο	17	13.60%
Αρκετά	33	26.40%
Πολύ	38	30.40%
Πάρα Πολύ	33	26.40%

Πίνακας 7: Ερώτηση 7

Ερώτηση 8: Επηρεάστηκε ο τομέας εργασίας σου από τον κορωνοϊό;		
Καθόλου	22	17.60%
Λίγο	22	17.60%
Αρκετά	33	26.40%
Πολύ	32	25.60%
Πάρα Πολύ	16	12.80%

Πίνακας 8: Ερώτηση 8

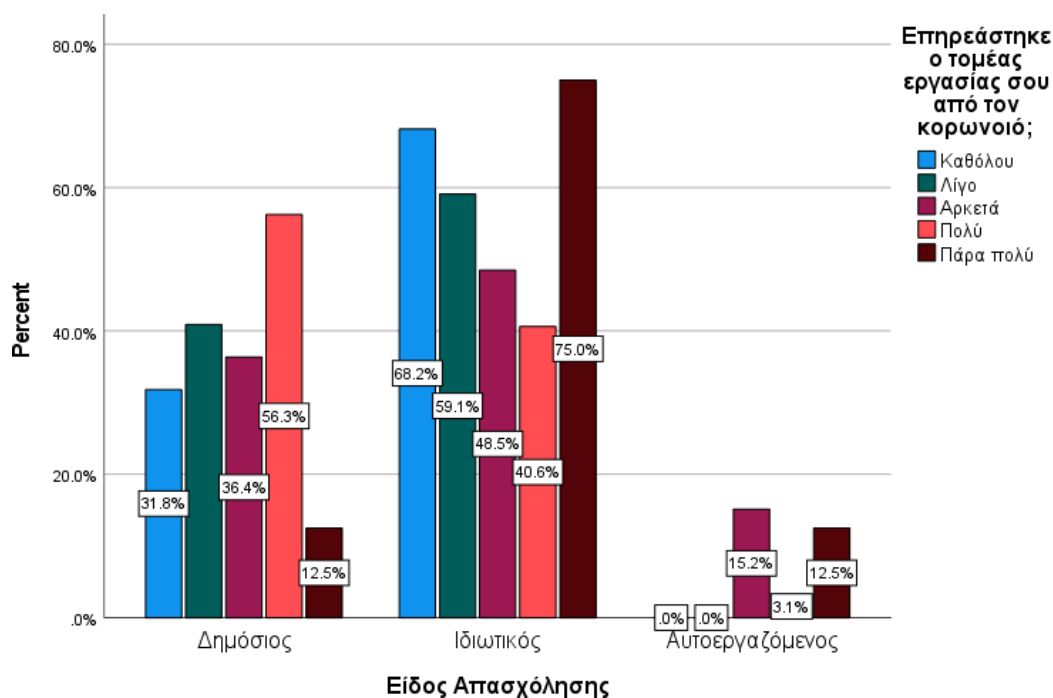
Πάρα πάνω, παρουσιάζεται ο πίνακας με τις δύο εξής ερωτήσεις: Ήταν έτοιμη η εταιρεία σου να ανταπεξέλθει σε μία πανδημία όπως ο κορωνοϊός; Και Επηρεάστηκε ο τομέας εργασίας σου από τον κορωνοϊό;

Αυτές οι ερωτήσεις τέθηκαν γιατί ανάλογα με την δουλειά μας μερικές φορές επηρεάζεται και η ψυχολογία μας και ο τρόπος που δουλεύουμε. Αν δηλαδή ο τομέας της εργασίας που είναι κάποιος εργαζόμενος έχει επηρεαστεί πάρα πολύ αρνητικά, ίσως όλα να υπολειπτούν, να υπάρχει πίεση περισσότερη και να δυσκολεύονται όλοι στην εταιρεία να λειτουργήσουν. Επιπλέον, αν η εταιρεία δεν είχε φορητούς υπολογιστές και τον εξοπλισμό που μπορεί ένας εργαζόμενος να τον μεταφέρει στο σπίτι, πιάνετε απροετοίμαστη η εταιρεία για αυτό το κομμάτι και τα κάνει όλα πιο δύσκολα. Στον Πίνακα 7, παρατηρούμε κατά πόσο έτοιμες ήταν οι εταιρείες των εργαζομένων να ανταπεξέλθουν στην πανδημία. Το 30.40% απαντά πολύ και το 26.40% πάρα πολύ και το ίδιο ποσοστό (26.40%) αρκετά. Παρατηρούμε καλά αποτελέσματα εδώ, που σημαίνει οι περισσότερες εταιρείες είχαν τα μέσα και τους τρόπους να στείλουν τους εργαζομένους τους στο σπίτι. Λόγω και της τεχνολογίας και του διαδικτύου μπορούν πολλά πράγματα να προχωρήσουν πιο γρήγορα απ' ό,τι σε άλλες χρονικές περιόδους του παρελθόντος. Δεκαεπτά άτομα απαντούν Λίγο και 4 Καθόλου, από τα εκατό είκοσι πέντε που ανταποκρίθηκαν στο ημερολόγιο μόνο είκοσι ένα άτομα μπορούμε να διακρίνουμε τα οποία έχουν δυσκολευτεί. Στον Πίνακα 8, διαφαίνεται το αν επηρεάστηκε ο τομέας εργασίας των εργαζομένων από την πανδημία. Όπως ανέφερα και πιο πάνω, όταν επηρεάζεται αρνητικά μία επιχείρηση από ένα τέτοιο γεγονός ίσως να επιφέρει περισσότερα προβλήματα στην λειτουργία της εταιρείας άρα και στο εργατικό της δυναμικό. Ένα θετικό, είναι το ότι μόνο δεκαέξι άτομα απάντησαν Πάρα Πολύ, που

σημαίνει ότι ίσως σε λίγες εταιρείες να ήταν μη διαχειρίσιμη η κατάσταση. Βλέπουμε όμως ότι και πολλά άτομα απάντησαν Αρκετά (26.40%) και Πολύ (25.60%). Εδώ το τι μπορεί να συνέβη είναι να επηρεάστηκε η επιχείρηση αλλά να ήταν σε πιο διαχειρίσιμη κατάσταση από αυτούς που επηρεάστηκαν σε μεγαλύτερο βαθμό. Βέβαια, υπήρχαν και αυτοί που απάντησαν καθόλου και λίγο, που αυτό είναι ένα σημαντικό πλεονέκτημα για μία εταιρεία η οποία θα στείλει το εργατικό της δυναμικό στο σπίτι.

Θα ήταν πολύ καλό να παρατηρήσουμε τι έγινε μεταξύ δημόσιων, ιδιωτικών και αυτοεργαζόμενων. Γι' αυτό δημιουργήθηκε το παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 6

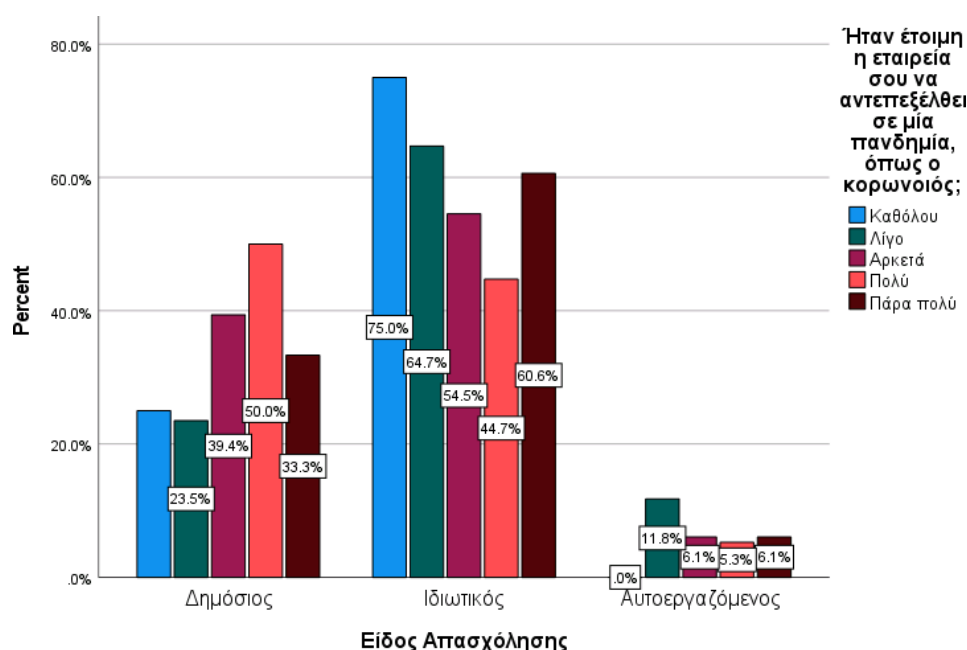


Αυτό που παρατηρούμε είναι το ότι το 75% των ιδιωτικών υπάλληλων, ήταν αυτό που απάντησε ότι ο τομέας εργασίας του επηρεάστηκε πάρα πολύ ενώ το υπόλοιπο 25% κατανέμεται ισόποσα στους δημόσιους και αυτοεργαζόμενους υπάλληλους. Επίσης, το 56.3% των δημόσιων υπαλλήλων ήταν αυτό που απάντησε πολύ, το 40.6% στους ιδιωτικούς και το 3.1% στους αυτοεργαζόμενους. Αρκετά, απάντησαν 36.4% δημόσιοι υπάλληλοι, 48.5% ιδιωτικοί και 15.2% αυτοεργαζόμενοι. Οι αυτοεργαζόμενοι παρατηρούμε ότι επηρεάστηκαν όλοι σε κάποιο βαθμό γιατί κανείς δεν απάντησε λίγο ή καθόλου. Αυτό που παρατηρούμε για τους δημόσιους και ιδιωτικούς υπαλλήλους είναι

ότι οι απαντήσεις τους κατανέμονται σε όλες τις βαθμίδες της κλίμακας. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι, κάποιιο κλάδοι επηρεάστηκαν και κάποιιο άλλοι όχι. Είτε στον ιδιωτικό, είτε στον δημόσιο τομέα κάτι που επηρεάζεται άμεσα με την πανδημία επηρεάζει και αυτά τα τμήματα τα οποία δουλεύουν οι ερωτώμενοι.

Το ίδιο γράφημα δημιουργήθηκε και για την Ερώτηση 8. Το γράφημα περίπου είναι το ίδιο κατανεμημένο με το Γράφημα 6. Απ' ότι φαίνεται συμβαίνουν τα ίδια και σε αυτή την ερώτηση. Υψηλά ποσοστά παρατηρούμε στον Ιδιωτικό τομέα. Κάποιες επιχειρήσεις ήταν πανέτοιμες, κάποιες άλλες πάλι καθόλου έτοιμες. Εξαρτάται τελικά από τον κλάδο που εργάζεται κάποιος.

Γράφημα 7



Ερώτηση 9: Είναι προτιμότερο για σένα να εργάζεσαι από το σπίτι;

Στον Πίνακα 9, παρατηρούμε τι απάντησαν οι ανταποκρινόμενοι ερωτηθέντες στο συγκεκριμένο ερώτημα του ερωτηματολογίου. Αν κατανέμουμε τον αριθμό των ατόμων με σειρά οι περισσότεροι απάντησαν Αρκετά (36 άτομα), αμέσως μετά καθόλου (28 άτομα), Πάρα Πολύ (22 άτομα), Λίγο (21 άτομα), Πολύ (18 άτομα). Οι προτιμήσεις δίστανται απ' ότι φαίνεται από τις απαντήσεις. Το 28.80% του δείγματος που είναι το

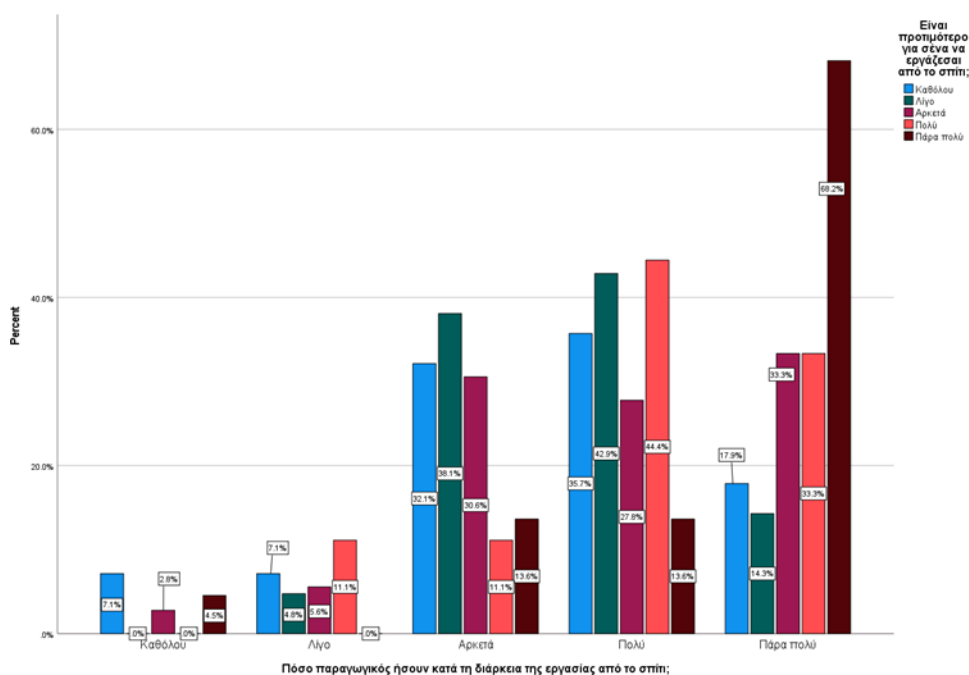
Ερώτηση 9: Είναι προτιμότερο για σένα να εργάζεσαι από το σπίτι:		
Καθόλου	28	22.40%
Λίγο	21	16.80%
Αρκετά	36	28.80%
Πολύ	18	14.40%
Πάρα Πολύ	22	17.60%

Πίνακας 9: Ερώτηση 9

μεγαλύτερο ποσοστό βρίσκεται κάπου στην μέση και μετά έχουμε τα δύο άκρα, ή που δεν το προτιμούν καθόλου ή που το προτιμούν Πάρα Πολύ.

Θεώρησα ενδιαφέρον να συγκρίνω τα αποτελέσματα στις απαντήσεις σχετικά με την παραγωγικότητα μαζί με το αν προτιμούν οι εργαζόμενοι να εργάζονται στο σπίτι τους. Το γράφημα μας δείχνει ότι αυτοί που ήταν πάρα πολύ παραγωγικοί προτιμούν να δουλεύουν στο σπίτι τους. Με αυτό συμπεραίνουμε ότι στο φυσικό περιβάλλον εργασίας τους ίσως και να μην ήταν τόσο παραγωγικοί. Το σπίτι μπορεί να τους βοήθησε περισσότερο στο να εργαστούν παραγωγικά. Παρατηρούμε ότι άτομα τα οποία δεν ένιωθαν αρκετά παραγωγικά απάντησαν ότι δεν προτιμούν να εργάζονται στο σπίτι. Αποδεικνύεται εν μέρη ότι κάποια άτομα δεν βρήκαν τον χώρο του σπιτιού κατάλληλο για την εργασία τους στο σπίτι ενώ κάποια άλλα ακριβώς το αντίθετο.

Γράφημα 8



Ερώτηση 10: Κατά τη διάρκεια της εργασίας από το σπίτι εργάζεσταν περισσότερες ώρες;

Ο πίνακας 10 μας δείχνει κατά πόσο εργάζεσταν περισσότερες ώρες οι εργαζόμενοι στο σπίτι. Η ερώτηση αυτή τέθηκε για το λόγο ότι, ειδικά στο πρώτο lockdown οι περισσότεροι δεν είχαν τίποτα άλλο να κάνουν, το μόνο κίνητρο τους ίσως να ήταν και η εργασία τους αφού δεν επιτρεπόταν να βγουν εκτός σπιτιού.

Απ' ότι βλέπουμε δεκαεννέα άτομα, ποσοστό ίσο με 15.20% τηρούσαν κατά γράμμα το ωράριο τους, ενώ τριάντα τέσσερα άτομα, ποσοστό 27.20% ξέφευγαν εντελώς από το ωράριο τους. Αμέσως μετά είναι η απάντηση πολύ που είναι πολύ κοντά στο πάρα πολύ με διαφορά μόνο ενός ατόμου, ποσοστό 26.40%. Σε λογικά πλαίσια ωραρίου βρισκόταν ένα ποσοστό 20% και σε ακόμη πιο λογικά 11.20%. Ίσως να υπήρχε περισσότερη πίεση σε κάποια άτομα και σε άλλα λιγότερη, μπορεί να το απαιτούσε η δουλειά μπορεί να ήταν και επιλογή του καθενός. Όπως ανέφερα και πιο πάνω, ήταν πολύ σημαντικό για κάποια άτομα να έχουν έστω και την εργασία τους στο σπίτι για να αποκτήσουν περισσότερα κίνητρα.

Ερώτηση 10: Κατά τη διάρκεια της εργασίας από το σπίτι εργαζόσουν περισσότερες ώρες;		
Καθόλου	19	15.20%
Λίγο	14	11.20%
Αρκετά	25	20.00%
Πολύ	33	26.40%
Πάρα Πολύ	34	27.20%

Πίνακας 10: Ερώτηση 10

Ερώτηση 11: Ήσουν έτοιμος/η να εργαστείς από το σπίτι;

Ερώτηση 11: Ήσουν έτοιμος/η να εργαστείς από το σπίτι;		
Καθόλου	16	12.80%
Λίγο	20	16.00%
Αρκετά	41	32.80%
Πολύ	24	19.20%
Πάρα Πολύ	24	19.20%

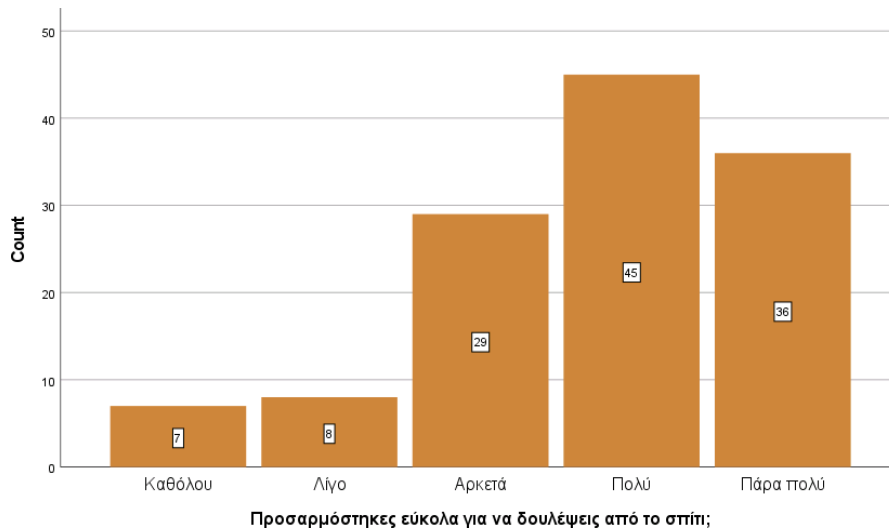
Πίνακας 11: Ερώτηση 11

Στον πιο πάνω πίνακα, παρατηρούμε ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι ήταν έτοιμοι να εργαστούν από το σπίτι, ένα ποσοστό 41%. Σαράντα οκτώ άτομα απάντησαν πολύ και πάρα πολύ με ίσο ποσοστό 19,20%, άρα από είκοσι τέσσερα άτομα η κάθε απάντηση.

Ερώτηση 12: Προσαρμόστηκες εύκολα για να δουλέψεις από το σπίτι;

Το Γράφημα 8, μας παρουσιάζει τα αποτελέσματα του αν ήταν έτοιμοι να δουλέψουν από σπίτι οι εργαζόμενοι. Στο γράφημα φαίνεται ότι σαράντα πέντε άτομα, απάντησαν Πολύ και 36 Πάρα πολύ, άρα οι περισσότεροι προσαρμόστηκαν εύκολα. Ένα μικρό ποσοστό δυσκολεύτηκε περισσότερο.

Γράφημα 9



Ερώτηση 13: Η επιστροφή στην ρουτίνα, στο κανονικό εργασιακό περιβάλλον σου ήταν δύσκολη;

Παρακάτω βλέπουμε τις απαντήσεις των εργαζομένων σχετικά με την επιστροφή τους στην ρουτίνα. Τα περισσότερα άτομα, δεν δυσκολεύτηκαν καθόλου να προσαρμοστούν μετά από τόσους μήνες στο φυσικό εργασιακό τους περιβάλλον, κάποια άτομα όμως, ένα ποσοστό 9.60%, δυσκολεύτηκαν πάρα πολύ. Ποσοστό επίσης ίσο με 22.40%, λέει ότι ήταν αρκετά δύσκολο, κάτι που λ Πολλοί είχαν κουραστεί από την κατάσταση και ήθελαν να επιστρέψουν πίσω μετά από τόση απομόνωση. Είναι απολύτως λογική η αντίδραση τους.

Ερώτηση 13: Η επιστροφή στην ρουτίνα, στο κανονικό εργασιακό περιβάλλον σου ήταν δύσκολη;		
Καθόλου	41	32.80%
Λίγο	18	14.40%
Αρκετά	28	22.40%
Πολύ	26	20.80%
Πάρα Πολύ	12	9.60%

Πίνακας 13: Ερώτηση 13

Ερώτηση 14: Είχες σαφείς οδηγίες από τον εργοδότη σου για να εργαστείς από το σπίτι; Όταν ξεκινά κάτι καινούριο είναι πολύ σημαντικό να υπάρχει σωστή καθοδήγηση για να μην χαθεί το νόημα και η σημαντικότητα της κατάστασης. Οι εργοδότες ήταν υποχρεωμένοι να καθοδηγήσουν το εργατικό τους δυναμικό σε μία τέτοια νέα κατάσταση. Αν αυτό δεν συνέβη μπορεί ο λόγος να είναι ότι και οι ίδιοι οι εργοδότες ίσως να μην ήταν έτοιμοι. Οι απαντήσεις στο ερώτημα φαίνονται στον πιο κάτω Πίνακα.

Ερώτηση 14: Είχες σαφείς οδηγίες από τον εργοδότη σου για να εργαστείς από το σπίτι;		
Καθόλου	3	2.40%
Λίγο	19	15.20%
Αρκετά	33	26.40%
Πολύ	26	20.80%
Πάρα Πολύ	44	35.20%

Μόνο τρία άτομα είπαν καθόλου και είναι πολύ ευχάριστο. Το γεγονός ότι οι υπόλοιποι είχαν έστω και κάποιες οδηγίες είναι πάρα πολύ θετικό για τα δεδομένα της Κύπρου. Το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε πάρα πολύ, άρα είχε σαφέστατες οδηγίες από τον εργοδότη του, αυτό το ποσοστό είναι ίσο με 35.20%.

Στους παρακάτω πίνακες θα δούμε δύο ερωτήσεις σχετικά με την ανάπτυξη του εργαζόμενου και τις οικονομικές του αμοιβές. Κάθε εργαζόμενος θέλει να προχωρά στην καριέρα του οικονομικά, να αμείβεται όπως του αξίζει. Με το να μην μπορεί να αναδείξει τα προσόντα του και τις ικανότητες του μέσω του να εργάζεται εξ αποστάσεως και να δυσκολεύεται με αυτό, δεν είναι μία υγιής κατάσταση. Γι' αυτό οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να λύσουν αυτό το ερώτημα.

Αυτό που παρατηρούμε είναι ότι τα περισσότερα άτομα στην Ερώτηση 15, απάντησαν ότι το πιστεύουν πολύ ότι θα μπορούσαν να αναπτυχθούν στον ίδιο βαθμό και μέσω της τηλεργασίας. Αμέσως μετά απάντησαν πάρα πολύ με ποσοστό 22.40% που είναι ένα πολύ καλό ποσοστό. Πολύ λίγα άτομα απάντησαν με κλίμακα ένα και δύο, οπότε οι περισσότεροι εργοδότες βλέπουμε να εκτιμούσαν την προσπάθεια που κατέβαλαν καθημερινά οι εργαζόμενοι από το σπίτι τους. Στην ερώτηση 16, όταν κλήθηκαν να απαντήσουν στο γεγονός αν τα προσόντα τους αναδεικνύονταν μέσω της τηλεργασίας πολλά άτομα, απάντησαν αρκετά, ποσοστό 30.40%. Πολλοί επίσης απάντησαν Λίγο

Ερώτηση 15: Πιστεύεις ότι θα ήταν δυνατό να ανταπτυχθείς στον ίδιο οικονομικό βαθμό (αύξηση μισθού και μέσω της τηλεργασίας;

Καθόλου	18	14.40%
Λίγο	17	13.60%
Αρκετά	22	17.60%
Πολύ	40	32.00%
Πάρα Πολύ	28	22.40%

Πίνακας 15: Ερώτηση 15

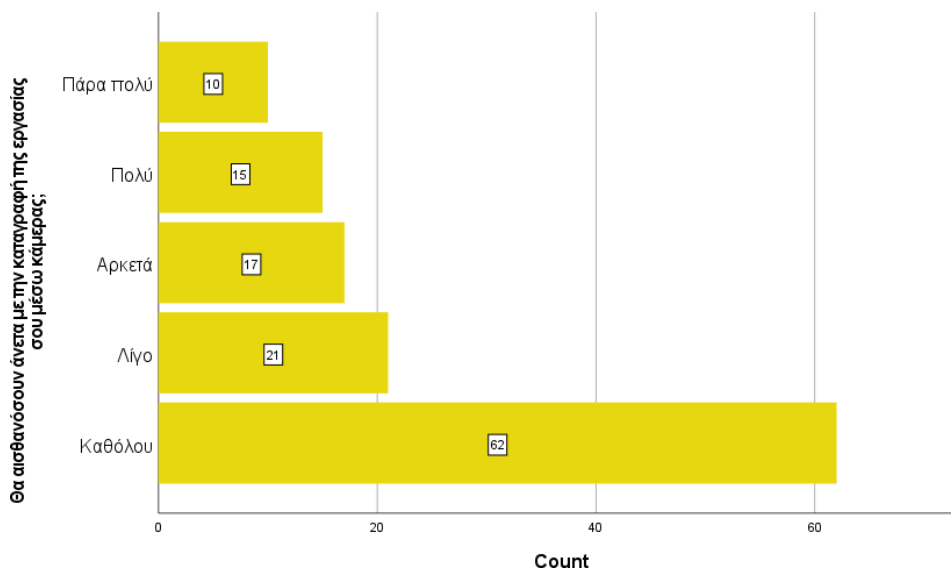
Ερώτηση 16: Πιστεύεις ότι τα προσόντα σου σαν εργαζόμενος, αναδεικνύονταν μέσω της τηλεργασίας στον ίδιο βαθμό με το να βρίσκεσε στον εργασιακό χώρο σου;

Καθόλου	12	9.60%
Λίγο	29	23.20%
Αρκετά	38	30.40%
Πολύ	21	16.80%
Πάρα Πολύ	25	20.00%

Πίνακας 16: Ερώτηση 16

23,20%. Αυτό δείχνει ότι το να βρίσκεσαι στον εργασιακό χώρο σου μπορείς να δείξεις περισσότερα, γιατί είσαι άμεσα σε επαφή με συναδέλφους και εργοδότη, οπότε μπορείς να αποδείξεις σίγουρα περισσότερα, παρά μέσω μίας οθόνης. Αν και έχουμε αρκετά άτομα που πιστεύουν ότι θα μπορούσαν Πάρα Πολύ να αναδείξουν τα προσόντα τους δεν παύουμε να παρατηρούμε τι συμβαίνει στο μεγαλύτερο δείγμα των εργαζομένων που ανταποκρίθηκαν στο ερωτηματολόγιο μας.

Γράφημα 10



Η επόμενη ερώτηση που ρωτήθηκαν τα άτομα αυτά είναι το γεγονός αν θα αισθάνονταν άνετα με την καταγραφή της εργασίας τους μέσω κάμερας. Ένα τρόπος να γίνει έλεγχος για το αν πραγματικά δουλεύουν οι εργαζόμενοι στο σπίτι ίσως να ήταν η καταγραφή μέσω κάμερας. Δεν είναι ο πιο βολικός τρόπος αυτός, όμως υπάρχουν άτομα τα οποία δεν επηρεάζονται και άλλα επηρεάζονται πολύ. Το γράφημα πιο κάτω μας παρουσιάζει τα αποτελέσματα της ερώτησης αυτής. Οι απαντήσεις μιλούν από μόνες τους. Εξήντα δύο άτομα από τα εκατό είκοσι πέντε απάντησαν καθόλου. Ελάχιστα άτομα του δείγματος θα ήταν εντάξει με αυτό.

Στο πίνακα 18, στο αν επηρεάστηκε η ψυχολογία τους κατά τη διάρκεια της εργασίας από το σπίτι. Εν μέσω μίας πανδημίας μέσα στον εγκλεισμό είναι λογικό να επηρεάζεται η ψυχολογία των ατόμων που. Το 28% απάντησε αρκετά, το 23,20% καθόλου, το 19,20% λίγο, 19,20% πολύ και το 10,40% πάρα πολύ. Οι απαντήσεις κατανεμήθηκαν σε όλες τις πιθανές απαντήσεις. Ο καθένας επηρεάστηκε διαφορετικά.

Ερώτηση 18: <u>Επηρεάστηκε αρνητικά η ψυχολογία σου κατά την διάρκεια της εργασίας από το σπίτι;</u>		
Καθόλου	29	23.20%
Λίγο	24	19.20%
Αρκετά	35	28.00%
Πολύ	24	19.20%
Πάρα Πολύ	13	10.40%

Πίνακας 18: Ερώτηση 18

Παρακάτω θα δούμε στον Πίνακα 19, την άποψη των υπαλλήλων για την μονιμοποίηση της εργασίας στο σπίτι μετά την πανδημία. Τριάντα πέντε άτομα απάντησαν αρκετά, άρα δεν θα είχαν πρόβλημα με το θέμα αυτό. Τριάντα δύο άτομα, το θεωρούν πάρα πολύ σωστό. Πολύ λίγα άτομα είναι απόλυτα σε αυτήν την ερώτηση ότι δεν είναι καθόλου σωστό. Απ' ότι φαίνεται πολλοί βολευτήκαν από την κατάσταση αυτή. Ίσως και τα έξοδα μετακίνησης τους να μειώθηκαν και γι' αυτό.

Ερώτηση 19: <u>Θεωρείς σωστό, μετά την πανδημία να υπάρχουν εταιρείες που μονιμοποιούν την τηλεργασία;</u>		
Καθόλου	18	14.40%
Λίγο	14	11.20%
Αρκετά	35	28.00%
Πολύ	26	20.80%
Πάρα Πολύ	32	25.60%

Πίνακας 19: Ερώτηση 19

Ερώτηση 20: <u>Κατά την διάρκεια της εργασίας από το σπίτι αυξήθηκαν τα πάγια έξοδα του σπιτιού σου (πχ.</u>		
Καθόλου	15	12.00%
Λίγο	19	15.20%
Αρκετά	37	29.60%
Πολύ	31	24.80%
Πάρα Πολύ	23	18.40%

Πίνακας 20: Ερώτηση 20

Στο πίνακα πιο πάνω, βλέπουμε τα αποτελέσματα της ερώτησης αν αυξήθηκαν τα έξοδα του σπιτιού τους, τριάντα επτά άτομα απάντησαν αρκετά δηλαδή το 29.60%, 24.80% απάντησε πολύ, και το 18.40% πάρα πολύ. Ένα μικρό ποσοστό απάντησε καθόλου και λίγο.

4.3 Ανάλυση εξ αποστάσεως εργασίας μέσω των εταιρειών της Κύπρου

Αυτό το κομμάτι αναλύθηκε μέσω της ποιοτικής έρευνας που έχει γίνει συνεντεύξεων με άτομα τα οποία εκπροσωπούν τις ίδιες τις εταιρείες. Οι ερωτήσεις που τέθηκαν στους ανθρώπους αυτούς ήταν ημιδομημένες. Έχουν πραγματοποιηθεί δύο συνεντεύξεις, η μία είναι με έναν διευθυντή εταιρειών οι οποίες ασχολούνται με το εμπόριο και η δεύτερη με άτομο το οποίο εκπροσωπεί το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού της Κεντρικής Τράπεζας. Ήταν πολύ σημαντικό να έχουμε εμπιστευτικότητα σε αυτές τις συνεντεύξεις γι' αυτό

και θα κρατηθεί η ανωνυμία των ατόμων αυτών και θα αναφέρονται μέσω των αρχικών τους ή του πόστου εργασίας τους.

Το πρώτο πράγμα που διερευνήθηκε ήταν το αντίκτυπο της πανδημίας για τις εταιρείες μέσω της εργασίας εξ αποστάσεως και εργασίας από το σπίτι σε καιρούς πανδημίας. Μέσω της ερώτησης που έγινε στο πρώτο μέρος της συνέντευξης, έγινε κατορθωτό να ξεκαθαριστεί το αντίκτυπο της πανδημίας στις εταιρείες αυτές. Αυτό που έγινε αντιληπτό και στις δύο περιπτώσεις είναι το γεγονός ότι οι πρώτες μέρες της πανδημίας στα πρώτα στάδια της εργασίας από το σπίτι δημιούργησαν ανησυχία στους εργαζομένους λόγω του ότι ήταν όλα πρωτόγνωρα γεγονότα. Ο διευθυντής των εταιρειών οι οποίες ασχολούνται κυρίως με ηλεκτρονικό εμπόριο που αντιπροσωπεύει τον ιδιωτικό τομέα σε αυτή τη περίπτωση ανέφερε:

«...Λόγω της φύσης της δουλειάς μας και επειδή έχουμε επικοινωνία και με το Hong Kong, θεωρώ ότι είμασταν στις πρώτες εταιρείες που το είδαμε να έρχεται, το είδαμε σαν απειλή... Μας μετέφερναν τι γινόταν, μας έλεγαν μπορεί να έρθει και στην Ευρώπη, ετοιμαστείτε. Ήμασταν υποψιασμένοι, ξεκινήσαμε την εργασία από το σπίτι πριν να το ανακοινώσει η κυβέρνηση, προτιμήσαμε να διαφυλάξουμε την υγεία μας, έστω κι αν θα είχαμε μειωμένη αποδοτικότητα...Ήρθε το καθολικό lockdown και μας βρήκε σπίτι. Όσον αφορά την αντιμετώπιση των συναδέλφων, μπορώ να αναφέρω ένα σημαντικό κομμάτι το οποίο μου έκαμε εντύπωση. Όταν ξεκινήσαμε εκείνες τις δύο εβδομάδες πριν να καθοριστεί το καθολικό lockdown, ήταν όλα κανονικά. Όταν ανακοινώθηκε το lockdown, αφού ήταν κάτι πρωτόγνωρο, υπήρξε μεγάλο shock. Σε όλα τα τμήματα υπήρξε αυτό το shock. Υπήρχε στασιμότητα, είμασταν όλοι μουνδιασμένοι. Στην τρίτη βδομάδα ήρθαμε στα φυσιολογικά μας πλαίσια μπορώ να πω.. δεν μπορούσε να σταματήσει η δουλειά, ασχολούμαστε με διεθνή εμπόριο, παραδίδονται Containers με προϊόντα σε πελάτες. Αντιληφθήκαμε και το γεγονός ότι μπορεί να είμαστε εν μέσω οικονομικής κρίσης, έπρεπε να γίνει έρευνα για να την αντιμετωπίσουμε. Σε μετέπειτα στάδιο άρχισα να παρατηρώ ξανά πτώση, όταν άρχισε να ισορροπεί η κατάσταση, ο κόσμος άρχισε να κουράζεται από τον εγκλεισμό και μπορεί να το ρίχνω σε αυτό το κομμάτι.. Υπήρξαν πολλά σκαμπανεβάσματα. Κατά γενική ομολογία οι συνάδελφοι ανταποκριθήκαν με απόλυτο σεβασμό προς την εταιρεία...»[Γ.Π.]

Αυτά τα λόγια ήταν αρκετά για να καταλάβουμε το τι αντίκτυπο είχε η πανδημία σε κάποιες εταιρείες, δεν ήταν εύκολο να αντιμετωπιστεί στην αρχή. Η εκπρόσωπος του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού της ΚΤΚ αναφέρει για τον ευρύτερο δημόσιο τομέα χαρακτηριστικά:

«...Η ΚΤΚ είχε την υποδομή, ήταν σε άμεση θέση να προχωρήσει σε τηλεργασία μεγάλου αριθμού προσωπικού, υπήρχαν φορητοί υπολογιστές και tokens για να ενωθούν με τα συστήματα της δουλειάς. Αυτό οφείλεται στην προσπάθεια που καταβάλει η τράπεζα και ονομάζεται business continuity, δηλαδή να μπορεί ο οργανισμός να συνεχίσει να λειτουργεί αναλόγως των συνθηκών που επικρατούν... Υπήρχε κάποια μερίδα προσωπικού που δεν είχαν τους φορητούς υπολογιστές και το τμήμα πληροφορικής κατέβαλε μεγάλη προσπάθεια να τους προμηθεύσει για να ανταποκριθούν και αυτοί... Ακολουθήσαμε τα διατάγματα Υπουργού και αναπροσαρμοζόταν το ποσοστό εργαζομένων ανάλογα με αυτά όμως με απόφαση του διοικητή δούλευαν περισσότεροι από το σπίτι για να είναι σίγουροι ότι και να νοσήσουν κάποιοι θα συνεχιστεί η λειτουργία της τράπεζας.» [Μ.Σ.]

Είναι διαφορετική η προσέγγιση, η ΚΤΚ έχει πάρα πολλούς υπαλλήλους και μεγάλη σημασία για την οικονομία του τόπου. Αν δεν διαφυλαχτεί η λειτουργία της τράπεζας μέσω του να έχουν όλοι τα απαραίτητα εργαλεία για να εργαστούν από το σπίτι θα επηρεαστεί η οικονομία της χώρας. Γι' αυτό στο ίδιο ερώτημα η εκπρόσωπος του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού διευκρινίζει:

«...Ο ρόλος της ΚΤΚ είναι κρίσιμος για την οικονομία ευρύτερα του τόπου έτσι έπρεπε να διαφυλάξουν την λειτουργία της τράπεζας και να σιγουρευτούν ότι δεν θα επηρεαζόταν δυσμενώς.»[Μ.Σ.]

Στη συνέχεια, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε σχέση με την παραγωγικότητα του προσωπικού στην εξ αποστάσεως εργασία. Η παραγωγικότητα των εργαζομένων αποτελεί κεφάλαιο για τις εταιρείες, και στο δημόσιο αλλά και στον ιδιωτικό τομέα. Η παραγωγικότητα όπως ανέφερα και στα προηγούμενα κεφάλαια είναι πολύ σημαντική για την λειτουργία μίας επιχείρησης. Πρέπει να γίνονται όλες οι δουλειές που κλείνονται να κάνουν οι εργαζόμενοι, αλλά και σε ένα χρονικό διάστημα καλό. Η πανδημία και όλες οι αλλαγές της σίγουρα επηρέασαν αυτό το κομμάτι. Οι άνθρωποι που

είδαν συνολικά την εικόνα αυτή, είχαν πιο στοχευμένες απαντήσεις να δώσουν για να ξεκαθαρίσει το έγινε με την παραγωγικότητα. Ο διευθυντής των γκρουπ εταιρειών, αναφέρει σε ερώτημα σχετικά με την παραγωγικότητα και το αν αυξήθηκαν οι πωλήσεις κατά τη διάρκεια της πανδημίας:

«...Είχαμε αύξηση πωλήσεων λόγω της υπερκατανάλωσης, και αυτό μας ωφέλησε. Όμως στη συνέχεια έπρεπε να το αναλύσουμε. Ήταν επειδή αυξήθηκε η αποδοτικότητα μας ή ήταν κάτι πλασματικό; Όχι... απλώς ακολουθήσαμε το movement της αγοράς. Έγινε απλά η προσπάθεια από όλους τους εργαζομένους να υποστηρίξουμε αυτή την ανοδική πορεία, δεν επήλθε όμως από αυξημένη παραγωγικότητα των υπαλλήλων...»[Γ.Π.]

Στην ίδια ερώτηση, μας απάντησε και η εκπρόσωπος της ΚΤΚ και έχει αναφέρει σχετικά με το θέμα της παραγωγικότητας:

«Η αρχή ήταν δύσκολη και για εργαζόμενους και προϊστάμενους και έπρεπε να δοθεί χρόνος να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες. Υπήρξε ένας χρόνος προσαρμογής και στη συνέχεια όταν ο κόσμος ανταπεξήλθε και συνήθισε και οι μέθοδοι διαφοροποιήθηκαν βοήθησε αυτό για την παραγωγικότητα τους. Λειτουργίες του ανθρώπινου δυναμικού για παράδειγμα για υποβολή αιτήσεων, έπρεπε να αναπροσαρμοστούν σε mode τηλεργασίας. Χρειάστηκε χρόνος για να δούμε την πλήρη αποδοτικότητα των εργαζομένων»[Μ.Σ.]

Καθώς γίνονταν οι συνεντεύξεις, μου δόθηκε η ευκαιρία στην συζήτηση μου με τον διευθυντή των εταιρειών που ασχολούνται με το εμπόριο να ρωτήσω και για το δεύτερο στάδιο της πανδημίας που άρχισαν κάποια πράγματα να μπαίνουν περισσότερο στη θέση τους, αφού είχαν όλοι συνειδητοποιήσει τι συνέβαινε με την πανδημία, είχαν αρχίσει κάποια μέτρα να αίρονται, να μπαίνει ξανά η ζωή όλων σε φυσιολογικά πλαίσια και έτσι ανέφερε:

«Στο στάδιο της επιλογής να μπορούν να εργάζονται και κάποια άτομα από το γραφείο, επιλογή μας ήταν να μείνει το προσωπικό ασφαλείας μέσα και οι υπόλοιποι να συνεχίσουν από το σπίτι. Τότε ξεκινήσαμε να φέρνουμε τα πόδια μας, φάγαμε το χαστούκι μας και μπορέσαμε να οργανωθούμε περισσότερο. Θεσπίσαμε τις ώρες που θα γίνονταν τα zoom calls μας, ορίσαμε κάποια monitoring tools. Υπήρχε οργάνωση. Όσοι δούλευαν στο γραφείο είχαν διαφορετική ψυχολογία σε

σχέση με τους υπόλοιπους. Τα άτομα στο σπίτι, κουράστηκαν, δεν απέδιδαν... συμπεριλαμβάνω και τα άτομα που ήθελαν να συνεχίσουν να δουλεύουν από σπίτι. Είδα άτομα να έρχονται πίσω γραφείο και να ανεβαίνει η αποδοτικότητα τους...»[Γ.Π.]

Το κομμάτι της επικοινωνίας ήταν κάτι που απασχόλησε την έρευνα και όσον αφορά την πλευρά των εργαζομένων. Είναι ένα σημαντικό θέμα να μπορέσουμε να ακούσουμε και την άποψη ατόμων που είδαν την εικόνα της τηλεργασίας συνολικά και όχι ως μονάδα. Ένα εξίσου σημαντικό θέμα, που σχετίζεται άμεσα με την επικοινωνία ήταν το να μπορέσουν να εντάξουν στο εργατικό δυναμικό και νέους εργαζομένους μέσω της τηλεργασίας.

«Είναι πολύ πιο μοναχικό να δουλεύεις από το σπίτι, άτομα τα οποία μπορούσα να προσεγγίσω με face to face interaction, να υποβάλω ένα ερώτημα, να γίνει μία συζήτηση, αυτό λείπει από την τηλεργασία. Τα Teams και Webex δεν είναι εξίσου αποδοτικά, η φυσική παρουσία ως ένα βαθμό νομίζω επιβάλετε διότι διευκολύνει την επικοινωνία. Η επικοινωνία εν καιρώ πανδημίας είναι πιο δύσκολη και πιο κουραστική. Χάνεις πιο εύκολα την προσοχή σου όταν μιλάς μπροστά από ένα υπολογιστή. Επηρεάζεται και η ομαδικότητα, επειδή δεν αφορά μόνο την ανταλλαγή ιδεών για θέματα που αφορούν την δουλειά αλλά και το προσωπικό επίπεδο, αν το χάσουμε και αυτό και είμαστε μόνο στο σπίτι θεωρώ ότι κάτι θα μας λείπει... Η επικοινωνία με νέους υπαλλήλους, το induction των νέων υπαλλήλων μέσω τηλεργασίας, ήταν πολύ δύσκολο... Πως να μεταφέρουμε τις γνώσεις μας σε αυτό το άτομο μέσω Teams; Θα ήταν ευκολότερο αν τον είχα ενώπιον μου. Δημιουργήσαμε και διαδραστικό παιχνίδι για να γνωριστούμε με το καινούριο άτομο και να ανταλλάξουμε απόψεις με ένα διαφορετικό τρόπο παρά με το απρόσωπο μέσο των ηλεκτρονικών υπολογιστών.» [Μ.Σ.]

Η μονιμοποίηση της εργασίας από το σπίτι παρατηρήσαμε ότι από πολλούς εργαζομένους θα ήταν ιδανική. Όμως οι εταιρείες τι άποψη έχουν για αυτό; Είναι ένα θέμα που μπορεί να προβληματίσει ιδιοκτήτες εταιρειών και τμήματα του ανθρώπινου δυναμικού. Μπορούν και από πλευράς εξόδων να το αναλύσουν αλλά και από θέμα

αποδοτικότητα. Παρακάτω, αναφέρονται τα λόγια και των δύο ατόμων που μας έδωσαν συνέντευξη.

«Θεωρώ ότι μπαίνοντας στο παρόν στάδιο, όσοι έμειναν σπίτι έγιναν πιο ώριμοι και τα αποτελέσματα τους είναι σταθερά. Το να την μονιμοποιήσουμε στο 100% θα έχει μεγάλο αρνητικό αντίκτυπο όμως. Από άποψη πάγιων εξόδων, σίγουρα είναι προτιμότερο. Κατά πόσο θα μας συμφέρει να γίνει αυτό θα το κρίνουμε σε βάθος χρόνου...» [Γ.Π.]

«Θεωρώ πως πρέπει να υπάρξει ένα υβριδικό μοντέλο, να επιτρέπει και τα δύο. Η τηλεργασία ως ένα βαθμό προσφέρει την ευελιξία στους εργαζομένους. Από έρευνες εκτός τράπεζας έχω παρατηρήσει ότι είναι κάτι που εκτιμούν οι υπάλληλοι γιατί εξοικονομούν και καύσιμα και χρόνο στο δρόμο αφού έχουμε κόσμο που έρχεται και από Λεμεσό, αλλά επειδή υπάρχουν και αρνητικά όσον αφορά την επικοινωνία θεωρώ είναι ιδανικό να υπάρχει το υβριδικό μοντέλο. Να καθοριστεί μία πολιτική η οποία να επιτρέπει και τα δύο και να καθιερώσει για παράδειγμα να μπορούν οι υπάλληλοι να το κάνουν 50 μέρες το χρόνο που αντιστοιχεί σε μία φορά τη βδομάδα, να υποβάλουν την αίτηση, να εγκρίνεται και δουλεύουν από σπίτι... Θα πρέπει να μπου ασφαλιστικές δικλείδες, να μην φεύγουν όλοι την ίδια μέρα για να διασφαλιστεί η επιχειρησιακή συνέχεια που μίλησα και στην αρχή. Βλέπω πολύ θετικά στοιχεία.»[Μ.Σ.]

4.4 Συμπεράσματα

Σε αυτό το κεφάλαιο αναλύθηκαν όλα τα στοιχεία που συλλέχθηκαν και από τις δύο μεθόδους που έχουμε χρησιμοποιήσει. Μέσω αυτών των ευρημάτων αποκτήσαμε απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα που θέσαμε στην αρχή αυτής της έρευνας.

Μέσω της ποσοτικής μεθόδου που έχει χρησιμοποιηθεί, αναλύοντας την πλευρά των εργαζομένων στην εργασία εξ αποστάσεως στην εποχή του κορονοϊού, το γενικό συμπέρασμα που έχει βγει είναι ότι μία μεγάλη μερίδα εργαζομένων στο σπίτι ήταν πολύ ευχαριστημένοι από τις νέες συνθήκες εργασίας της. Ένιωθε παραγωγική, προσαρμόστηκε εύκολα στο σπίτι, είχε τον χώρο που χρειαζόταν καθώς και τον εξοπλισμό. Απ' ότι φάνηκε η ψυχολογία του κόσμου ήταν σε μία καλή κατάσταση. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι τα στοιχεία που μαζεύτηκαν είναι σχεδόν μετά από δύο χρόνια που είδη υπάρχει στην ζωή μας η τηλεργασία. Συνεπώς, συνολικά μπορούμε να

πούμε ότι ο περισσότερος κόσμος το είχε συνηθίσει αυτό το κομμάτι. Στις περισσότερες απαντήσεις τους οι περισσότεροι είχαν μία θετική προσέγγιση. Μία πολύ μικρή μερίδα ατόμων ήταν αρκετά δυσαρεστημένη με την κατάσταση και ένιωθε μη-παραγωγική και καθόλου καλά ψυχολογικά με τα νέα δεδομένα. Ωστόσο, η γενική εικόνα που έχω λάβει μέσω της έρευνας μου είναι ότι οι εργαζόμενοι στην Κύπρο αντιμετώπισαν με ωριμότητα την εξ αποστάσεως εργασία. Υπήρξαν μερικά αποτελέσματα τα οποία διέφεραν μεταξύ ηλικιών και είδους απασχόλησης. Οι ηλικίες άνω των 45, ήταν αυτοί που ένιωθαν πάρα πολύ παραγωγικοί στο σπίτι και οι περισσότεροι που είχαν ακριβώς αντίθετη προσέγγιση ήταν οι ηλικίες 18-25. Εδώ, είχα καταλάβει το γεγονός ότι οι άνθρωποι με πολλά χρόνια εμπειρία είχαν την ωριμότητα να αντιμετωπίσουν το φαινόμενο.

Ακολουθήθηκε μία εις βάθος έρευνα για τις εξ αποστάσεως εργασίες και εργασία από το σπίτι από δύο άτομα τα οποία εκπροσωπούν τις εταιρείες της Κύπρου σε αυτή την έρευνα. Οι άνθρωποι αυτοί έζησαν την γενική εικόνα της τηλεργασίας και όχι την ατομική. Ήταν σημαντική η συμβολή τους για να συνιδειτοποιήσουμε την πλευρά των ιδίων των εταιρειών. Αυτό που συμπεράνα είναι ότι, σε όλους τους τομείς τις πρώτες εβδομάδες υπήρξε σοκ. Ο κόσμος απ' ότι φάνηκε ήταν απροετοίμαστος για μία τέτοια αλλαγή και οι ίδιες οι εταιρείες δεν ήξεραν πως να το χειριστούν. Χρειάστηκε χρόνος για όλους με τα λεγόμενα των ερωτηθέντων. Όταν πέρασε λίγο ο καιρός και βρήκαν όλοι τα πατήματα τους, ανέβηκε η παραγωγικότητα των εργαζομένων σε ένα επιθυμητό πλαίσιο και υπήρξε ίσως μία πτώση όταν άρχισε να κουράζεται ο κόσμος στο σπίτι. Κάτι που μου έκανε εντύπωση, είναι το γεγονός ότι και οι δύο εκπρόσωποι που είχα μιλήσει μαζί τους, μου είπαν χαρακτηριστικά πως οι εργασίες τους δεν μπορούσαν να σταματήσουν, έπρεπε να προσαρμοστούν γρήγορα με τα νέα δεδομένα.

Με το τέλος της ανάλυσης των ευρημάτων προέκυψαν σημαντικά συμπεράσματα και για ένα προς ένα των ερευνητικών ερωτημάτων που τέθηκαν αρχικά, τα οποία θα διατυπωθούν στο επόμενο κεφάλαιο της μελέτης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Επίλογος

5.1. Συμπεράσματα για κάθε ερευνητικό ερώτημα

Πως αντιμετωπίστηκε στην Κύπρο το φαινόμενο της εξ αποστάσεως εργασίας κάτω από αυτές τις συνθήκες της πανδημίας; Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα απαντήθηκε εύκολα βάσει των απαντήσεων που λήφθηκαν και από τους εργαζομένους από τα ερωτηματολόγια και από τις εταιρείες μέσω των συνεντεύξεων. Ωστόσο, με σκοπό να έχουμε μια αντικειμενική απάντηση προηγήθηκαν πολλά ερωτήματα, ειδικά στους εργαζομένους. Το φαινόμενο της εξ αποστάσεως εργασίας στην Κύπρο, ήταν κάτι πρωτόγνωρο που έφερε άνευ προηγουμένου αλλαγές στον πληθυσμό της Κύπρου. Μέσω των συνεντεύξεων αυτό που ήταν πολύ χαρακτηριστικό ήταν ότι υπήρξε μεγάλο σοκ μέχρι να συνηθίσει ο κόσμος τα νέα δεδομένα και να μπορέσει να συνηθίσει στην νέα πραγματικότητα. Λόγω του lockdown, του εγκλεισμού δηλαδή και της απομόνωσης χρειάστηκε να παρθεί χρόνος για να συνηθίσουν και προϊστάμενοι και εργαζόμενοι στην νέα τους ζωή. Μόλις ξεπεράστηκε αυτό υπήρξε μία ισορροπία για όλους και προσπαθούσαν όλοι να ανταπεξέλθουν κανονικά. Οι εργαζόμενοι απάντησαν ότι προσαρμόστηκαν εύκολα και μία πολύ μικρή μερίδα ήταν σε αντίθετη κατάσταση. Αυτή η μερίδα ατόμων ήταν και αυτή που δεν είχε ψυχολογία να αντιμετωπίσει γενικά την κατάσταση ενώ οι υπόλοιποι ήταν σε μία καλή διάθεση. Όλοι ακολουθούσαν τα διατάγματα του Υπουργού, όταν ήρθε η στιγμή να μπορεί να γίνεται να βρίσκονται κάποια άτομα στο γραφείο ήταν πολύ σημαντική άνοδος για τις εταιρείες.

Σημαντικό εύρημα μέσω της έρευνας ήταν το να ενταχθεί καινούριο άτομο μέσω της εξ αποστάσεως εργασίας ήταν ένα τεράστιο πρόβλημα για μία εταιρεία. Δεν ήταν εύκολο όπως αναφέρθηκε να μπει κάποιος καινούριος στο πνεύμα της δουλειάς καθώς ήταν από το σπίτι. Προσπαθούσαν με διάφορους τρόπους, ακόμη και διαδραστικούς να καταφέρουν να ανταλλάξουν απόψεις με αυτά τα άτομα με πιο ενδιαφέρον τρόπους.

Ήταν κάτι καινούριο η πανδημία για τον κόσμο και κάτι ξαφνικό το οποίο δεν ήταν έτοιμοι να αντιμετωπίσουν. Με το πέρας του χρόνου έγινε ότι μπορούσαν για να υπάρξει τελικά μία θετική και καλή εικόνα για το φαινόμενο στην Κύπρο.

Στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα σχετικά με το αν υπήρξαν σημαντικές διαφορές μεταξύ φύλων, ηλικιών και είδους απασχόλησης στην αντιμετώπιση του φαινομένου, αυτό που ήταν χαρακτηριστικό ήταν ότι οι ηλικίες άνω των 45, είχαν πιο θετικές και σίγουρες απαντήσεις χωρίς προβληματισμούς. Ένωσαν παραγωγικοί, προσαρμόστηκαν πιο εύκολα. Οι ηλικίες των 18-25 και 26-45 ίσως να ήταν ξεκάθαρα πιο προβληματισμένες και όχι τόσο σίγουρες. Κάποια άτομα ένιωθαν παραγωγικά αλλά κατά γενική εικόνα φάνηκε η ωριμότητα μεταξύ των ατόμων με πολλά χρόνια εμπειρίας και των ατόμων που μόλις ξεκινούν την καριέρα τους. Μεταξύ φύλων, δεν είδα σημαντικές διαφορές στις απαντήσεις τους, μπορώ να δηλώσω ότι ήταν κατανεμημένες σχεδόν σε ίδιο βαθμό. Μεταξύ ειδών απασχόλησης είδα κάποιες διαφορές, ειδικά μέσω των συνεντεύξεων σε απόψεις τους για κάποια θέματα και πως αντιμετώπισαν κάποιες καταστάσεις. Η ΚΤΚ, που ανήκει στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, έπρεπε να έχει φορητούς υπολογιστές για πάρα πολλά άτομα και αναφέρθηκε ότι τα περισσότερα τα είχαν αλλά υπήρξαν και άτομα τα οποία δεν είχαν και έγινε προσπάθεια για να λάβουν και αυτά τα κατάλληλα μέσα. Πρόσεξα όμως ότι η ιδιωτική εταιρεία με την οποία είχα μιλήσει ήταν έτοιμη με όλα τα μέσα να φύγει πρώτου καν να ανακοινωθούν μέτρα από την κυβέρνηση. Ίσως αυτό να οφείλεται και στο ότι εργοδοτούνται λιγότερα άτομα σε ιδιωτικές εταιρείες.

Μπορούν οι εργαζόμενοι να είναι παραγωγικοί και προσηλωμένοι στην εργασία τους όταν εργάζονται εξ αποστάσεως; Ήταν ένα καθοριστικό ερώτημα για την έρευνα που έγινε γι' αυτό και αναλύθηκε σε ένα ολόκληρο κεφάλαιο. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι απάντησαν ότι ήταν αρκετά, πολύ ή πάρα πολύ παραγωγικοί το ίδιο και προσηλωμένοι. Πολλά άτομα δούλευαν και περισσότερες ώρες από το κανονικό για να βγάλουν την δουλειά που έπρεπε. Το γεγονός ότι πήρα αυτή την απάντηση από τους εργαζομένους μου έδειξε την καλή εικόνα που δημιουργήθηκε στην αντιμετώπιση της πανδημίας στην Κύπρο με το φαινόμενο της εξ αποστάσεως εργασίας. Ένα πολύ μικρό ποσοστό φάνηκε ότι δεν ήταν αρκετά ευχαριστημένο και παραγωγικό στο σπίτι και χρειαζόταν και είχε

την ανάγκη να επιστρέψει στο γραφείο. Περισσότερο ήταν άτομα που άρχιζαν την καριέρα τους εκείνο το χρονικό διάστημα και ήταν μεταξύ των ηλικιών 18-25. Οι εταιρείες που είχαν γενική εικόνα σε σχέση με την παραγωγικότητα, απάντησαν ότι υπήρχαν φάσεις που ήταν όλοι παραγωγικοί αλλά υπήρχαν και φάσεις που η ανταπόκριση δεν ήταν σε ψηλό βαθμό λόγω και της κούρασης του εγκλεισμού και της απομόνωσης που έπρεπε να αντιμετωπίσουν.

Στο τελευταίο ερώτημα της διατριβής σχετικά με την μονιμοποίηση της εξ αποστάσεως εργασίας έλαβα πολλές θετικές απαντήσεις από εργαζομένους οι οποίοι θέλουν να συνεχίσει να συμβαίνει αυτό. Ίσως επειδή γλύτωσαν κάποια έξοδα όπως της μετακίνησης καθώς και τον χρόνο που ήθελαν να μεταβούν στην εργασία τους. Επίσης αυτό συμβαίνει επειδή τα περισσότερα άτομα, είδαμε ότι το έβλεπαν ως θετικό γεγονός με μία προσέγγιση πολύ καλή. Οι εταιρείες δε, φάνηκε πως στον ευρύτερο δημόσιο τομέα επειδή εργοδοτεί μεγάλο αριθμό εργαζομένων και επειδή βρίσκεται μόνο σε μία πόλη η άποψη τους είναι να υπάρχει το υβριδικό μοντέλο που να επιτρέπει και τα δύο. Να μπορούν κάποιοι εργαζόμενοι να αιτούνται αυτό και να τους επιτρέπεται η τηλεργασία για κάποιες μέρες το χρόνο. Στον ιδιωτικό τομέα, παρατηρήθηκε ότι χρειάζεται ακόμη χρόνος για να αποφασιστεί κάτι τέτοιο, αν και από τα λεγόμενα του ατόμου που συνομιλήσαμε έκλινε προς το να μην μονιμοποιηθεί η εργασία από το σπίτι, αλλά σε βάθος χρόνου να αναλυθεί περισσότερο.

Παράρτημα Α

Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί αποτελεί μέρος της έρευνας μου στα πλαίσια εκπόνησης της διατριβής μου με θέμα «Εξ αποστάσεως εργασία και εργασία από το σπίτι στην εποχή του COVID-19».

Το παρόν ερωτηματολόγιο έχει σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο που να απαιτεί όσο το δυνατό λιγότερο χρόνο, ούτως ώστε να μην σας στερήσει τον πολύτιμο χρόνο σας. Υπάρχει πλήρης διαβεβαίωση από το πρόσωπο μου προς εσάς, πως τα στοιχεία που θα συγκεντρωθούν θα χρησιμοποιηθούν για στατιστική ανάλυση και θα τηρηθεί απόλυτη ανωνυμία και εμπιστευτικότητα, για αυτό το λόγο θα σας παρακαλούσα να μην σημειωθεί πουθενά κάποιο προσωπικό σας στοιχείο (ονοματεπώνυμο, ταυτότητα κτλ.).

Επιβλέπων καθηγητής είναι ο κ. Πέτρος Δημητρίου.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την συμμετοχή, την πολύτιμη και έμπρακτη υποστήριξη σας.

Με εκτίμηση,

Γεωργία Κύπρου

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια του

Προγράμματος σπουδών «Μάστερ στη Διοίκηση Επιχειρήσεων»

Α. Δημογραφικά Στοιχεία

1. Φύλο

Άντρας

Γυναίκα

2. Ηλικία

18-25

26-45

Άνω των 45

3. Μορφωτικό Επίπεδο

Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Τριτοβάθμια Εκπαίδευση

Μεταπτυχιακές Σπουδές

4. Είδος απασχόλησης

Δημόσιος Υπάλληλος

Ιδιωτικός Υπάλληλος

Αυτοεργαζόμενος

5. Δούλευαν κι άλλα μέλη του σπιτιού από το σπίτι μαζί σου;

Ναι

Όχι

Μέρος Β.

Παρακαλώ οι απαντήσεις στις ερωτήσεις να ακολουθούν κλίμακα από το 1 μέχρι το 5 όπου:

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Αρκετά, 4 = Πολύ, 5 = Πάρα πολύ)

1. Πόσο παραγωγικός ήσουν κατά τη διάρκεια της εργασίας από το σπίτι;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Έκανες αρκετά διαλείμματα κατά τη διάρκεια της μέρας;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Ήσουν εκατό τοις εκατό προσηλωμένος/η στην εργασία σου;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Είχες τον κατάλληλο χώρο για να εργαστείς από το σπίτι;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Είχες τον κατάλληλο εξοπλισμό για να εργαστείς στο σπίτι;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Πόσο εύκολη ήταν η επικοινωνία με τους συνεργάτες σου;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Ήταν έτοιμη η δουλειά σου να ανταπεξέλθει σε μία πανδημία, όπως ο κορονοϊός;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Επηρεάστηκε ο τομέας εργασίας σου από τον κορονοϊό;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Είναι προτιμότερο για σένα να εργάζεσαι από το σπίτι;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Κατά τη διάρκεια της εργασίας από το σπίτι εργαζόσουν περισσότερες ώρες;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. Ήσουν έτοιμος/η να εργαστείς από το σπίτι;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Προσαρμόστηκες εύκολα για να δουλέψεις από το σπίτι;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13. Η επιστροφή στην ρουτίνα, στο κανονικό εργασιακό περιβάλλον σου ήταν δύσκολη;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14. Είχες σαφείς οδηγίες από τον εργοδότη σου για να εργαστείς από το σπίτι;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

15. Πιστεύεις ότι θα ήταν δυνατό να αναπτυχθείς στον ίδιο οικονομικό βαθμό (αύξηση μισθού) και μέσω της τηλεργασίας;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16. Πιστεύεις ότι τα προσόντα σου σαν εργαζόμενος, αναδεικνύονταν μέσω της τηλεργασίας στον ίδιο βαθμό με το να βρίσκεσαι στον εργασιακό χώρο σου;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17. Θα αισθανόσουν άνετα με την καταγραφή της εργασίας σου μέσω κάμερας;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18. Επηρεάστηκε αρνητικά η ψυχολογία σου κατά την διάρκεια της εργασίας από το σπίτι;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19. Θεωρείς σωστό, μετά την πανδημία να υπάρχουν εταιρείες που μονιμοποιούν την τηλεργασία;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

20. Κατά τη διάρκεια της εργασίας από το σπίτι αυξήθηκαν τα πάγια έξοδα του σπιτιού σου (πχ. Ρεύμα)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Παράρτημα Β

Οδηγός Συνεντεύξεων

1. Ποιο το αντίκτυπο για την εταιρεία σας στην εξ αποστάσεως εργασία εν καιρώ πανδημίας;
2. Κατά πόσο παραγωγικοί ήταν οι υπάλληλοι σε αυτό το στάδιο;
3. Ποια η άποψη σας για την μονιμοποίηση της εργασίας στην Κύπρο εξ αποστάσεως;

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αγγλική

Belzunegui-Eraso A, Erro-Garcés A. (2020) Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. <https://doi.org/10.3390/su12093662> [10 April 2022]

Bailey, D.E. and Kurland, N.B. (2002), 'A review of telework research: findings, newetui. 2022. Teleworking in the aftermath of the Covid-19 pandemic | etui. Available at: <https://www.etui.org/publications/teleworking-aftermath-covid-19-pandemic> [21 April 2022].

International Labour Organisation (ILO) (2020), Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: a practical guide. International labour Office, Geneva. https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_751232/langen/index.htm [10 April 2022]

Kurland, N.B. and Bailey, D.E. (1999), 'The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime', *Organizational Dynamics*, 28 (2), 53–68.

MESSENGER, J. and GSCHWIND, L., Telework, New ICTs and their effects on working time and work–life balance: (International Labour Organization (ILO), 2021) Review of the literature, (unpublished), ILO, Geneva, 2015.

MESSENGER, J. and GSCHWIND, L., "Three generations of telework: New ICTs and the (r)evolution from home office to virtual office", *New Technology, Work and Employment*, Vol. 31, No. 3, 2016.

NILLES, J. M., "Telecommunications and Organizational Decentralization", *IEEE Transactions on Communications*, vol. 23, n° 10, 1975.

NILLES, J. M., "Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography", *Transportation Research Part A: General*, vol. 22, n° 4, 1988.

OECD. 2022. Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects. [online] Available at: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects-72a416b6/>

TOFFLER A., The Third Wave, Bantam, New York, 1980.

Zipschedules.com. 2022. [online] Available at: <<https://zipschedules.com/employee-productivity/workplace-productivity-characteristics.html>>

2022. [online] Available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/hpm.3129>

Ελληνική

Η έννοια της παραγωγικότητας, <http://www.schools.ac.cy/mtee/circular/data/Doc14b.pdf> [7 Μαρτίος 2022]

Καρίερα & HR, (2021), 7 πρακτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. <https://www.epixeiro.gr/article/173676>, [7 Μάρτιος 2022]

Η σύγχρονη διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, Κεφάλαιο 1, <https://static.eudoxus.gr/books/84/chapter-12508984.pdf> [7 Μάρτιος 2022]

Παπαλεξανδρή Ν., Μπουραντάς Δ, Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Α Έκδοση, Μπένου Ε., 2022. σ.17

Academics.epu.ntua.gr. 2022. [online] <https://academics.epu.ntua.gr/sites/default/files/> [10 April 2022]