



**ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ**

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΜΔΕ)»**

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ

«Εργασία από το Σπίτι στην Εποχή του Ιού Covid-19»

ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΥΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

ΠΕΤΡΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ

ΛΑΡΝΑΚΑ, ΑΠΡΙΛΙΟΣ, 2022

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων (ΜΔΕ)

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Διοίκησης Επιχειρήσεων (ΜΔΕ)

Μεταπτυχιακή Διατριβή



Εργασία από το Σπίτι στην Εποχή του ΙούCovid-19

Όνομα Επώνυμο

ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΥΣ

Επιβλέπων Καθηγητής
Όνομα Επώνυμο

ΠΕΤΡΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ

Απρίλιος, 2022

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων (ΜΔΕ)

Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων (ΜΔΕ)

Μεταπτυχιακή Διατριβή

Εργασία από το Σπίτι στην Εποχή του Ιού Covid-19

ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΥΣ

Επιβλέπων Καθηγητής

ΠΕΤΡΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στο ΑΠΚΥ από τη Σχολή Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων (ΜΔΕ) του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Απρίλιος, 2022

Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη	3
Abstract.....	5
Κεφάλαιο 1	7
Εισαγωγή	7
1.1 Ανάλυση Θέματος.....	7
1.2 Ερευνητικές Ερωτήσεις της Έρευνας	8
Κεφάλαιο 2	10
Βιβλιογραφική Ανασκόπηση.....	10
2.1 Ιστορική Αναδρομή στην Εμφάνιση και Επιρροή του Ιού Covid-19 στην Λειτουργία των Επιχειρήσεων και της Εφοδιαστικής Αλυσίδας.....	10
2.2 Η Εξ' Αποστάσεως Εργασία (Τηλεργασία) Πριν από την Πανδημία Covid-19	15
2.3 Εξ' Αποστάσεως Εργασία Κατά τη Διάρκεια της Πανδημίας του Ιού Covid-19	18
2.3.1 Επιδόσεις και Παραγωγικότητα Εργασίας στην Τηλεργασία	20
2.3.2 Στρες και Εξάντληση στην Τηλεργασία	22
2.4 Τα Προβλήματα που Δημιουργούνται για τα Άτομα στην Εργασία από το Σπίτι	26
2.5 Εργασία από το Σπίτι και Θεωρία Προσαρμογής Ατόμου-Περιβάλλοντος	29
2.6 Διαχείριση Κρίσεων σε μια Πανδημία	31
2.7 Ο Αντίκτυπος της Εργασίας από το Σπίτι στις Επιχειρήσεις, τους Υπαλλήλους και τους Επαγγελματίες Ανθρώπινου Δυναμικού.....	32
2.7.1 Επιπτώσεις στις Επιχειρήσεις.....	32
2.7.2 Επιπτώσεις στους Εργαζόμενους	33
2.7.3 Αντίκτυπος στους Επαγγελματίες Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ)	36
2.7.4 Αντιδράσεις των Υπευθύνων στο Τμήμα ΔΑΔ στον Αντίκτυπο για την Εργασία από το Σπίτι.....	37
2.8 Εξισορρόπηση Εργασίας - Οικογένειας στην Εργασία από το Σπίτι	40
Κεφάλαιο 3	44
Μεθοδολογία Έρευνας	44
3.1 Σκοπός της Έρευνας	44
3.2 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων	44
3.3 Ανάλυση των Δεδομένων	44

3.4 Το Δείγμα της Έρευνας	45
Κεφάλαιο 4	46
Παρουσίαση Αποτελεσμάτων Έρευνας	46
4.1 Περιγραφική Ανάλυση.....	46
4.1.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος	46
4.2 Ανάλυση Βασικού Ερωτηματολογίου Έρευνας	53
4.3 Απαντήσεις Ερευνητικών Ερωτημάτων	65
Κεφάλαιο 5	70
Συζήτηση των Αποτελεσμάτων	70
Κεφάλαιο 6	74
Συμπεράσματα.....	74
Παράρτημα Νο.1	76
Βιβλιογραφία	82

Περίληψη

Εισαγωγή - Η πανδημία του Covid-19 έχει αναγκάσει τις κυβερνήσεις σε πολλές χώρες να αποφασίσουν να *κλειδώσουν* και να εφαρμόσουν το μοντέλο της εργασία από το σπίτι για υπαλλήλους στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Το μοντέλο της εργασία από το σπίτι στοχεύει να περιορίσει τις κοινοτικές δραστηριότητες, να εφαρμόσει κοινωνική και φυσική απόσταση και να αποτρέψει τα πλήθη ανθρώπων, επειδή η απειλή της επιδημίας Covid-19 δεν μπορεί να υποτιμηθεί και να αγνοηθεί.

Σκοπός - Ο σκοπός της έρευνας είναι η μελέτη των σχετικών βιβλιογραφικών και ποιοτικών δεδομένων που αφορούν τις έρευνες για την εργασία από το σπίτι και ιδιαίτερα στην εποχή του ιού Covid-19, όπως επίσης και η ανάλυση και συζήτηση των πρωτογενών δεδομένων έρευνας με χρήση ερωτηματολογίου έρευνας σχετικά.

Μεθοδολογία - Η συλλογή των στοιχείων έγινε με τη μέθοδο του αυτοσυμπληρούμενου ερωτηματολογίου απευθείας από τους ίδιους τους ερωτώμενους. Στόχος της ερευνήτριας, ήταν το ερωτηματολόγιο να είναι σαφές και χωρίς αοριστίες. Ακόμα στους ερωτώμενους δόθηκαν σαφείς οδηγίες συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου για διευκόλυνση στη συμπλήρωσή του, αναφορικά με την μελέτη της περίπτωσης της εργασίας από το σπίτι και ιδιαίτερα στην εποχή του ιού Covid-19.

Αποτελέσματα – Επιβεβαιώνεται η άποψη των εργαζομένων σχετικά με το αν η εργασία εξ' αποστάσεως είναι περισσότερο αυξημένη διαφέρει ανάλογα με την ηλικία τους και συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας (άνω των 51 ετών) θεωρούν ότι η εργασία εξ' αποστάσεως είναι λιγότερο αυξημένη σε σύγκριση με τους εργαζόμενους νεαρότερης ηλικίας (31-40 ετών) που θεωρούν ότι είναι αρκετά αυξημένη. Επίσης καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι επιβεβαιώνεται ότι ερευνητικό μας ερώτημα ότι δηλαδή η άποψη των εργαζομένων σχετικά με το αν η εργασία εξ' αποστάσεως επηρεάζει την προσωπική τους ζωή διαφέρει ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας τους και συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι με μικρότερη προϋπηρεσία (λιγότερο από 10 χρόνια) θεωρούν πως η εργασία εξ' αποστάσεως επηρεάζει την προσωπική τους ζωή σε αρκετό βαθμό ενώ οι εργαζόμενοι με παραπάνω από 10 χρόνια προϋπηρεσίας στον φορέα τους θεωρούν πως η εργασία εξ' αποστάσεως επηρεάζει την προσωπική τους ζωή σε λίγο βαθμό. Τέλος, καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι

επιβεβαιώνεται ότι ερευνητικό μας ερώτημα ότι δηλαδή η άποψη των εργαζομένων σχετικά με το αν η εργασία τους μπορεί να πραγματοποιηθεί εξ' αποστάσεως διαφέρει ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο και συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης θεωρούν λιγότερο εφικτή την εργασία εξ' αποστάσεως σε σύγκριση με τους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και τους κατόχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού τίτλου, που είναι πιο θετική στην ιδέα αυτή.

Συμπεράσματα - Μέσα από μια συζήτηση της σχετικής βιβλιογραφίας, αυτή η εργασία υποστηρίζει ότι κατά τη διάρκεια της κρίσης του ιού COVID-19, όταν οι άνθρωποι εργάζονταν από το σπίτι, έπρεπε να αντιμετωπίσουν ζητήματα, όπως η βελτίωση των εργασιακών δεξιοτήτων, το άγχος των εργαζομένων υπό την κρίση, η ανισορροπία εργασίας-οικογένειας και η ενίσχυση της εταιρικής κουλτούρας των επιχειρήσεων. Η εστίαση σε αυτά τα ζητήματα έχει οφέλη τόσο για οργανισμούς όσο και για άτομα, ειδικά στην τρέχουσα κρίση. Η μελλοντική έρευνα θα πρέπει επίσης να εξετάσει τις επιπτώσεις αυτού του μοντέλου εργασίας στην εποχή μετά τον ιό COVID-19.

Abstract

Introduction – The Covid-19 pandemic has forced governments in many countries to decide to lock in and implement its model of working from home for public and private sector employees. The model of working from home aims to limit community activities, apply social and physical distance and prevent crowds, because the threat of the Covid-19 epidemic cannot be underestimated and ignored.

Purpose - The purpose of the research is to study the relevant bibliographic and qualitative data related to research for work from home and especially in the era of Covid-19 virus, as well as the analysis and discussion of primary research data using a research questionnaire.

Methodology - The data collection was done by the method of self-completing questionnaire directly by the respondents themselves. The aim of the researcher was for the questionnaire to be clear and without ambiguities. Respondents were also given clear instructions for completing the questionnaire to facilitate its completion, regarding the study of the case of work from home and especially in the era of the Covid-19 virus.

Results - The research confirms the view of employees on whether distance work is more increased differs according to their age and in particular older workers (over 51 years) consider that distance work is less increased compared to younger workers (31-40 years old) who consider it quite high. We also conclude that our research question confirms that employees' views on whether distance work affects their personal lives differ according to their years of service and in particular employees with less length of service (less than 10 years).) consider that distance work affects their personal life to a considerable extent, while employees with more than 10 years of service in their institution consider that distance work affects their personal life to a small extent. Finally, we conclude that our research question confirms that employees' views on whether their work can be done remotely differ according to their level of education, and in particular, secondary school graduates find work less feasible. distance compared to graduates of higher education and holders of a Master's / Doctoral degree, which is more positive in this idea.

Conclusions - Through the review of the relevant literature, this dissertation argues that during the COVID-19 virus crisis, when people worked from home, they had to deal with issues such as improving work skills, employee stress. under crisis, work-family imbalance and the strengthening of corporate business culture. Focusing on these issues has benefits for both organizations and individuals, especially in the current crisis. Future research should also look at the impact of this work model on the post-COVID-19 era.

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

1.1 Ανάλυση Θέματος

Η πανδημία του Covid-19 έχει αναγκάσει τις κυβερνήσεις σε πολλές χώρες να αποφασίσουν να κλειδώσουν και να εφαρμόσουν το μοντέλο της εργασία από το σπίτι για υπαλλήλους στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Το μοντέλο της εργασία από το σπίτι στοχεύει να περιορίσει τις κοινοτικές δραστηριότητες, να εφαρμόσει κοινωνική και φυσική απόσταση και να αποτρέψει τα πλήθη ανθρώπων, επειδή η απειλή της επιδημίας Covid-19 δεν μπορεί να υποτιμηθεί και να αγνοηθεί. Αυτή η επιδημία διαρκεί περισσότερο από 2,5 χρόνια και μέχρι τις αρχές Σεπτεμβρίου 2021, 220 εκατομμύρια άνθρωποι εκτέθηκαν στον Covid-19 και περισσότεροι από 4,5 εκατομμύρια άνθρωποι πέθαναν (Mani, Siju, 2021).

Μόνο στην Ευρώπη, περίπου 4,2 εκατομμύρια άνθρωποι έχουν εκτεθεί σε αυτόν τον ιό και περισσότεροι από 135 χιλιάδες άνθρωποι έχουν πεθάνει. Εκτιμάται ότι ο αριθμός των ανθρώπων που πλήττονται από αυτόν τον ιό θα συνεχίσει να αυξάνεται στο μέλλον, παρόλο που τα έθνη του κόσμου προσπαθούν να τον καταπολεμήσουν. Το 2022, οι κυβερνήσεις διαφόρων χωρών εφαρμόζουν επαρκώς τους μαζικούς εμβολιασμούς για τη δημιουργία ανοσίας της αγέλης, όπου το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού έχει ανοσία σε ορισμένες μολυσματικές ασθένειες, έτσι ώστε να αναμένεται έμμεση προστασία.

Ο αντίκτυπος της πανδημίας εμφανίζεται σε πτυχές της υγείας, της εκπαίδευσης, της οικονομίας, των κοινωνικών σχέσεων, των πολιτιστικών δραστηριοτήτων, της αναψυχής και άλλων. Στον τομέα της υγείας, πολλοί άνθρωποι εκτίθενται στον COVID-19 επειδή ανησυχούν και φοβούνται μήπως προσβληθούν (Al-Mansour, Al-Ajmi, 2020).

Όσον αφορά την απασχόληση, αυτή η πανδημία έχει προκαλέσει πολλούς κυβερνητικούς και ιδιωτικούς οργανισμούς να σταματήσουν τις δραστηριότητές τους και να υποχρεώσουν τους υπαλλήλους τους να εργάζονται από το σπίτι, ακόμη και πολλές εταιρείες έχουν τερματίσει την απασχόληση με ορισμένους ή όλους τους υπαλλήλους τους επειδή δεν παρουσιάζουν πλέον δραστηριότητα και παραγωγή. Στη ζωή του κράτους, οι δαπάνες του προϋπολογισμού επικεντρώνονται περισσότερο στην αντιμετώπιση της πανδημίας του Covid-19, στο χαμηλό επενδυτικό κλίμα προς το έλλειμμα των κρατικών δαπανών και σε άλλα. Στις ζωές των ανθρώπων, προκαλεί μείωση της αγοραστικής δύναμης των ανθρώπων, δυσκολίες στην κάλυψη των καθημερινών αναγκών των οικογενειών, διαταραχή των κοινωνικών και θρησκευτικών δραστηριοτήτων και άλλα (Al-Mansour, Al-Ajmi, 2020).

Το μοντέλο λοιπόν της εργασίας από το σπίτι εγείρει διάφορα προβλήματα, που κυμαίνονται από ανεπαρκές περιβάλλον εργασίας στο σπίτι, υποστήριξη για ψηφιακή τεχνολογία και στοιχεία λειτουργίας Διαδικτύου, αδυναμία αλληλεπίδρασης και επικοινωνίας με τους ηγέτες στο γραφείο, δυσφορία στο χώρο εργασίας στο σπίτι, άγχος, μειωμένη κοινωνική αλληλεπίδραση μεταξύ εργαζόμενοι, μειωμένες δραστηριότητες και ούτω καθεξής (Mani, Siju, 2021). Από θεσμική πλευρά, ο χώρος εργασίας συχνά δημιουργεί περιορισμούς επικοινωνίας εκτός των ωρών εργασίας, περιορισμένη διάδοση πληροφοριών, ασαφείς μετρήσεις απόδοσης των εργαζομένων, μη ορθή προετοιμασία για χρήση της τεχνολογίας, παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα εργασίας και άλλα (Al-Mansour, Al-Ajmi, 2020).

1.2 Ερευνητικές Ερωτήσεις της Έρευνας

Οι στόχοι της έρευνας, αναφέρονται σχετικά στην διερεύνηση των ακόλουθων ερευνητικών ερωτημάτων

- ✓ Η άποψη των εργαζομένων για το αν η εργασία εξ' αποστάσεως είναι περισσότερο αυξημένη, διαφέρει ανάλογα με την ηλικία τους;

- ✓ Η άποψη των εργαζομένων σχετικά με το αν η εργασία εξ' αποστάσεως επηρεάζει την προσωπική τους ζωή, διαφέρει ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας τους;
- ✓ Η άποψη των εργαζομένων σχετικά με το αν η εργασία τους θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί εξ' αποστάσεως, διαφέρει ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο;

Κεφάλαιο 2

Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1 Ιστορική Αναδρομή στην Εμφάνιση και Επιρροή του Ιού Covid-19 στην Λειτουργία των Επιχειρήσεων και της Εφοδιαστικής Αλυσίδας

Τον 21ο αιώνα, και παρά την πρόοδο της τεχνολογίας στην τρέχουσα ψηφιακή εποχή, υποστηρίζεται ότι ο κόσμος δεν είναι πραγματικά προετοιμασμένος να αντιμετωπίσει καταστροφές, ιούς ή καταστάσεις κρίσης με παγκόσμια αποτελέσματα (Andersen, et al., 2020). Ο ιός COVID-19 εμφανίζεται ως μια βασική προειδοποίηση για τις κοινωνίες και τις οικονομίες, καθώς οι τελευταίες έχουν επηρεαστεί παγκοσμίως και σε μεγάλη κλίμακα λόγω της μη ορθής προετοιμασίας τους. Η τρέχουσα επιδημία εξαπλώθηκε ραγδαία σε όλο τον κόσμο και είχε αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία, στον κοινωνικό, τον πολιτικό και τον οικονομικό τομέα. Οι χώρες θα πρέπει να βρουν νέα μέτρα, πρακτικές και συμπεριφορές για να επιβιώσουν σε αυτή τη νέα πραγματικότητα (Cohen, Busis, Ciccarelli, 2020).

Το λιανικό εμπόριο ήταν ένας από τους τομείς που επηρεάστηκαν περισσότερο, καθώς, βραχυπρόθεσμα, αναγκάστηκε να ασχολείται περισσότερο με την ασφάλεια και την υγεία των υπαλλήλων του, να υποστηρίζει την αυξημένη ζήτηση για τρόφιμα και την επακόλουθη πίεση στην αλυσίδα εφοδιασμού, να βελτιώνει την υγιεινή των φυσικοί χώροι, καλύτερη διαχείριση του εργατικού δυναμικού τους, υπερβολική επιβάρυνση των υπαλλήλων τους για τη διασφάλιση της διαβίωσης του άμαχου πληθυσμού, μεταξύ άλλων ζητήματα (Hall, et al., 2020).

Μελέτες δείχνουν ότι οι πανδημίες θα συνεχίσουν να υπάρχουν και, επομένως, στο λιανικό εμπόριο, με επιβλαβές ή ευεργετικό αποτέλεσμα. Προτίθεται επίσης να

χρησιμεύσει ως οδηγός προετοιμασίας για να επιτρέψει μια μόνιμη αντίδραση από τον τομέα σε αυτά τα πλαίσια, αποφεύγοντας έτσι καταστάσεις αναστολής της υπηρεσίας. Καθώς η πανδημία επηρέασε τον τομέα του λιανικού εμπορίου, έχει δημιουργηθεί μια σημαντική ευκαιρία με σκοπό να διερευνηθεί αυτό το πραγματικό φαινόμενο. Αξιοσημείωτες μελέτες, όπως το άρθρο των Pantano et al., έχει ήδη επικεντρωθεί στην προοπτική του καταναλωτή, αλλά έχει αναιρέσει τα μέτρα που λαμβάνονται εσωτερικά από τους εμπόρους λιανικής.

Δηλαδή, οι ακαδημαϊκοί έχουν διερευνήσει την προοπτική του εξωτερικού περιβάλλοντος, όπως η αλλαγή της συμπεριφοράς των καταναλωτών και της διαχείρισης στον τομέα της λιανικής μέσω του πλαισίου της πανδημίας, αλλά δεν έχουν ακόμη αφιερώσει την ερευνητική τους προσπάθεια στο εσωτερικό περιβάλλον, το οποίο προσδιορίζεται από άλλους ειδικούς ως ερευνητικό κενό.

Τον Δεκέμβριο του 2019, εντοπίστηκαν 27 κρούσματα ασθενών στην πόλη Γουχάν (Λαϊκή Δημοκρατία της Κίνας), τα οποία υποβλήθηκαν σε νοσηλεία με συμπτώματα πνευμονίας, άγνωστης προέλευσης. Οι ασθενείς παρουσίασαν συμπτώματα όπως βήχας, κόπωση και πυρετός, αλλά άλλοι ήταν ήδη σε κρίσιμη κατάσταση με σοβαρές λοιμώξεις στους πνεύμονες. Όλοι αυτοί οι ασθενείς είχαν κοινό χαρακτηριστικό ότι βρίσκονταν σε μια αγορά της Γουχάν που είναι γνωστή για την πώληση θαλασσινών και ζώντων ζώων (Andersen, et al., 2020).

Στις 31 Ιανουαρίου 2020, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) ανέφερε 9.826 επιβεβαιωμένους θανάτους παγκοσμίως, με 9.720 στην Κίνα και 106 θανάτους σε 19 χώρες, όπως ο Καναδάς, οι Ηνωμένες Πολιτείες, η Ιαπωνία, η Γαλλία, η Ιταλία και η Γερμανία. Τότε, ο ΠΟΥ, στα μέσα Μαρτίου, ταξινόμησε τη νόσο του κορονοϊού (COVID-19) ως πανδημία, ένα σοβαρό κορονοϊό 2 που σχετίζεται με σοβαρό οξύ αναπνευστικό σύνδρομο (SARS-CoV-2), το οποίο μπορεί να προκαλέσει σοβαρή πνευμονία και, κατά συνέπεια, θάνατος (Cohen, Busis, Ciccarelli, 2020). Οι κορονοϊοί (CoV) είναι μια οικογένεια ιών που μολύνουν ζώα αλλά και ανθρώπου. Επί του παρόντος, επτά (7) από αυτούς τους ιούς είναι ήδη γνωστοί και έχουν ως αποτέλεσμα λοιμώξεις του αναπνευστικού συστήματος. Τρεις κορονοϊοί είναι γνωστό ότι

μεταδίδονται στον άνθρωπο μέσω ζώου ή ξενιστή SARS-CoV (2003), MERS-CoV (2012) και SARS-CoV-2 (2019).

Αν και αυτός ο νέος κορωνοϊός, το σοβαρό οξύ αναπνευστικό σύνδρομο (SARS-CoV-2), εντοπίστηκε για πρώτη φορά τον Δεκέμβριο του 2019, στη Λαϊκή Δημοκρατία της Κίνας (SNS, 2020), η προέλευσή του δεν έχει ακόμη επιβεβαιωθεί πλήρως. Ωστόσο, οι επιστήμονες έχουν ήδη καταλήξει στο συμπέρασμα από εργαστηριακά πειράματα ότι αυτός ο ιός δεν θα μπορούσε να έχει γενετικά χειριστεί, γεγονός που αφήνει κατά μέρος κάποιους υπαινιγμούς που έγιναν από τις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής για τη Λαϊκή Δημοκρατία της Κίνας (Andersen, et al., 2020). Κυρίως, επειδή οι μελέτες αποκαλύπτουν ότι πέντε από τα έξι υπολείμματα που συγκρίνονται μεταξύ του SARS-COV και του SARS-COV2 είναι διαφορετικά, το τελευταίο επιδεικνύει μεγαλύτερη συγγένεια με τους ανθρώπους, αποδεικνύοντας ότι είναι το αποτέλεσμα μιας φυσικής επιλογής ενός ανθρώπινου ACE2 (Hall, et al., 2020).

Το ένζυμο ACE2 είναι μια πρωτεΐνη που επιτρέπει στον ιό να μολύνει τον ανθρώπινο οργανισμό, καθώς συνδέεται άμεσα με το καρδιαγγειακό σύστημα. Επομένως, η μετάδοση του SARS-CoV-2 συμβαίνει όταν αυτή η πρωτεΐνη (υποδοχέας) συνδέεται με την πρωτεΐνη του ιού και εξαπλώνεται στο ανθρώπινο σώμα, επηρεάζοντας το αναπνευστικό σύστημα (Singh, Kumar, 2020). Ορισμένες επιστημονικές μελέτες επισημαίνουν δύο πιθανές προελεύσεις του ιού, (1) φυσική επιλογή σε ένα ζώο ξενιστή πριν από τη ζωνοσογόνο μεταφορά, (2) φυσική επιλογή στους ανθρώπους μετά από ζωνοτική μεταφορά. Τα αποτελέσματα της έρευνας έχουν ήδη δημοσιευθεί και αποκαλύπτουν ότι ο SARS-CoV-2 παρουσιάζει 96% ομοιότητα με τον κορωνοϊό νυχτερίδας, κάτι που θα μπορούσε να σημαίνει την προέλευση αυτού του ζώου ως ξενιστή.

Ωστόσο, ο Μαλαισιανός παγκολίνος ενδείκνυται επίσης ως πιθανός ξενιστής, καθώς είναι δυνητικοί μεταδότες αυτού του τύπου ιού. Όσον αφορά τον ρυθμό μετάδοσης, πρόσφατες μελέτες δείχνουν ότι τα άτομα ηλικίας 60 ετών και άνω έχουν υψηλότερο κίνδυνο να προσβληθούν από τον ιό (ειδικά εκείνοι με υπέρταση, στεφανιαία νόσο ή διαβήτη) και παιδιά σε χαμηλότερο κίνδυνο, ακόμη και μολυσμένα

παιδιά έχουν ελαφρύτερα συμπτώματα. Είναι θεμελιώδες να είναι κανείς διορατικός για την προέλευση του ιού προκειμένου να ελέγξει την εξάπλωσή του και τις μελλοντικές εστίες (Cohen, Busis, Ciccarelli, 2020).

Ο ιός SARS-CoV-2 μεταδίδεται κυρίως μέσω αναπνευστικών σταγονιδίων και επαφής, ενώ τα μεμονωμένα μέτρα προστασίας είναι επί του παρόντος ζωτικής σημασίας και απαραίτητα για τον μετριασμό της εξάπλωσης αυτού του νέου κορωνοϊού. Επιπλέον, το εμβόλιο και η ανοσία της ομάδας εξακολουθούν να είναι μια μακρινή πραγματικότητα, διότι, αν γνωρίζουμε ότι ένας σημαντικός αριθμός εργαστηρίων προσπαθεί να αναπτύξει ένα πιθανό εμβόλιο μέχρι στιγμής, από την άλλη πλευρά βρίσκεται ακόμη σε φάση δοκιμής και η αποτελεσματικότητά του δεν έχει αποδειχθεί πλήρως (Andersen, et al., 2020).

Ωστόσο αυτό το ξέσπασμα του ιού, είχε αντίκτυπο στις κοινωνίες, καθώς ανάγκασε πολλά κυρίαρχα κράτη να κηρύξουν την «κατάσταση έκτακτης ανάγκης» που περιορίζει την ελεύθερη κυκλοφορία να μετριάσει τον ιό COVID-19 και να ανακουφίσει τα συστήματα υγείας. Η κοινωνική απόσταση έχει αναδειχθεί ως το νέο κοινωνικό πρότυπο και εισάγεται ως ο νέος όρος στην καθημερινή εξίσωση. Μέσα από ένα επιδημιολογικό πλαίσιο αυτής της κλίμακας, η στρατηγική πολλών χωρών ήταν να περιορίσουν τους πολίτες τους για να ελαχιστοποιήσουν την κοινωνική επαφή, καθώς, δήθεν, ο μεγαλύτερος κίνδυνος εξακολουθεί να είναι μεταξύ των ασυμπτωματικών ανθρώπων, οι οποίοι μπορούν να μεταδώσουν τον ιό χωρίς να το γνωρίζουν.

Η πανταχού παρούσα έκρηξη έχει εγκαταστήσει ένα περιβάλλον αβεβαιότητας και φόβου στο μυαλό των καταναλωτών, το οποίο οδήγησε σε μια δραστική αλλαγή στα πρότυπα κατανάλωσης, ειδικά για τα μη αναλώσιμα αγαθά. Η αύξηση της ζήτησης με τρόπο συσσώρευσης προκλήθηκε από το φόβο της επίδρασης της έλλειψης ορισμένων αγαθών και, ως εκ τούτου, οι περισσότεροι λιανοπωλητές έπρεπε να επανεξετάσουν τις αλυσίδες εφοδιασμού τους για να αποφύγουν την έλλειψη προϊόντων στην αγορά.

Τα δίκτυα εφοδιαστικής αλυσίδας υπέστησαν αρνητικό αντίκτυπο επίσης εξαιτίας μιας άλλης πρόκλησης που επιβλήθηκε από τον COVID-19-περιορισμοί και κλείσιμο των συνόρων, που επηρέασαν την παγκόσμια οικονομία. Αυτό περιόρισε τη συμμόρφωση με τις προθεσμίες και την αποθήκευση ορισμένων προϊόντων και μείωσε την οικονομική αποδοτικότητα για ορισμένες εταιρείες στο τομέα αυτό.

Με τη σειρά τους, αυξήθηκαν οι επιλογές αγορών μέσω διαδικτύου, οι οποίες, κατά κάποιο τρόπο, κατέστρεψαν επίσης την αλυσίδα εφοδιασμού που δεν ήταν προετοιμασμένη για αυτήν την αύξηση, παρέχοντας μια μεταμόρφωση τόσο για τον διαχειριστή όσο και για τον καταναλωτή. Ο ιός COVID-19 αποκάλυψε ότι η ανησυχία στο λιανικό εμπόριο έγινε πρωτίστως η ασφάλεια και η υγεία των υπαλλήλων και των πελατών της και, επομένως, ήταν απαραίτητο να συνδυαστούν εργαλεία / στρατηγικές / πρακτικές πρόνοιας και προστασίας για να διασφαλιστούν οι απαραίτητες αποστάσεις ασφαλείας για τον έλεγχο των ιών και για την αποφυγή νέων αλυσίδων μόλυνσης (Martin-Neuning, Ruby, 2020).

Το επίκεντρο των λιανοπωλητών έπρεπε να περιορίζεται ως επί το πλείστον στην ελαχιστοποίηση του κινδύνου μέσω μέτρων όπως την διαχείριση φυσικής έναντι διαδικτυακής ροής αποθεμάτων, υγιεινής και εξυγίανσης σε όλο το κατάστημα, έλεγχος και λογιστική των πελατών από φυσικό χώρο, σήμανση εμπορικών σημάτων από απόσταση σε καταστήματα, εγκατάσταση εμποδίων μεταξύ υπαλλήλων, νέες επιλογές πληρωμής για την αποφυγή επαφής μεταξύ πελατών και υπαλλήλων (Hall, et al., 2020).

Ωστόσο, η υγιεινή και η ασφάλεια των εμπορικών χώρων ήταν επίσης μια επένδυση που επιβάλλεται και η πρόκληση των λιανοπωλητών ήταν να διαδώσουν, μέσω των καναλιών επικοινωνίας τους, ένα καθησυχαστικό μήνυμα ότι υπήρχε απόθεμα του προϊόντος στα φυσικά και ηλεκτρονικά καταστήματα. Αυτή η στρατηγική κατέστησε δυνατή τον έλεγχο του πανικού των καταναλωτών και, ταυτόχρονα, εγγυήθηκε κάποια σταθερότητα στη λειτουργία αυτών των εταιρειών (Pantano, et al., 2020).

2.2 Η Εξ΄Αποστάσεως Εργασία (Τηλεργασία) Πριν από την Πανδημία Covid-19

Η εξ΄ αποστάσεως εργασία ή διαφορετικά γνωστή και ως τηλεργασία, θεωρείται μια πολύπλοκη διαδικασία αυτή καθαυτή και ως εκ τούτου έχει λάβει μια ιδιαίτερα αυξανόμενη προσοχή στην έρευνα τα τελευταία χρόνια, από τότε που ο Jack Nilles διεξήγαγε την πρώτη σημαντική μελέτη για τα οφέλη της τηλεργασίας το 1974. Ωστόσο, το 2019, υπήρχε ακόμη σημαντική αντίσταση από στελέχη που επιβράδυναν την ψηφιακή επανάσταση η οποία επέτρεπε την επέκταση των ευέλικτων εργασιακών πρακτικών (Colley & Williamson 2020.)

Πλέον όμως, με την αναστάτωση που υπήρξε στον κόσμο της εργασίας λόγω της παγκόσμιας πανδημίας του κορωνοϊού, οι εταιρείες και οι οργανισμοί έπρεπε να επανεξετάσουν την άποψή τους για τις μορφές εργασίας εξ΄ αποστάσεως και του ευρύτερου όρου της τηλεργασίας. Οι συνέπειες της τηλεργασίας, ωστόσο, είναι διαφορούμενες ανάλογα με την πτυχή που εξετάζει κανείς (Gajendran & Harrison 2007). Στο πλαίσιο αυτό, συχνά, οι διευθυντές και τα στελέχη ανησυχούν για το πώς θα επηρεαστεί η απόδοση ή η παραγωγικότητα μιας ομάδας εάν εργάζονται εξ αποστάσεως. Αυτή η ανησυχία τους κάνει να διστάζουν να εισαγάγουν συγκεκριμένες πολιτικές εξ αποστάσεως εργασίας (Colley & Williamson 2020).

Ο λόγος για αυτό θα μπορούσε να είναι, για παράδειγμα, μια ανησυχία για προβλήματα στην επικοινωνία όταν πρόκειται για έλλειψη παρακολούθησης, πληροφοριών ή έλλειψη ομαδικής ατμόσφαιρας που αποτελούν κύριο εμπόδιο για την απόδοση της ομάδας σε άτομα που εργάζονται εξ΄ αποστάσεως. Ωστόσο, η απόδοση επηρεάζεται σημαντικά από τη μη προσαρμογή σε εκείνες τις μορφές επικοινωνίας που λειτουργούν ιδανικά για την ομάδα και την εργασία που πρέπει να γίνει (Savu, 2019).

Διάφορες μελέτες έχουν καταλήξει ωστόσο σε διαφορετικά αποτελέσματα σχετικά με την απόδοση σε ομάδες που εφαρμόζουν διαδικασίες εργασίας εξ΄

αποστάσεως. Σε μια μετα-ανάλυση 46 μελετών, οι Gajendran και Harrison (2007) για παράδειγμα βρήκαν ότι η τηλεργασία είχε θετική σχέση με τις αξιολογήσεις των εποπτών για την απόδοση των μελών της ομάδας τους, αν και δεν μπορούσαν να βρουν αν η τηλεργασία επηρέαζε ή όχι την αυτοαξιολόγηση. Μια άλλη μελέτη που διεξήχθη σε διάστημα δύο ετών στην Κίνα με τυχαία ανάθεση ομάδων εργαζομένων, διαπίστωσε ότι εκείνοι που δούλευαν από το σπίτι, παρουσίασαν αύξηση της απόδοσης κατά 13% (Bloom et al. 2015).

Το 2019, οι Golden και Gajendran (2019) διεξήγαγαν μια ολοκληρωμένη μελέτη για την απόδοση των τηλεργασιών με 273 απομακρυσμένους εργαζόμενους και διευθυντές από διαφορετικούς τομείς εργασίας, αναλύοντάς το συμπέρασμα αυτό με διάφορα χαρακτηριστικά της εργασίας. Ως εκ τούτου, κατηγοριοποιούν τα χαρακτηριστικά της γνώσης όπως η πολυπλοκότητα της εργασίας και η επίλυση προβλημάτων και τα κοινωνικά χαρακτηριστικά όπως η αλληλεξάρτηση και η κοινωνική υποστήριξη. Επιπλέον, καθώς υποστηρίζουν ότι η ένταση της τηλεργασίας έχει σημαντικό αντίκτυπο στον τρόπο εμπειρίας της εξ αποστάσεως εργασίας, λαμβάνεται επίσης υπόψη σε ποιο βαθμό ασκείται αυτή η εξ' αποστάσεως εργασία. Αυτή η πιο λεπτομερής ανάλυση βοηθά στην καλύτερη κατανόηση της περίπλοκης φύσης της τηλεργασίας (Golden & Gajendran 2019).

Συνολικά, διαπίστωσαν ότι η έκταση της τηλεργασίας σχετίζεται θετικά με την απόδοση της εργασίας (Golden & Gajendran 2019). Πιθανοί λόγοι για αυτό είναι ότι υπάρχουν λιγότερες διακοπές από ό,τι στο γραφείο (Gajendran & Harrison 2007) και οι εξατομικευμένες εργασιακές ρουτίνες (Allen et al. 2003, σύμφωνα με τους Golden & Gajendran 2019). Εξετάζοντας τα χαρακτηριστικά της εργασίας ως παράγοντες μετριασμού για την απόδοση των εργαζομένων, αποκαλύφθηκε ότι το κάθε στοιχείο επηρέασε την απόδοση με διαφορετικό τρόπο.

Η πολυπλοκότητα της εργασίας ως χαρακτηριστικό γνώσης, για παράδειγμα, μετριάξει σημαντικά τη σχέση μεταξύ της έντασης της τηλεργασίας και της απόδοσης των εργαζομένων. Με αυτό το γεγονός, η πολυπλοκότητα της εργασίας αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο οι διαδικασίες σε μια εργασία είναι περίπλοκες και δύσκολες

στην εκτέλεση (Morgeson & Humphrey 2006). Αυτό σημαίνει ότι οι θέσεις εργασίας με υψηλή πολυπλοκότητα και υψηλότερη συχνότητα τηλεργασίας, επωφελήθηκαν από υψηλότερα επίπεδα απόδοσης σε σχέση με εκείνες με χαμηλό βαθμό τηλεργασίας. Ο λόγος για αυτό είναι οι λιγότερες διακοπές που επιτρέπουν μεγαλύτερες περιόδους συγκέντρωσης, ειδικά για εκείνες τις εργασίες που απαιτούν υψηλά επίπεδα γνωστικών δεξιοτήτων. Για λιγότερο σύνθετες εργασίες, δεν βρέθηκε τόσο σημαντικό αποτέλεσμα. (Golden & Gajendran 2019).

Η επίλυση προβλημάτων από την άλλη πλευρά, δεν μειώνει τη σχέση μεταξύ της έκτασης της τηλεργασίας και της απόδοσης της εργασίας. Η επίλυση προβλημάτων περιγράφει σε ποιο βαθμό μια εργασία απαιτεί συνεχώς δημιουργικές, καινοτόμες και μοναδικές ιδέες (Morgeson & Humphrey 2006). Επομένως, το επίπεδο επίλυσης προβλημάτων που απαιτείται για μια συγκεκριμένη εργασία, δεν επηρεάζει το αποτέλεσμα απόδοσης και η εξ' αποστάσεως εργασία φαίνεται να είναι εξίσου αποτελεσματική για κάθε επίπεδο. Ίσως το κίνητρο και η ευελιξία να είναι πιο σημαντικά για αυτά τα στοιχεία παρά η τοποθεσία της εργασίας (Golden & Gajendran 2019).

Ενώ η επίλυση προβλημάτων δεν είχε σημαντικό αντίκτυπο, η εργασιακή αλληλεξάρτηση μετριάζει έντονα τη σχέση μεταξύ της έκτασης της τηλεργασίας και της απόδοσης. Αυτό το κοινωνικό χαρακτηριστικό εξηγεί το βαθμό στον οποίο οι συνάδελφοι εξαρτώνται ο ένας από τον άλλον ενώ εκπληρώνουν μια εργασία (Morgeson & Humphrey 2006). Εδώ θα μπορούσε να γίνει αντιληπτό ότι όσο λιγότερο εξαρτώνται τα μέλη της ομάδας το ένα από το άλλο και όσο περισσότερο εργάζονταν εξ αποστάσεως, τόσο μεγαλύτερη θα ήταν η επίδραση στην απόδοση της εργασίας τους.

Εάν ήταν σε μεγάλο βαθμό αλληλεξαρτώμενα, το αποτέλεσμα θα ήταν περίπου ουδέτερο. Εξάλλου, οι θέσεις εργασίας που είναι λιγότερο αλληλεξαρτώμενες χρειάζονται μόνο λιγότερο συχνή επικοινωνία και λειτουργούν πιο αυτόνομα, ενώ οι αλληλεξαρτώμενες εργασίες με τη σειρά τους, απαιτούν συχνότερη επικοινωνία. Όσοι ανέφεραν αύξηση στην απόδοσή τους φαίνεται επίσης να έχουν προσαρμοστεί στις

δυνατότητες επικοινωνίας για να αποφύγουν παρεξηγήσεις και να συντονίσουν την εργασία τους όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά (Golden & Gajendran 2019).

Τέλος, το χαρακτηριστικό της κοινωνικής υποστήριξης έδειξε, αντίθετα με τις προσδοκίες, ότι υπάρχει μόνο μια μικρή επίδραση στην απόδοση όταν η κοινωνική υποστήριξη είναι υψηλή. Η κοινωνική υποστήριξη περιγράφει επίσης τη βοήθεια που παρέχεται στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων των δυνατοτήτων να ζητηθούν από άλλους συμβουλές που είναι απαραίτητες για την ολοκλήρωση της εργασίας και ως μείωση του άγχους και της αβεβαιότητας (Morgeson & Humphrey 2006).

Με άλλους τρόπους ωστόσο, εάν η κοινωνική υποστήριξη είναι χαμηλή, η μεγαλύτερη έκταση της τηλεργασίας θα είχε μεγαλύτερες επιπτώσεις στην απόδοση του εργαζομένου. Είναι πιθανό ότι αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που λαμβάνουν ελάχιστη κοινωνική υποστήριξη από τους συναδέλφους τους, επωφελούνται από τη φυσική απόσταση και αντλούν οφέλη από άλλα χαρακτηριστικά (Golden & Gajendran 2019). Συνολικά λοιπόν, αυτή η μελέτη έδειξε ότι η τηλεργασία δεν επηρεάζει απαραίτητα αρνητικά την απόδοση όταν εργάζεται κανείς εξ' αποστάσεως. Αντίθετα, έχει αποδειχθεί επωφελής ειδικά για θέσεις εργασίας που είναι πολύπλοκες, έχουν μικρή αλληλεξάρτηση ή χαμηλή κοινωνική υποστήριξη. Επιπλέον, αναφέρθηκε ότι αυτά τα αποτελέσματα είναι ισχυρότερα, όσο μεγαλύτερη είναι η ένταση τηλεργασίας (Golden & Gajendran 2019).

2.3 Εξ' Αποστάσεως Εργασία Κατά τη Διάρκεια της Πανδημίας του Ιού Covid-19

Οι εξελίξεις της τηλεργασίας και της εξ αποστάσεως εργασίας, έχουν ξαφνικά διαταραχθεί, επηρεαστεί, αλλά και αναθεωρηθεί από το ξέσπασμα της νόσου Covid-19 το 2020. Όχι μόνο ήταν μια πρόκληση για την ιδιωτική ζωή, την πολιτική ή την κοινωνία, αλλά έχει αλλάξει σε μεγάλο βαθμό πώς λειτουργούσαν οι εταιρείες σχεδόν

από τη μια μέρα στην άλλη. Οι κανονισμοί, οι κανόνες κοινωνικής αποστασιοποίησης και η ανησυχία για την υγεία των εργαζομένων, είχαν κάνει τις εταιρείες να στραφούν σε τρόπους εργασίας εξ αποστάσεως, αν ήταν δυνατόν, κυρίως σε θέσεις εργασίας έντασης γνώσης (Leonardi, 2021).

Οι περισσότερες εταιρείες δεν ήταν προετοιμασμένες για κάτι που με συγκεκριμένους όρους σημαίνει, για παράδειγμα, πως μπορεί να μην υπήρχαν επίσημες και επαρκείς πολιτικές τηλεργασίας ή ούτε επαρκής σκληρός ή λογισμικό για να υποστηρίξει την ταχεία αλλαγή των τρόπων εργασίας. Άλλες προκλήσεις ήταν νομικά ζητήματα, ασφάλεια δικτύου ή προστασία δεδομένων. Στη συνέχεια, αποκαλύφθηκαν αδυναμίες και κενά, ειδικά όταν επρόκειτο για την ικανότητα γρήγορης και ευέλικτης προσαρμογής σε εξωτερικούς παράγοντες. Επιπλέον, οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν έχουν εκπαιδευτεί για την εξ' αποστάσεως εργασία και τις πρακτικές της σε εκείνο το σημείο λόγω του απρόβλεπτου της κατάστασης. (Belzunegui-Eraso & Erro- Garcés 2020, Kaczmarek 2020, Jamal 2021, Mani & Siju 2021).

Μια σημαντική αλλαγή στον τομέα της εξ αποστάσεως εργασίας εκεί ήταν ότι πριν από την πανδημία, η τηλε-εργασία ήταν μια εθελοντική έννοια που ήταν επίσης ευέλικτη και η οποία στη συνέχεια αποδόθηκε ξαφνικά ως υποχρεωτική, κυρίως πλήρους απασχόλησης στην εξ' αποστάσεως εργασία. Τα οφέλη που προέρχονται από την τηλεργασία, ωστόσο, συχνά συνδέονται με τον εθελοντισμό της που δεν δόθηκε πλέον (Bilotta et al. 2021). Άλλες αποκλίσεις της εξ' αποστάσεως εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας σε σύγκριση με πριν, περιλαμβάνουν την ατομική μη αναστρέψιμη αν είναι επιθυμητό, όχι απαραίτητα διαθέσιμη προετοιμασία, συμπεριλαμβανομένων των εργονομικών στοιχείων και ανησυχιών για την υγεία, την κοινωνική και εργασιακή ασφάλεια (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés 2020).

Φυσικά, η τηλεργασία, ειδικά σε μια τόσο ξαφνική μετάβαση, δεν είναι ικανοποιητική για όλους. Τα αποτελέσματα, είτε θετικά είτε αρνητικά, εξαρτώνται πάντα από διάφορους εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες όπως η ατομική προσωπικότητα, η φύση της εργασίας, η οργανωτική στρατηγική και κουλτούρα, η

οικογενειακή και οικογενειακή κατάσταση και η τεχνολογία (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés 2020, Toscano & Zappalà 2020).

Επίσης η κοινωνική απομόνωση, η δυσλειτουργική επικοινωνία ή η συνεργασία, η έλλειψη ανατροφοδότησης, η μειωμένη εργασιακή ηθική ή τα ασαφή όρια μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, είναι συνήθεις αρνητικοί συνειρμοί που συνδέονται με την εξ' αποστάσεως εργασία εάν δεν γίνει σωστά (Colley & Williamson 2020). Ωστόσο, η πανδημία έχει ρίξει περισσότερο φως στην έννοια της τηλεργασίας και έχει δείξει τις δυνατότητές της (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). Ένα είδος προσαρμογής στη «νέα μορφή» εργασίας μπορεί να γίνει αντιληπτό, σε κάθε εταιρεία και κλάδο με τον δικό τους τρόπο. Αλλά δεν μπορεί να λησμονηθεί ότι ο άνθρωπος είναι τελικά ένα κοινωνικό ον (Bulut & Maimaiti, 2021). Ωστόσο, σύμφωνα με μια έκθεση του Buffer (2021), το 97% από τους 2.300 ερωτηθέντες υπαλλήλους θα συνιστούσε σε άλλους να εργαστούν εξ' αποστάσεως, ενώ το 98,3% όσων εργάζονταν ήδη εξ' αποστάσεως πριν και το 95,3% όσων αναγκάστηκαν να εργαστούν λόγω του Covid-19. Το 82% ανέφερε ότι είχε ομαλή μετάβαση στην εξ αποστάσεως εργασία.

2.3.1 Επιδόσεις και Παραγωγικότητα Εργασίας στην Τηλεργασία

Έρευνα πριν από την πανδημία έχει ήδη δείξει ότι οι ανησυχίες για μειωμένη απόδοση ή παραγωγικότητα ως επί το πλείστον, δεν υποστηρίζονται και μπορεί να βρεθεί μια θετική σχέση με την εξ' αποστάσεως εργασία, ειδικά για σύνθετες, λιγότερο αλληλεξαρτώμενες ή/και χαμηλής κοινωνικής υποστήριξης θέσεις εργασίας. Πλέον όμως, μπορεί να είναι κοντά ότι αυτές οι ανησυχίες θα μπορούσαν να γίνουν ουσιαστικές στην πανδημία επειδή οι άνθρωποι αναγκάζονται λίγο πολύ να εργάζονται από το σπίτι, ανεξάρτητα από το αν το νιώθουν άνετα ή όχι.

Επιπλέον, οι περισσότεροι άνθρωποι ήταν συνήθως στο σπίτι λόγω της γενικής κοινωνικής απόστασης που δημιουργούσε ακόμη περισσότερους περισπασμούς σε αντίθεση με τις ατομικές συμφωνίες εργασίας εξ αποστάσεως. Ωστόσο, πολλές μελέτες

και έρευνες δείχνουν πλέον ότι η απόδοση και η παραγωγικότητα εξακολουθούν να μην επηρεάζονται από την απουσία από το γραφείο κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Μια έρευνα με 6.000 Αυστραλούς δημόσιους υπαλλήλους έδειξε ότι το 57% πίστευε ότι ήταν τόσο παραγωγικοί όσο και στο γραφείο και το 34,6% θεώρησε ότι ήταν ακόμη πιο παραγωγικοί ενώ μόνο το 8,4% είπε ότι ήταν λιγότερο (Colley & Williamson, 2020).

Μια άλλη έρευνα με υπαλλήλους από την Ευρώπη επίσης, έδειξε ότι αντίστοιχα το 39% και το 32% ένιωθαν πιο παραγωγικοί ή τόσο παραγωγικοί όσο στο γραφείο, ενώ το 29% παρουσίασε απώλεια παραγωγικότητας. Ως εκ τούτου, η αντίληψη των διευθυντών διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού ήταν σημαντικά ασύμβατη με την αντίληψη των εργαζομένων για την παραγωγικότητά τους, καθώς λίγο περισσότεροι από τους μισούς από αυτούς (55%) ανέφεραν αύξηση της παραγωγικότητας, 15% στο ίδιο επίπεδο και 30% είχε μειωμένη παραγωγικότητα. (Personio, 2021).

Μια έρευνα του Folkman (2020) έδειξε ότι το 66% των περίπου 300 διαφορετικών εργαζομένων, είναι πιο παραγωγικοί. Οι Diab-Bahman και Al-Enzi (2020) βρήκαν ένα παρόμοιο φαινόμενο αυξημένης απόδοσης, σύμφωνα με αναφορές λόγω καλύτερης συγκέντρωσης, πιο άνετου περιβάλλοντος και λιγότερων περισπασμών. Και ακόμη κι αν υπάρχουν περισπασμοί, δεν φαίνεται να επηρεάζουν απαραίτητα την απόδοση των εργαζομένων (Mani & Siju, 2021).

Ταυτόχρονα, ένας διευθυντής στην έρευνα των Colley and Williamson (2020) σημείωσε ότι πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη ότι οι άνθρωποι μπορεί να είναι είτε παραγωγικοί είτε μη παραγωγικοί και ότι ο ρόλος της τοποθεσίας από την οποία εργάζονται, δεν είναι τόσο σημαντικός όσο υποτίθεται. Οι Sull et al. (2020) από την άλλη πλευρά, επισημαίνουν ότι η παραγωγικότητα αυξήθηκε ιδιαίτερα ειδικά για μεμονωμένη εργασία, όπως οι εξεταστές διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας ή οι υπάλληλοι τηλεφωνικών κέντρων, αλλά μειώθηκε για τη συλλογική εργασία.

Μερικοί από τους λόγους για βελτιωμένες επιδόσεις, εκτός από την αυξημένη ευελιξία ή την αυτονομία, θα μπορούσαν να είναι ότι οι εργαζόμενοι έχουν την τύχη να εξακολουθούν να απασχολούνται παρά την κρίση, όταν η εναλλακτική λύση θα

μπορούσε να είναι η άδεια άνευ αποδοχών ή η απόλυση. Επιπλέον, το όριο της εργασιακής ζωής να είναι αρκετά μειωμένο. Όλα αυτά μπορούν να κάνουν τους ανθρώπους να εργάζονται σκληρότερα ή/και περισσότερο, ειδικά εάν αισθάνονται ότι βρίσκονται υπό παρακολούθηση από τον προϊστάμενό τους μέσω, για παράδειγμα, των ψηφιακών τεχνολογιών. Με αυτόν τον τρόπο η υπερεργασία ή η υπερωρία μπορεί να γίνει άμεσο πρόβλημα εάν ο χρόνος δεν κατανέμεται σωστά και υπονομεύεται η σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Bulut & Maimaiti 2021, Cook et al. 2021, Jamal et al. 2021).

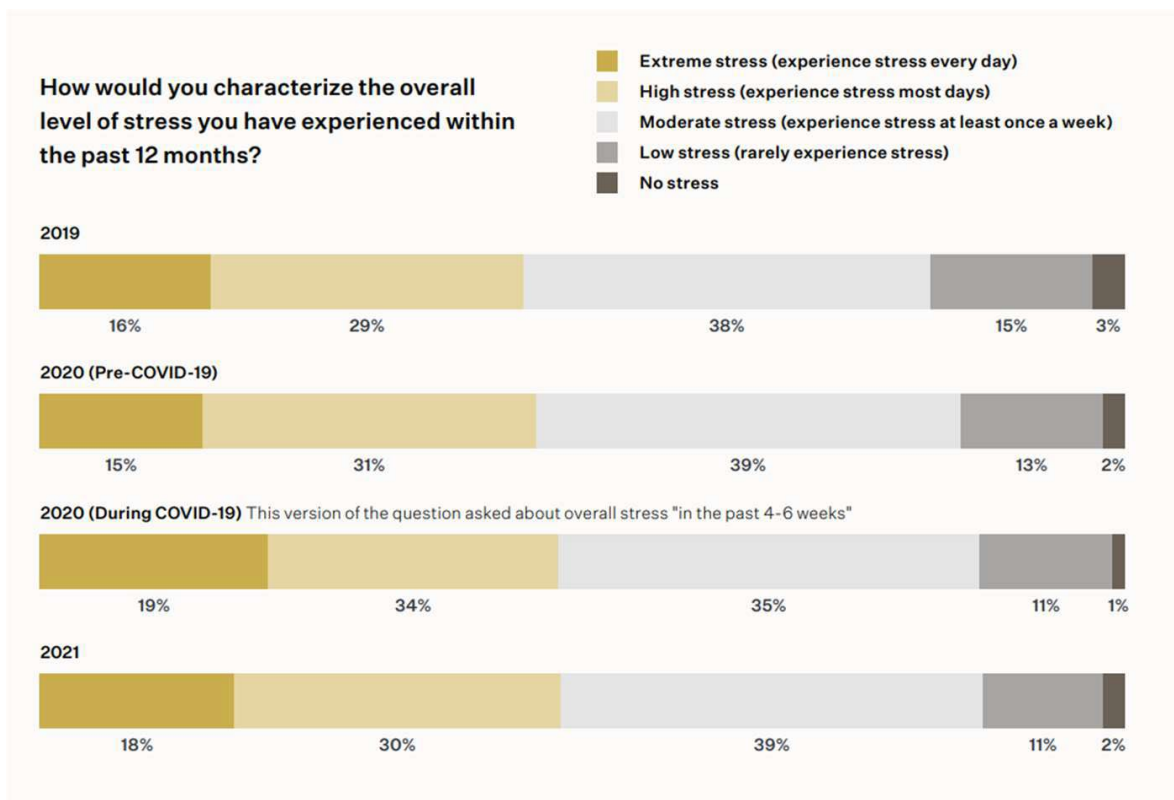
Επίσης τα χαμηλότερα επίπεδα κινήτρων και ηθικού, η κακή ψυχική και σωματική ευεξία και η κόπωση ήταν περαιτέρω λόγοι για τη μειωμένη απόδοση που επέφεραν οι εργαζόμενοι (Personio 2021, Personio and Orpinium, 2021). Επιπλέον, η κοινωνική απομόνωση, εάν συμβεί, θα επηρεάσει επίσης αρνητικά την αντίληψη της παραγωγικότητας (Toscano & Zappalà, 2020).

2.3.2 Στρες και Εξάντληση στην Τηλεργασία

Η πρόκληση της ενεργητικής διαχείρισης των στρεσογόνων καθώς και των ανακουφιστικών παραγόντων από το στρες σε καταστάσεις τηλεργασίας, έχει επισημανθεί προηγουμένως σε σχετικές έρευνες. Ωστόσο, πλέον, όπου η κρίση του Covid-19 έχει γίνει ο ίδιος ένας επιπλέον στρεσογόνος παράγοντας για όλους, ξεκινώντας από τον χώρο εργασίας, είναι σημαντικό ζήτημα για πώς αυτό θα επηρεάσει περαιτέρω την αντίληψη του άγχους των απομακρυσμένων εργαζομένων που τώρα όχι μόνο το κάνουν οικειοθελώς αλλά και ένα μέρος τους εκτελείται ακούσια.

Μάλιστα, σύμφωνα με την έκθεση *Gallup State of the Global Workplace 2021*, το 43% των εργαζομένων βιώνουν καθημερινό άγχος, το οποίο είναι ένα υψηλό ρεκόρ και αύξηση 5% σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος (GALLUP, 2021). Επιπλέον, το 69% των περίπου 1.200 εργαζομένων που ερωτήθηκαν στις ΗΠΑ, δήλωσαν ότι αυτή η κρίση ήταν ο μεγαλύτερος στρεσογόνος παράγοντας στην επαγγελματική τους ζωή σε σύγκριση για παράδειγμα με άλλες κρίσεις, όπως η Μεγάλη Ύφεση το 2008, με το 43% να υποφέρει επίσης από σωματικές ασθένειες (Ginger, 2020). Θα μπορούσε να γίνει

αντιληπτό ότι τα επίπεδα άγχους αυξήθηκαν μόλις ξέσπασε η πανδημία, αλλά φαίνεται ότι σιγά-σιγά επανευθυγραμμίζονται στα προ-πανδημικά επίπεδα, όπως φαίνεται στο Σχήμα Νο.1.



Εικόνα Νο.1 - Επίπεδα στρες των εργαζομένων (Ginger, 2021)

Παρά τα παραπάνω ευρήματα, υπάρχει επίσης έρευνα που έχει βρει ότι το 60% των περίπου 300 εργαζομένων που ερωτήθηκαν, απάντησαν να αισθάνονται λιγότερο στρες (Folkman, 2020). Τα διαδικτυακά εργαλεία επικοινωνίας αποδίδουν μεγάλο αριθμό ευκαιριών για απομακρυσμένη τηλε-εργασία. Αυτοί είναι ο λόγος για τον οποίο ήταν εξαιρετικά δυνατή η μετάβαση στην εξ' αποστάσεως εργασία πλήρους απασχόλησης. Ωστόσο, με αυτή τη στροφή προς την απομακρυσμένη εργασία, έρχεται μια άλλη αύξηση της ψηφιακής εισόδου που οδηγεί σε αύξηση της ψηφιακής υπερφόρτωσης λόγω του τεράστιου όγκου ψηφιακών εργαλείων καθώς και πληροφοριών και ωρών που δαπανώνται σε διαδικτυακές διασκέψεις (Kokshagina, 2021).

Μια άλλη συνέπεια των ΤΠΕ και της εξ αποστάσεως εργασίας, είναι να βρίσκεται κανείς συνεχώς online και με τη σειρά του να έχει την αίσθηση ότι χρειάζεται να είναι συνεχώς διαθέσιμος. Με αυτόν τον τρόπο τα όρια της προσωπικής ζωής γίνονται ασαφή και οι ΤΠΕ της εργασίας εισβάλλουν στην ιδιωτική σφαίρα. Εκτός από αυτή την τεχνο-εισβολή, υπάρχει επίσης τεχνο-υπερφόρτωση και τεχνο-πολυπλοκότητα που όλα δείχνουν θετικά συσχετίσεις με το στρες συμπεριφοράς όπου η τεχνο-εισβολή σχετίζεται θετικά με μια αυξημένη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας με αποτέλεσμα υψηλότερα επίπεδα άγχους.

Επιπλέον, ο φόρτος εργασίας επηρεάζει αυτούς τους στρεσογόνους παράγοντες που προκαλούνται από τις ΤΠΕ, έτσι ώστε να συναχθεί το συμπέρασμα ότι περισσότερος φόρτος εργασίας είναι πιθανό να οδηγήσει σε αυξημένα επίπεδα άγχους. Ωστόσο, η ίδια η εξ' αποστάσεως εργασία συσχετίζεται θετικά με την τεχνο-εισβολή και την τεχνο-υπερφόρτωση, καθώς και με τον φόρτο εργασίας. (Molino et al. 2020.)

Τέλος, επανεξετάζοντας το μοντέλο JDR (Job Demands-Resources model) στην εξ' αποστάσεως εργασία, υπάρχουν πρόσθετες απαιτήσεις σε όσους δεν είχαν προηγούμενη εμπειρία με την τηλεργασία, καθώς και σε αυτούς που είχαν. Αυτά περιλαμβάνουν ανησυχίες για την υγεία σχετικά με τον Covid-19, το ζήτημα της ασφάλειας της εργασίας και την ασάφεια των ρόλων. Η αλληλεξάρτηση εργασιών όταν η διαδικτυακή συνεργασία δεν λειτουργεί επαρκώς ή η επαγγελματική απομόνωση μπορεί να δημιουργήσει άλλες προκλήσεις και η πίεση του φόρτου εργασίας, όταν ο φόρτος εργασίας όχι μόνο εντείνεται αλλά και επεκτείνεται, αποτελεί πρόσθετη πηγή άγχους.

Ο αυξημένος φόρτος εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη παρέμβαση στην προσωπική ζωή, που είναι άλλος ένας παράγοντας άγχους καθώς τα όρια μεταξύ κάθε σφαίρας εργασίας, δεν είναι ευδιάκριτα. Επίσης, η διασφάλιση ότι δεν υπάρχει πολύς υπερωριακός χρόνος και ότι οι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να κάνουν μικρότερα διαλείμματα ή να μην έχουν διαδοχικές συναντήσεις, επομένως, παίζει σημαντικό ρόλο. Όλοι αυτοί οι παράγοντες οδηγούν σε αυξημένη εξάντληση και

καταπόνηση για τον εργαζόμενο που επηρεάζει αρνητικά την ευημερία. (Bilotta et al. 2021, Jamal et al. 2021).

Όταν πρόκειται για πόρους που μπορούν να εξισορροπήσουν τις απαιτήσεις εργασίας, υπάρχει μια πιθανότητα αυξημένης αυτονομίας και ευελιξίας χρονοδιαγράμματος για ένα ευρύτερο φάσμα εργαζομένων πλέον που πρέπει να ενθαρρυνθεί, καθώς αυτό μπορεί να τους κάνει να αντισταθμίσουν εν μέρει την αίσθηση ότι δεν έχουν τον έλεγχο με το υπόλοιπο της πανδημίας. Η κοινωνική υποστήριξη έχει έντονη σημασία, ιδιαίτερα σε αυτούς τους καιρούς πανδημίας όπου υπάρχει μεγάλος κίνδυνος κοινωνικής απομόνωσης. Η επίδειξη κατανόησης και ενσυναίσθησης είναι ζωτικής σημασίας για τους εργοδότες προκειμένου να διασφαλιστεί η καλή ευημερία τους υπαλλήλους τους.

Επιπλέον, η τεχνική υποστήριξη και οι τεχνολογικοί πόροι μαζί με την κατάλληλη τεχνική κατάρτιση και εμπειρία αποτελούν έναν άλλο πιθανό πόρο εργασίας, καθώς οι διαδικασίες μπορούν να εξελιχθούν ομαλά κατά συνέπεια, αλλά αν όχι και υπάρχουν συνεχώς προβλήματα και τριβές, αυτός ο πόρος μπορεί να μετατραπεί σε ζήτηση σε χρόνο μηδέν λόγω πρόσθετων στέλεχος που προκαλείται από αυτό.

Τέλος, ο πόρος της ανατροφοδότησης πρέπει επίσης να εξεταστεί προσεκτικά. Δεδομένου ότι αποτελεί βασική πηγή παρακίνησης και δέσμευσης σε παραδοσιακά εργασιακά περιβάλλοντα, είναι σημαντικό να το διατηρήσει, καθώς δεν συμβαίνει φυσικά ή αβίαστα. Σε περιβάλλον απομακρυσμένης εργασίας, υπάρχει λιγότερη ανατροφοδότηση σε περιστασιακές περιπτώσεις, όπως όταν επιστρέφει κανείς στο γραφείο μετά από μια συνάντηση ή σε ένα διάλειμμα για καφέ. Ταυτόχρονα, η παροχή ανατροφοδότησης στον εργοδότη, δίνει στους εργαζόμενους μια αίσθηση φωνής, η οποία με τη σειρά της έχει θετικά αποτελέσματα στη δέσμευση, τη δέσμευση και την απόδοση στην εργασία. (Toscano & Zappalà 2020, Bilotta et al. 2021, Jamal et al. 2021).

Έχει διαπιστωθεί επίσης ότι οι πόροι εργασίας έχουν θετική σχέση με την απόδοση και την εργασιακή ικανοποίηση και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να

ενθαρρύνονται με οποιονδήποτε τρόπο εξετάζοντας και προσαρμόζοντας στρατηγικές σε αυτές στο πλαίσιο του κάθε εργαζομένου. Η έλλειψη, ωστόσο, σε αυτούς τους προαναφερθέντες δυνητικούς πόρους εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας, μπορεί να έχει επιζήμια αποτελέσματα, καθώς μπορεί να προκύψουν δυσμενή αποτελέσματα στην κοινωνική απομόνωση και την ευημερία των εργαζομένων λόγω των αυξημένων επιπέδων άγχους που πρέπει να αναλάβει ο εργαζόμενος. (Toscano & Zappalà 2020, Bilotta et al. 2021, Jamal et al., 2021).

2.4 Τα Προβλήματα που Δημιουργούνται για τα Άτομα στην Εργασία από το Σπίτι

Η σχετικά πρόσφατη ταχεία εξάπλωση της νέας μόλυνσης από κορωνοϊό (ή όπως αποκαλείται παραπάνω ως ιός COVID-19) σε όλο τον κόσμο, οδήγησε σε σοβαρή παγκόσμια οικονομική ύφεση (Al-Mansour, Al-Ajmi, 2020). Οι κυβερνήσεις επέβαλαν πλήρες lockdown στη κυκλοφορία των πολιτών, απαγορεύοντας τα μη βασικά ταξίδια και απαιτώντας το κλείσιμο όλων των μη βασικών δραστηριοτήτων. Τα αυστηρά μέτρα ελέγχου της κυβέρνησης οδήγησαν σε πολλές δυσάρεστες συνθήκες εργασίας. Ως εκ τούτου, οι παραδοσιακοί τρόποι εργασίας αντιμετώπισαν σοβαρές προκλήσεις.

Ο αντίκτυπος του ιού COVID-19 στην παγκόσμια οικονομία, ήταν παρόμοιος με αυτόν της κρίσης του 2008, αν και οι μακροπρόθεσμες συνέπειές του ήταν πιο σοβαρές. Ο αντίκτυπος στην απόδοση μιας εταιρείας είναι βέβαια πιο έντονος σε τομείς και κλάδους που επηρεάζονται σοβαρά, όπως η εκπαίδευση και η υγειονομική περίθαλψη. Οι ιθύνοντες λοιπόν έπρεπε να υιοθετήσουν μια προσωρινή στρατηγική για τον ιό COVID-19 με τις εταιρείες να ανταποκρίνονται γρήγορα στις απαιτήσεις αυτές (Ahlstrom, Wang, 2020).

Πολλές εταιρείες έχουν επιλέξει λοιπόν συγκεκριμένες ευέλικτες πρακτικές εργασίας, όπως η εργασία από το σπίτι για να μειώσουν την εξάπλωση των ασθενειών και τις απώλειες ανθρώπινων ζώων. Κατά τη διάρκεια της κρίσης του ιού COVID-19, οι περισσότεροι άνθρωποι χρησιμοποιούσαν ήδη το ηλεκτρονικό εμπόριο καθώς και

την εργασία από το σπίτι και τις ψηφιακές επιχειρήσεις. Ως απάντηση στο *ξέσπασμα* της κρίσης, τα πρότυπα εργασίας άλλαξαν και το μοντέλο για την εργασία από το σπίτι αναπτύχθηκε γρήγορα (Zou et al., 2020b). Ωστόσο, με την άνοδο του βαθμού για την εργασία από το σπίτι, προέκυψαν οι αντίστοιχες *παρενέργειες* του φαινομένου.

Πρώτον, σε αντίθεση με τα παραδοσιακά μοντέλα γραφείου, η εργασία από το σπίτι απαιτεί από τους ανθρώπους να μάθουν νέες διαδικτυακές δεξιότητες γραφείου μαζί με δεξιότητες εικονικής επικοινωνίας εργασίας. Μπορεί επίσης να υπάρχουν απρογραμμάτιστες εικονικές συνεδρίες εργασίας. Επιπλέον, η εργασία από το σπίτι απαιτεί προσοχή στην εμπιστευτικότητα των δεδομένων γραφείου για την αποφυγή διαρροής. Αυτό εγείρει επίσης την ανάγκη προσαρμογής στο νέο περιβάλλον γραφείου και οι δεξιότητες για την εργασία από το σπίτι των εργαζομένων, πρέπει να εκπαιδευτούν και να ενισχυθούν.

Δεύτερον, όταν εργάζονται από το σπίτι, οι άνθρωποι δεν έχουν πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία με τους συναδέλφους τους και όταν προκύψουν προβλήματα στην εργασία, είναι δύσκολο να τα λύσουν γρήγορα μέσω της διαδικτυακής εικονικής επικοινωνίας. Η διαδικτυακή επικοινωνία δικτύου για την επίλυση προβλημάτων οδηγεί σε αυξημένο ψυχολογικό στρες και άγχος. Αυτό είναι επίσης εξαιρετικά επιβλαβές για την ψυχική υγεία των ανθρώπων.

Επιπλέον, η εργασία από το σπίτι οδηγεί στην κατάληψη του χώρου των μελών της οικογένειας. Με τη νέα επιδημία του ιού, οι άνθρωποι τείνουν να καταλαμβάνουν οικογενειακό χώρο για τις δικές τους εργασιακές ανάγκες. Όταν οι άνθρωποι εργάζονται στο σπίτι, ορισμένες οικογενειακές εργασίες, όπως η φροντίδα των παιδιών ή οι δουλειές του σπιτιού, πρέπει να μοιράζονται μεταξύ τους. Αυτό δημιουργεί μια σύγκρουση μεταξύ οικογένειας και εργασίας. Η ανισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την παραγωγικότητα της εργασίας και οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να εξετάσουν πώς να μετριάσουν αυτή τη σύγκρουση.

Ακόμη και όταν εγκαταλειφθεί το στυλ εργασίας του γραφείου, οι άνθρωποι τείνουν να παραβλέπουν τον αντίκτυπο της εταιρικής κουλτούρας. Δεδομένου ότι οι άνθρωποι που εργάζονται από το σπίτι μπορούν να επικοινωνούν και να εργάζονται μόνο μέσω του εικονικού χώρου του Διαδικτύου, οι άνθρωποι τείνουν να αγνοούν τον ρόλο του πολιτισμού. Στην πραγματικότητα, σε περιόδους κρίσης, η επίδραση του πολιτισμού δεν μπορεί να παραμεληθεί και οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να λαμβάνουν διάφορα μέτρα για να καθοδηγήσουν τον ρόλο του πολιτισμού.

Διεθνής μελέτες έχουν διαπιστώσει ότι ενώ η εργασία από το σπίτι έχει κάποια πλεονεκτήματα κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης, έχει επίσης διαφορετικά αποτελέσματα στους ανθρώπους, όπως συγκρούσεις με την οικογένεια από την κατάληψη χώρου στο σπίτι, αδυναμία προσαρμογής στην τηλεργασία και έλλειψη υποστήριξης από τους ηγέτες ή τους συναδέλφους. Ως εκ τούτου, διάφοροι ερευνητές έχουν αναλύσει σχετικές υποθέσεις έρευνας για την εργασία από το σπίτι ως εξής.

1. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται από το σπίτι αντιμετωπίζουν ένα περιβάλλον εργασίας στο σπίτι όπου πρέπει να μάθουν ειδικές δεξιότητες γραφείου.
2. Η εργασία από το σπίτι μπορεί να κάνει τους ανθρώπους να αισθάνονται απομονωμένοι και μπορεί επίσης να οδηγήσει σε ψυχολογικό στρες.
3. Κατά τη διάρκεια μιας εργασίας, οι εργαζόμενοι στο σπίτι συχνά αντιμετωπίζουν συγκρούσεις μεταξύ της φροντίδας των οικογενειών τους και της εργασίας.
4. Οι εργαζόμενοι στο σπίτι συχνά αγνοούν τα πιθανά κίνητρα του πολιτισμού υπό την κρίση του ιού COVID-19.

2.5 Εργασία από το Σπίτι και Θεωρία Προσαρμογής Ατόμου-Περιβάλλοντος

Η θεωρία της προσαρμογής ατόμου-περιβάλλοντος, που προτάθηκε για πρώτη φορά από τον Lewin το 1951 (Konno, *ετ αλ.*, 2021), εξετάζει τα θετικά οφέλη της αντιστοίχισης ατόμου-περιβάλλοντος για τα άτομα. Οι άνθρωποι προσαρμόζονται στις αλλαγές στο περιβάλλον τους (π.χ. εκείνοι που επιλέγουν να κάνουν την εργασία από το σπίτι λόγω πανδημίας) και αποκομίζουν τα μεγαλύτερα οφέλη, όπως η αποφυγή του κινδύνου μόλυνσης με COVID-19 (Chung-Yan, 2006). Στον απόηχο της νέας επιδημίας του κορωνοϊού, πολλοί ακαδημαϊκοί και επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού σκέφτονται πώς να υιοθετήσουν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως η εργασία από το σπίτι, ως ο πιο κατάλληλος τρόπος εργασίας.

Διαφορετικές πτυχές του μοντέλου προσαρμογής ατόμου – περιβάλλοντος έχουν μελετηθεί εκτενώς από αρκετούς μελετητές και η προσαρμογή ατόμου-περιβάλλοντος μπορεί να υποδιαιρεθεί σε προσαρμογή ατόμου-επαγγελματικού περιβάλλοντος, προσαρμογή ατόμου-εργασίας, προσαρμογή ατόμου-ομάδας και προσαρμογή ατόμου-οργανισμού. Από τη διαίρεση αυτών των τεσσάρων εννοιών, μπορεί να φανεί ότι η προσαρμογή μεταξύ του ατόμου και του εργασιακού περιβάλλοντος, δεν πρέπει μόνο να είναι σε αρμονία με την οργάνωση σε μακρο-επίπεδο, αλλά και με την ομάδα εργασίας σε μικρο-επίπεδο και το πιο σημαντικό διστακτικά, με τη δουλειά κάποιου (Cable, Derue, 2002, Ahmad, 2012).

Χωρίς τις επαγγελματικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εργασία, τα άτομα δεν μπορούν να προσαρμοστούν πλήρως στο εργασιακό περιβάλλον και έτσι να περιορίσουν τον εαυτό τους, και οι εξειδικευμένες δεξιότητες που απαιτούνται από την εργασία από το σπίτι, απαιτούν επίσης από τους εργαζόμενους στο σπίτι να αναπτύξουν κατάλληλες δεξιότητες εργασίας, όπως δεξιότητες γραφείου και δεξιότητες επικοινωνίας. Αυτές οι δεξιότητες είναι διαφορετικές από αυτές που απαιτούνται για

εργασία γραφείου. Πρέπει να παρασχεθούν νέα μοντέλα εκπαίδευσης (online και εικονικά) και περιεχόμενο.

Η προσαρμογή ατόμου-εργασίας αναφέρεται στην ιδέα ότι οι άνθρωποι ικανοποιούν τις ανάγκες της εργασίας τους, αλλά αντλούν επίσης ικανοποίηση από την εργασία τους. Όταν δεν επιτυγχάνεται ατομική ικανοποίηση, μπορεί να προκύψουν άγχος, στρες και ψυχολογικές επιπτώσεις. Η προσαρμογή ατόμου-ομάδας εστιάζει στην ανάγκη για αρμονία μεταξύ της ομάδας και του εργασιακού περιβάλλοντος και μεταξύ του ατόμου και της ομάδας, προκειμένου να επιτευχθούν τα βέλτιστα εργασιακά αποτελέσματα. Οι εργαζόμενοι στην εργασία από το σπίτι απέχουν πολύ από την πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδραση στο γραφείο και είναι πιο πιθανό να επικοινωνούν διαδικτυακά. Είναι σημαντικό να γνωρίζετε πώς να δημιουργείτε διαδικτυακές εικονικές ομάδες. Ωστόσο, αντιμετωπίζουν επίσης μια άλλη πρόκληση: την «ανισορροπία οικογένειας και εργασίας». Στην πραγματικότητα, στο μοντέλο εργασία από το σπίτι, οι άνθρωποι περνούν περισσότερο χρόνο με τις οικογένειές τους (άλλη μια διασκεδαστική και προκλητική «ομάδα»). Ο τρόπος διαχείρισης των οικογενειακών σχέσεων είναι επίσης ένας τρόπος υποστήριξης της εργασίας από το σπίτι.

Η προσαρμογή ατόμου-οργανισμού είναι μια ένδειξη της ευθυγράμμισης ατομικών και οργανωτικών στόχων. Συγκεκριμένα, σημαίνει ότι το άτομο και ο οργανισμός ευθυγραμμίζονται ως προς την κουλτούρα και τις αξίες. Ο βαθμός προσαρμογής της προσωπικής και οργανωτικής κουλτούρας επηρεάζει άμεσα την απόδοση των εργαζομένων. Η πανδημία φέρνει μια αλλαγή στον τρόπο με τον οποίο εργάζονται οι άνθρωποι καθώς και συνηθίζουν να εργάζονται από το σπίτι. Συχνά όμως αγνοούν τη σημασία και τον ρόλο του πολιτισμού. Οι οργανισμοί πρέπει να εξετάσουν πώς να ενισχύσουν τον ρόλο του πολιτισμού στο πλαίσιο της εργασίας από το σπίτι.

Αρκετές μελέτες έχουν δείξει ότι θα πρέπει να υπάρχει συνέπεια μεταξύ των πρακτικών διοίκησης προσωπικού και της προσαρμογής ατόμου - περιβάλλοντος, ειδικά στο πλαίσιο του COVID-19. Με την ενσωμάτωση του στρατηγικού ανθρώπινου δυναμικού με το περιβάλλον, οι πρακτικές και οι πολιτικές του τμήματος διοίκησης

προσωπικού υποστηρίζουν την εφαρμογή ατόμου-περιβάλλοντος και έτσι αποκτούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την επιχείρηση.

2.6 Διαχείριση Κρίσεων σε μια Πανδημία

Η κρίση είναι μια κατάσταση που επηρεάζει την οργανωτική βιωσιμότητα, τις επιδόσεις μιας εταιρείας και τελικά απειλεί τη βιωσιμότητά της. Οι διευθυντές ανησυχούν ότι οι κρίσεις μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά διαφορετικούς τύπους επιχειρήσεων ανά πάσα στιγμή και τόπο, όπως στην περίπτωση της νέας πανδημικής κρίσης. Στο χώρο εργασίας, η διαχείριση κρίσεων είναι μια αποτελεσματική απάντηση σε μια κρίση στην εργασία – διακρίσεις, σωματικοί τραυματισμοί, συναισθηματικές βλάβες ή κάποιο είδος φυσικής καταστροφής. Η εφαρμογή διαχείρισης κρίσεων απαιτεί από τους διαχειριστές να κατανοήσουν τι χρειάζονται οι άνθρωποι και πώς μπορούν να βοηθήσουν.

Η διαχείριση κρίσεων μπορεί να είναι ένα δύσκολο έργο, ειδικά στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού ενός οργανισμού (ΔΑΔ). Το τμήμα ΔΑΔ παίζει σημαντικό στρατηγικό ρόλο στη διαχείριση κρίσεων, ωστόσο σπάνια περιγράφεται και αναλύεται στη βιβλιογραφία (Christina, Fotios, 2015). Πράγματι, από πρακτική άποψη, η διαχείριση κρίσεων ήταν ένας παραμελημένος τομέας του ανθρώπινου δυναμικού, παρά την αυξανόμενη αναγνώριση του αντίκτυπου των διαφορετικών κρίσεων στα αποτελέσματα της απόδοσης. Συνιστάται η σύσταση μιας αποτελεσματικής ομάδας διαχείρισης κρίσεων για την αντιμετώπιση ζητημάτων που απασχολούν ολόκληρο τον οργανισμό (Blythe, 2004). Ως μέλος του τμήματος διαχείρισης κρίσεων, ο διευθυντής τμήματος ανθρώπινου δυναμικού είναι υπεύθυνος για την παροχή ηγεσίας στην εταιρεία και τους υπαλλήλους της κατά τη διάρκεια μιας εκδήλωσης κρίσης (COVID-19).

Από τη σκοπιά των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού, μια στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού με γνώμονα την κρίση είναι πιο αποτελεσματική. Πιστεύουν ότι είναι πολύ πιο εύκολο να διαχειριστείς τους υπαλλήλους σε μια κρίση παρά να

διαχειριστέις άλλους πόρους. Ο σχεδιασμός των διαδικασιών διαχείρισης κρίσεων απαιτεί υψηλό επίπεδο στρατηγικής ολοκλήρωσης μεταξύ των εργασιακών δεξιοτήτων, της ανακούφισης από το άγχος, της ισορροπίας εργασίας-οικογένειας και της εταιρικής κουλτούρας (White, 2019).

Η προσέγγιση διαχείρισης κρίσεων που χρησιμοποιείται από το τμήμα ΔΑΔ, θα πρέπει να είναι διαφορετική από αυτή που χρησιμοποιείται από άλλες λειτουργίες. Οι ηγέτες ανθρώπινου δυναμικού αντιμετωπίζουν οργανωτικές κρίσεις μέσω της ετοιμότητας διαχείρισης κρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της βελτίωσης των εργασιακών δεξιοτήτων, της εξισορρόπησης της εργασίας και της οικογένειας, της ανακούφισης του ψυχολογικού στρες και της ενίσχυσης της κουλτούρας (Lockwood, 2005).

2.7 Ο Αντίκτυπος της Εργασίας από το Σπίτι στις Επιχειρήσεις, τους Υπαλλήλους και τους Επαγγελματίες Ανθρώπινου Δυναμικού

2.7.1 Επιπτώσεις στις Επιχειρήσεις

Η νέα πανδημία προκάλεσε ευρέως διαδεδομένη στάθμιση απωλειών σε χώρες σε όλο τον κόσμο. Δεκάδες εκατομμύρια άνθρωποι μολύνθηκαν, η οικονομία ήταν σε ύφεση και πολλοί άνθρωποι έχασαν τη δουλειά τους. Οι κυβερνήσεις εφάρμοσαν πολλούς ελέγχους. Αυτά τα μέτρα επιβράδυναν την εξάπλωση της επιδημίας και ορισμένες επιχειρήσεις υπέστησαν σοβαρές ζημιές.

Ένας αριθμός μελετών σχετικά με τον αντίκτυπο της κρίσης του COVID-19 στις εταιρείες, μπορεί να συναγάγει προκαταρκτικά συμπεράσματα σχετικά με τη διαχείριση κρίσεων στις εταιρείες. Οι εταιρείες όλων των βιομηχανιών, μεγάλες και μικρές, έπρεπε να προσαρμόσουν τα επιχειρηματικά τους μοντέλα στις μεταβαλλόμενες περιβαλλοντικές συνθήκες μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα. Η νέα πνευμονία επηρεάζει όλα τα εταιρικά χαρακτηριστικά, συμπεριλαμβανομένων των μεθόδων

εργασίας, της εταιρικής απόδοσης και της εταιρικής κουλτούρας. Αφού ανταποκρίθηκαν γρήγορα στη νέα κρίση της πνευμονίας, έκαναν μια σειρά στρατηγικών προσαρμογών για να εξασφαλίσουν την επιβίωση της επιχείρησης.

Το πρόβλημα που αντιμετωπίζει η κάθε εταιρεία, είναι ότι οι δεξιότητες των εργαζομένων δεν επαρκούν για το πρότυπο της εργασίας από το σπίτι. Η εταιρεία χρειάζεται υπαλλήλους υψηλής εξειδίκευσης για την εκτέλεση της εργασίας τους, αλλά οι δεξιότητες εργασίας στο γραφείο του παρελθόντος δεν επαρκούν πλέον για να καλύψουν τις ανάγκες της εταιρείας.

2. Το ψυχολογικό στρες που προκαλεί η εργασία από το σπίτι στους εργαζόμενους έχει αρνητικό αντίκτυπο στην επίτευξη των εταιρικών στόχων.

3. Αυτή η σύγκρουση δεν μπορεί να αποφευχθεί λόγω της αντικατάστασης του χώρου γραφείου με τον χώρο του σπιτιού. Η εταιρεία πρέπει να εξετάσει το ενδεχόμενο θυσίας του χώρου στο σπίτι για να καλύψει τις εργασιακές ανάγκες των εργαζομένων.

4. Ο ρόλος της εταιρικής κουλτούρας αποδυναμώνεται σημαντικά από την απώλεια της φυσικής επαφής από απόσταση.

Ορισμένες ευέλικτες εταιρείες έχουν υιοθετήσει στρατηγικές που περιλαμβάνουν ευέλικτες πολιτικές και πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίες είναι αποτελεσματικές βραχυπρόθεσμα, αλλά στον σημερινό αντίκτυπο της κρίσης και μετά την εποχή του COVID-19, οι εταιρείες πρέπει να επικεντρωθούν στην ποικιλομορφία και στη μακροπρόθεσμη έρευνα στρατηγικής ανθρώπινου δυναμικού.

2.7.2 Επιπτώσεις στους Εργαζόμενους

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, τα σπίτια των εργαζομένων έγιναν ξαφνικά ο κύριος τόπος οικονομικής δραστηριότητας. Πολλές χώρες έχουν χρησιμοποιήσει τα σπίτια τους ως προστατευτικό μέσο έναντι της οικονομικής ύφεσης και έχουν αναλάβει δράση για να υποστηρίξουν αυτό το WFH (Jenkins, Smith, 2021). Υποστηρίζεται από τους ειδικούς ότι οι επιχειρήσεις και οι κυβερνήσεις βλέπουν τη

στέγαση ως υποστηρικτικό πυλώνα για την οικονομική ανάπτυξη. Ακόμη και οι εργοδότες που προσφέρουν θέσεις εργασίας στο σπίτι μπορούν να θεωρηθούν ως ένας αποτελεσματικός τρόπος αντιμετώπισης της επιδημίας. Χρειάζεται όλοι – διευθυντές, υπάλληλοι και οι οικογένειές τους – να προσαρμοστούν.

Η πρόοδος της τεχνολογίας έδωσε τη δυνατότητα στους ανθρώπους να κάνουν WFH, και αυτό έχει επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι, ειδικά το προσωπικό. Έχει επίσης ωφελήσει ορισμένες εταιρείες στις δύσκολες στιγμές της πανδημίας. Οι εταιρείες έχουν υιοθετήσει το μοντέλο για την εργασία από το σπίτι, βασιζόμενες στη σύγχρονη τεχνολογία για τη μείωση του αντίστοιχου ρυθμιστικού κόστους (White, 2019).

Η εργασία από το σπίτι μπορεί να βελτιώσει την απόδοση λόγω της ευελιξίας της. Οι εργαζόμενοι μπορούν να αποφασίσουν πότε και πού θα εργαστούν. Πολλοί εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με την ευελιξία που έχουν από το μοντέλο εργασία από το σπίτι. Η εργασία από το σπίτι μπορεί επίσης να βελτιώσει την απόδοση επειδή δεν υπάρχουν διακοπές, οι εργαζόμενοι έχουν λιγότερα διαλείμματα και δεν υπάρχει επαφή με τους συναδέλφους (Cooper, 2002). Ωστόσο, μερικοί άνθρωποι χρησιμοποιούν το σπίτι τους ως δωρεάν χώρο εργασίας που μπορεί να χρησιμοποιηθεί φθηνά σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης (π.χ. COVID-19), αλλά παραμελεί τη λειτουργία του ως τόπου διαμονής. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν αντίστοιχες προκλήσεις και προβλήματα:

Πρώτον, το μοντέλο απαιτεί την αναβάθμιση των εργασιακών δεξιοτήτων των εργαζομένων στην εργασία από το σπίτι. Αυτή η ζήτηση για την εργασία από το σπίτι οδηγεί την ψηφιοποίηση της ανθρώπινης εργασίας με ανησυχητικό ρυθμό λόγω της έκρηξης του COVID-19 (Savi, 2020). Οι εργαζόμενοι πρέπει να εργάζονται και να επικοινωνούν διαδικτυακά, κάτι που απαιτεί ειδικές δεξιότητες, όπως νέες δεξιότητες γραφείου και δεξιότητες διαδικτυακής επικοινωνίας. Ωστόσο, ορισμένοι συγκεκριμένοι κλάδοι, όπως οι υπηρεσίες χαμηλής ειδίκευσης, δεν μπορούν να υιοθετήσουν αυτό το μοντέλο. Επιπλέον, η προσβασιμότητα του δικτύου και η καταλληλότητα των εργασιών στο διαδίκτυο μπορούν να επηρεάσουν τη σκοπιμότητα του μοντέλου.

Δεύτερον, αναφέρεται το εσωτερικό ψυχολογικό στρες των εργαζομένων. Έρευνες έχουν δείξει ότι η έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης και το αίσθημα ότι εργάζεσαι μόνος μπορεί να οδηγήσει σε μοναξιά (Rook, 1985) και επίσης σε στρες (Liu, Guo, 2007). Μερικά άτομα αγχώνονται περισσότερο κατά τη διάρκεια μιας πανδημίας επειδή δεν μπορούν να μεταδώσουν το άγχος τους σε άλλους. Επιπλέον, με την αβεβαιότητα για το μέλλον, όπως απολύσεις, περικοπές μισθών και χρεοκοπίες, οι εργαζόμενοι βιώνουν μια σοβαρή αύξηση του εσωτερικού στρες. Περαιτέρω μελέτες διαπίστωσαν επίσης ότι το ψυχολογικό στρες των εργαζομένων έχει επίσης άμεσο αρνητικό αντίκτυπο στη δέσμευση πρόσληψης (Ali, Kakakhel, 2013, Velnampy, Aravinthan, 2013).

Τρίτον, αναφέρονται οι εργαζόμενοι που στην εργασία από το σπίτι συχνά έχουν συγκρούσεις μεταξύ της φροντίδας των οικογενειών τους και της δουλειάς τους κατά τη διάρκεια μιας επιδημίας. Οι τηλε-εργαζόμενοι εργάζονται περισσότερες ώρες από εκείνους που εργάζονται σε πραγματικούς χώρους γραφείο, κάτι που είναι ένας σημαντικός λόγος για την ανισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Το στυλ εργασίας τους είναι ευέλικτο, ώστε να έχουν απεριόριστη πρόσβαση σε διαδικτυακά γραφεία (Song, Gao, 2020).

Αυτό το μοντέλο καταρρίπτει επίσης τα όρια μεταξύ εργασίας και μη εργασίας. Μειώνει την ανάγκη της εταιρείας για χώρο γραφείου, αλλά αυξάνει τις ανάγκες των εργαζομένων για χώρο διαβίωσης λόγω της ανάγκης για επιπλέον δωμάτια στην εργασία από το σπίτι (Behrens et al., 2021). Επιπλέον, όταν ορισμένοι εργαζόμενοι χρειάζεται να φροντίζουν τις οικογένειές τους, οι οικογένειές τους μπορεί να μείνουν στο σπίτι ενώ εργάζονται. Οι εργαζόμενοι αναμένουν έναν ειδικό χώρο εργασίας στο σπίτι με λιγότερους περισπασμούς από τα μέλη της οικογένειας, κάτι που συνδέεται με καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας (Allen et al., 2021).

Τέλος, ο ρόλος του πολιτισμού αποδυναμώνεται. Σε καταστάσεις εργασίας από το σπίτι, οι λειτουργίες που ενσωματώνονται στην εταιρική κουλτούρα αποδυναμώνονται, όπως η κουλτούρα ηγεσίας και η κουλτούρα συνεργασίας. Η

ικανότητα του διευθυντή να ελέγχει και να εποπτεύει τους υφισταμένους επηρεάζεται επίσης. Επιπλέον, οι διευθυντές μπορεί να ανησυχούν για τον αντίκτυπο της εργασίας από το σπίτι στις συμβάσεις και τη φήμη των εργαζομένων. Σε αντίθεση με την παραδοσιακή εργασία γραφείου, αυτό το μοντέλο μειώνει τις ευκαιρίες για στενές ψυχολογικές αλληλεπιδράσεις ενώ μειώνει την επικοινωνία πρόσωπο με πρόσωπο. Ενώ η τεχνολογία της πληροφορίας και της επικοινωνίας (ΤΠΕ) μπορεί να διευκολύνει τη διαδικτυακή αλληλεπίδραση και τη συνεργασία με τους συναδέλφους, τους λείπει ο ενθουσιασμός για πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδραση, η οποία θεωρείται κλειδί για την ανάπτυξη στενότερων κοινωνικών σχέσεων (Vayre, Pignault, 2014). Η αποτυχία αντιμετώπισης της έλλειψης διαπροσωπικής αλληλεπίδρασης μπορεί τελικά να οδηγήσει στο να αισθάνονται οι εργαζόμενοι αποκομμένοι από την εταιρική κουλτούρα και το εργασιακό περιβάλλον (Wilson, 2021).

2.7.3 Αντίκτυπος στους Επαγγελματίες Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ)

Στον τομέα της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, έχει αναγνωριστεί εδώ και καιρό ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται απογοήτευση και άγχος σε καταστάσεις κινδύνου ή αβεβαιότητας, όπως το COVID-19 (Kraenzlin, Meyer, Nellen, 2020). Το άγχος που προκαλείται από ένα ξέσπασμα μπορεί να παρέχει στους επαγγελματίες ΔΑΔ εποικοδομητικές γνώσεις για να τους βοηθήσει να αξιολογήσουν τις ευκαιρίες και τις εξελίξεις σε ένα περιβάλλον απειλής και αβεβαιότητας.

Καθώς μια εταιρεία συνεχίζει να προσαρμόζει τις πολιτικές και τις πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού της ενόψει του COVID-19, θα είναι σημαντικό να κατανοήσουμε πώς αυτές οι εστίες επηρεάζουν την προσαρμογή του ατόμου στο περιβάλλον των εργαζομένων και πώς να αντιμετωπίσουν τις επικίνδυνες ασυμφωνίες. Η πανδημία είχε σοβαρό αντίκτυπο στις πολιτικές και τις πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού σε διάφορους κλάδους. Ο εξέχων αντίκτυπος εκδηλώνεται σε μια σειρά προκλήσεων για τους επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού ως αποτέλεσμα της

αλλαγής των προτύπων εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό βέβαια, οι υπεύθυνοι στις επιχειρήσεις, επιχειρούν να ελέγξουν τα ακόλουθα σχετικά στοιχεία

1. Ποιες προσεγγίσεις εκπαίδευσης και καινοτόμο εκπαιδευτικό περιεχόμενο θα πρέπει να υιοθετεί το τμήμα ΔΑΔ για το μοντέλο εργασίας από το σπίτι, όπου οι εργασιακές δεξιότητες διαφέρουν από τις παραδοσιακές απαιτήσεις γραφείου του παρελθόντος;
2. Πώς μπορεί το τμήμα ΔΑΔ να εξετάσει το ενδεχόμενο να μετριάσει το αυξημένο εσωτερικό άγχος των εργαζομένων στο σπίτι, το οποίο είναι επιζήμιο τόσο για την ατομική όσο και για την οργανωτική απόδοση;
3. Πώς μπορεί το τμήμα ΔΑΔ να εξετάσει το ενδεχόμενο ανάπτυξης ενός πιο λογικού σχεδίου ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογένειας, δεδομένων των αρνητικών επιπτώσεων των συγκρούσεων στο χώρο εργασίας με τις οικογένειες;
4. Ως ένας από τους σημαντικούς υποστηρικτές της εταιρικής κουλτούρας, πώς μπορούν οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού να ενισχύσουν το ρόλο του πολιτισμού στο νέο μοντέλο εργασίας;

Τέλος, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι η πανδημία του ιού COVID-19 ανάγκασε τους επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού να επανεξετάσουν και να επαναπροσδιορίσουν τους ρόλους τους καθώς οι οργανισμοί αρχίζουν να προσαρμόζονται στον τρόπο εργασίας των ανθρώπων (Martin-Neuning, Ruby, 2020).

2.7.4 Αντιδράσεις των Υπευθύνων στο Τμήμα ΔΑΔ στον Αντίκτυπο για την Εργασία από το Σπίτι

Οι κύριες επιπτώσεις κατά τη διάρκεια για την εργασία από το σπίτι, είναι οι απαιτήσεις εργασιακών δεξιοτήτων, το ψυχολογικό στρες, η σύγκρουση με την οικογένεια και η κουλτούρα για την εργασία από το σπίτι. Οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να παρέχουν ανατροφοδότηση και στρατηγικές για αυτές τις επιπτώσεις.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας ωστόσο, οι εργαζόμενοι έχασαν το κίνητρό τους να προχωρήσουν στην καριέρα τους επειδή δούλευαν από το σπίτι για πολύ καιρό. Χρειαζόταν να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες για να ευδοκιμήσουν στο τρέχον περιβάλλον τους. Καθώς οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται περισσότερο για τη βελτίωση των ικανοτήτων τους, οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να αναλάβουν την ηγεσία στην οργάνωση σχετικής εκπαίδευσης δεξιοτήτων για να ικανοποιήσουν την επιθυμία των εργαζομένων να μάθουν και να αναπτυχθούν. Αναμενόμενα, οι υπάλληλοι με προηγούμενη εμπειρία σε εργασία από το σπίτι, θα εκπαιδευτούν για να βελτιώσουν την απόδοσή τους και να υποστηρίξουν την ανάπτυξη της εταιρείας στη μεταπανδημική εποχή (Caligiuri et al., 2020).

Αρκετά πρακτικά παραδείγματα δείχνουν ότι το τμήμα ΔΑΔ έχει αναπτύξει στρατηγικές για να ξεπεράσει τα μειονεκτήματα της πανδημίας. Αυτές οι στρατηγικές, όπως οι καινοτομίες στις μεθόδους και το περιεχόμενο εκπαίδευσης, συμβάλλουν στη βελτίωση των ικανοτήτων των εργαζομένων, στη διατήρηση των κινήτρων τους και στη μείωση του ψυχολογικού τους στρες (Gigauri, 2020, Zou et al., 2020a).

Η διαχείριση ανθρώπινων πόρων αντλεί όλο και περισσότερο έμπνευση από διαδικτυακά σχέδια εικονικής εκπαίδευσης. Όταν εργάζονται από το σπίτι, οι εργαζόμενοι μπορούν να μάθουν ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων μέσω διαδικτυακών μαθημάτων (Hamouche, 2021). Για να καλύψουν τις ανάγκες της δικής τους συνεχούς ανάπτυξης σε μια κατάσταση πανδημίας, τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού διεξάγουν έρευνες αναγκών εκπαίδευσης και συντονίζονται με άλλα τμήματα για να σχεδιάσουν διαδικτυακά μαθήματα κατάρτισης.

Είναι κατανοητό ότι τα διαδικτυακά εικονικά μαθήματα στο μέλλον, θα γίνουν το νέο φυσιολογικό για την εκπαίδευση στην εποχή του νέου στέμματος της πνευμονίας (Alhat, 2020). Εκτός από τη συνήθη κατάρτιση επαγγελματικών δεξιοτήτων, η συνεχιζόμενη κρίση έχει δημιουργήσει νέες ανάγκες κατάρτισης, όπως οι ΤΠΕ. Ειδικότερα, οι ΤΠΕ μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για την εκπαίδευση προσλήψεων σε δεξιότητες εργασίας και συνεργασίας. Πολλές εταιρείες βλέπουν τώρα

την ανάγκη να προετοιμαστούν για μια μακροπρόθεσμη πανδημία καθώς μειώνεται το τυπικό περιεχόμενο εργασίας. Επί του παρόντος, η βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων μέσω της εκπαίδευσης είναι η πιο αποτελεσματική χρήση του χρόνου (Hamouche, 2021). Αυτό οδηγεί σε μια αυξανόμενη ζήτηση για προγράμματα κατάρτισης με γνώμονα την τεχνολογία σε όλο τον κόσμο.

Συχνά, πολλοί εργαζόμενοι πρέπει να χρησιμοποιούν υπολογιστές και το Διαδίκτυο ενώ εργάζονται από το σπίτι. Οι επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού εκτιμούν την ανάγκη για εκπαίδευση σε θέματα ασφάλειας πληροφοριών. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να λαμβάνουν βασική εκπαίδευση σχετικά με τους κινδύνους της κυβερνοασφάλειας και πώς να αποτρέπουν αποτελεσματικά τους κινδύνους πληροφοριών και να αποφεύγουν τις διαρροές δεδομένων ιδιωτικών εταιρειών.

Βέβαια σύμφωνα με την αρχή της προσωπικής προτίμησης στα οικονομικά, δεν θέλουν όλοι να κάνουν την εργασία από το σπίτι (Robinson, 2020). Η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας που προκαλείται από την εργασία από το σπίτι, είναι μια σημαντική πηγή άγχους για τους εργαζόμενους και έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ψυχολογική τους υγεία (Sharma et al., 2016). Αυτή η ανισορροπία μπορεί να οδηγήσει στην αρνητική αντίληψη των διευθυντών για την εργασία από το σπίτι και να επηρεάσει τις πεποιθήσεις τους. και η πίεση από επαγγελματικές ομάδες μπορεί επίσης να επηρεάσει την ιδέα των επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού να εργάζονται από το σπίτι. Οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να λάβουν ορισμένα κατάλληλα μέτρα για να ανακουφίσουν αυτό το άγχος.

Οι ψυχολόγοι πιστεύουν ότι ένας χώρος εργασίας φιλικός στο σπίτι, μπορεί να βοηθήσει στη μείωση του στρες των εργαζομένων και των συμπτωμάτων κατάθλιψης (Shepherd-Banigan et al., 2016). Με βάση μια ανάλυση κόστους-οφέλους, οι ειδικοί πιστεύουν ότι οι βελτιωμένες σχέσεις εργασίας-οικογένειας μπορούν να επηρεάσουν τους στόχους του οργανισμού, όπως η βελτιωμένη οργανωτική απόδοση και η εταιρική φήμη. Οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη δημιουργία ενός τέτοιου χώρου εργασίας.

Ως εκ τούτου, οι επαγγελματίες του τμήματος ΔΑΔ, μπορούν να αναπτύξουν προγράμματα εργασίας φιλικά προς την οικογένεια, να αλληλοεπιδράσουν με τους υπαλλήλους και τις οικογένειές τους και να δείξουν ενδιαφέρον για τους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της κρίσης COVID-19. Το πρόγραμμα θα πρέπει να αποτελείται συνήθως από ένα «υποστηρικτικό πρόγραμμα φιλικό προς την οικογένεια» και μια «υποστηρικτική ομάδα διαχείρισης της οικογένειας», η οποία αντιπροσωπεύει τις προσπάθειες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού για να βοηθήσει τους εργαζόμενους να εξισορροπήσουν τις εργασιακές και τις οικογενειακές ευθύνες (Thomas, Ganster, 1995).

Οι επαγγελματίες Ανθρώπινου Δυναμικού θα πρέπει να μπορούν να παρέχουν εκπαίδευση για την ανακούφιση από το άγχος, όπως ανάλυση παραγόντων άγχους, πρόληψη κινδύνου απειλών και λοιμώξεων, ψυχική υγεία στην εργασία από το σπίτι και ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Για να μειωθεί ο κίνδυνος μόλυνσης στην εκπαίδευση πρόσωπο με πρόσωπο, το τμήμα ΔΑΔ μπορεί να παρέχει διαδικτυακή εικονική εκπαίδευση.

Επιπλέον, η βιωσιμότητα των πολιτικών και πρακτικών του τμήματος ΔΑΔ, διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη μείωση της δυσαρέσκειας των εργαζομένων και του εργασιακού άγχους. Σημαντικές πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού που σχετίζονται με τους εργαζόμενους περιλαμβάνουν τις αποδοχές και τα οφέλη, την αξιολόγηση της απόδοσης, την προαγωγή και τη μεταφορά. Με τον αντίκτυπο της πανδημίας, η βιωσιμότητα αυτών των πολιτικών βοήθησε στην ανακούφιση του ψυχικού στρες και της χαλάρωσης της εργασίας των εργαζομένων που εργάζονται στο σπίτι.

2.8 Εξισορρόπηση Εργασίας - Οικογένειας στην Εργασία από το Σπίτι

Ορισμένες εταιρείες που έχουν πληγεί από τον ιό ως προς την λειτουργία τους, χρειάστηκε να υιοθετήσουν ευέλικτες πρακτικές εργασίας για να μειώσουν τον κίνδυνο εκδήλωσης επιδημίας. Σύμφωνα με διάφορες αναλύσεις, η εργασία από το σπίτι μπορεί

να βοηθήσει τους υπαλλήλους να εξισορροπήσουν την επαγγελματική εξέλιξη και την εργασία. Μπορεί επίσης να μειώσει τον χρόνο μετακίνησης και οι εταιρείες μπορούν να εξοικονομήσουν κόστος γραφείου, έχοντας μικρότερους χώρους γραφείων (Gajendran, Harrison, 2007).

Ωστόσο, η εργασία από το σπίτι έχει σημαντικό αντίκτυπο στην ισορροπία εργασίας-οικίας (Perrigino, Raveendhran, 2020). Η εργασία από το σπίτι συχνά θολώνει τα όρια μεταξύ των ρόλων εργασίας και σπιτιού (Schieman, Young, 2010). Ακόμη και τα άτομα με την εργασία από το σπίτι δεν είναι ικανοποιημένα με την κατανομή των οικογενειακών καθηκόντων, αφού εργάζονται για μεγάλο χρονικό διάστημα. Οι πολλές ώρες εργασίας και η κατάληψη χώρου στο σπίτι αυξάνουν επίσης την πιθανότητα σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας (Solís, 2016). Οι ειδικοί πιστεύουν λοιπόν ότι η βοήθεια των εργαζομένων να επιτύχουν ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, θα πρέπει να αποτελεί βασικό μέρος των πρακτικών και των στρατηγικών ανθρώπινου δυναμικού, εάν διασφαλίζει τη βέλτιστη ικανοποίηση των εργαζομένων, αντί να τους αφήνει να αισθάνονται δυσαρεστημένοι, εξαντλημένοι και αγχωμένοι.

Η διεθνής έρευνα έχει βρει ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, σχετίζεται περισσότερο με την ευελιξία του ωραρίου εργασίας όταν εργάζεστε από το σπίτι. Στην πραγματικότητα, η εργασία από το σπίτι χωρίζεται σε παραδοσιακές (τυπικές ώρες εργασίας «9-5») και μη παραδοσιακές (Duxbury et al., 1996). Η μη παραδοσιακή εργασία από το σπίτι έχει υψηλό βαθμό ευελιξίας όσον αφορά το πρόγραμμα εργασίας, το οποίο είναι διαφορετικό από το παραδοσιακό ωράριο εργασίας. Κατά την ανάπτυξη πολιτικών της εργασίας από το σπίτι, οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να λαμβάνουν πλήρως υπόψη τις ατομικές προτιμήσεις των εργαζομένων, με βάση τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων της εργασίας από το σπίτι (Golden, 2012).

Με βάση τις ατομικές προτιμήσεις, οι πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να επιτρέπουν στους τηλε-εργαζόμενους να προγραμματίζουν ευέλικτα τις ώρες εργασίας τους για να καλύπτουν τις ατομικές τους ανάγκες. Τα ευέλικτα προγράμματα

εργασίας για μη παραδοσιακά στοιχεία εργασίας από το σπίτι, μπορούν να μετριάσουν τις συγκρούσεις εργασίας-οικογένειας κατά τη διάρκεια μιας πανδημίας.

Επιπλέον, η πιθανότητα σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας αυξάνεται με περισσότερες ώρες εργασίας. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, οι τηλεεργαζόμενοι χρησιμοποιούσαν τον χώρο του σπιτιού τους ως γραφείο μι. Σε αντίθεση με την παραδοσιακή εργασία γραφείου, αφιέρωναν περισσότερο χρόνο στη δουλειά χωρίς να το καταλάβουν (Dockery, Bawa, 2020). Ο σχετικά λιγότερος χρόνος που αφιερώνεται με μέλη της οικογένειας, οδηγεί αναμφίβολα σε έντονες συγκρούσεις εργασίας στο σπίτι. Ακόμη και ορισμένοι τηλεεργαζόμενοι εργάζονται σκληρά τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες.

Η πολύωρη εργασία από το σπίτι μπορεί να αυξήσει την οικογενειακή δυστυχία και το άγχος, το οποίο μπορεί να επηρεάσει την οικογενειακή ατμόσφαιρα (Song, Gao, 2018). Οι επαγγελματίες Ανθρώπινου Δυναμικού θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη μια πολιτική να μην εργάζονται πολλές ώρες κατά την ανάπτυξη προγραμμάτων εργασίας. Μια αποτελεσματική πολιτική ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να μετριάσει τις υπερβολικές ώρες εργασίας που προκαλούνται από απομακρυσμένους εργαζόμενους που εργάζονται πάρα πολλές ώρες στο σπίτι.

Τέλος, η ανάθεση οικογενειακών εργασιών, είναι ιδιαίτερα σημαντική για την ισορροπία της εργασίας στο σπίτι. Οι δείκτες της οικογενειακής λειτουργίας περιλαμβάνουν αντιλήψεις για την ποιότητα των σχέσεων και τον βαθμό ισότητας στον τρόπο με τον οποίο μοιράζονται τα οικογενειακά καθήκοντα μέσα στην οικογένεια. Αυτοί οι δείκτες της οικογενειακής λειτουργίας χρησιμοποιούνται για να υποδείξουν την έκταση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας (Bankwest Curtin Economics Centre, Curtin University School of Economics et al., 2017).

Τα μέλη της οικογένειας θα πρέπει να αντιληφθούν ότι ο καταμερισμός των ευθυνών εντός της οικογένειας είναι δίκαιος και λογικός και ότι ο ορθολογισμός θα επηρεάσει τις σχέσεις μεταξύ των μελών της οικογένειας. Οι εταιρείες, ιδιαίτερα οι επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού, θα πρέπει να παρέχουν προγράμματα

βοήθειας για την απασχόληση για απομακρυσμένους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της πανδημίας, συμπεριλαμβανομένης της διαχείρισης των σχέσεων με τα μέλη της οικογένειας, του συνδυασμού οικογενειακών και εργασιακών ευθυνών και επίλυσης μετά τη σύγκρουση.

Κεφάλαιο 3

Μεθοδολογία Έρευνας

3.1 Σκοπός της Έρευνας

Ο σκοπός της έρευνας είναι η μελέτη των σχετικών βιβλιογραφικών και ποιοτικών δεδομένων που αφορούν τις έρευνες για την εργασία από το σπίτι και ιδιαίτερα στην εποχή του ιού Covid-19, όπως επίσης και η ανάλυση και συζήτηση των πρωτογενών δεδομένων έρευνας με χρήση ερωτηματολογίου έρευνας σχετικά.

Εργασία από το Σπίτι στην εποχή του COVID-19

3.2 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Η συλλογή των στοιχείων έγινε με τη μέθοδο του αυτοσυμπληρούμενου ερωτηματολογίου απευθείας από τους ίδιους τους ερωτώμενους. Στόχος της ερευνήτριας, ήταν το ερωτηματολόγιο να είναι σαφές και χωρίς αοριστίες. Ακόμα στους ερωτώμενους δόθηκαν σαφείς οδηγίες συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου για διευκόλυνση στη συμπλήρωσή του, αναφορικά με την μελέτη της περίπτωσης της εργασίας από το σπίτι και ιδιαίτερα στην εποχή του ιού Covid-19.

3.3 Ανάλυση των Δεδομένων

Οι απαντήσεις που αναφέρθηκαν, κωδικοποιήθηκαν σε αριθμούς. Μετά τα δεδομένα εισάχθηκαν στο υπολογιστή και αντιπροσώπευαν την κάθε ερώτηση ξεχωριστά. Το πρόγραμμα που χρησιμοποιήθηκε, είναι το πρόγραμμα Excel/SPSS. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν, απεικονίζονται σε πίνακες οι οποίοι περιλάμβαναν την ερώτηση καθώς και το όνομα της μεταβλητή της ερώτησης, τα σύνολα των απαντήσεων.

3.4 Το Δείγμα της Έρευνας

Το δείγμα των συμμετεχόντων της έρευνας, αναφέρεται σχετικά 100 συμμετέχοντες όπου το 54% των ερωτηθέντων που συμμετείχαν στην έρευνα μας είναι γυναίκες και το υπόλοιπο 46% ήταν άνδρες. Επίσης το 51% των ερωτηθέντων ήταν έγγαμοι και το 37% ήταν άγαμοι. Το 8% ήταν διαζευγμένοι και το υπόλοιπο 4% είχαν υπογράψει σύμφωνο συμβίωσης με τον/την σύντροφο τους και το 35% των ερωτηθέντων ήταν ηλικίας από 20-30 ετών, το 34% από 31-40 ετών και το υπόλοιπο 31% (αθροιστικά) είναι άνω των 41 ετών.

Αντίστοιχα το 45% των ερωτηθέντων είχαν Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό, το 43% ήταν απόφοιτοι Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το υπόλοιπο 12% ήταν απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 87% των εργαζομένων ήταν μόνιμοι υπάλληλοι στον φορέα που εργάζονται ενώ το υπόλοιπο 13% ήταν υπάλληλοι αορίστου χρόνου καθώς και η πλειοψηφία των εργαζομένων είναι απλοί υπάλληλοι στον φορέα που εργάζονται, το 15% είναι προϊστάμενοι τμημάτων και το 12% προϊστάμενοι Διεύθυνσης. Τέλος, το 41% των ερωτηθέντων είχαν προϋπηρεσία λιγότερη από 5 έτη στο φορέα που βρίσκονται σήμερα, το 23% είχαν προϋπηρεσία από 6-10 έτη ενώ το υπόλοιπο 36% (αθροιστικά) είχαν προϋπηρεσία πάνω από 10 χρόνια. Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί πως οι συμμετέχοντες εργάζονται σε επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου και συγκεκριμένα σε επιχειρήσεις που προσφέρουν παροχή υπηρεσιών και διαφόρων προϊόντων στη Κυπριακή αγορά και ουσιαστικά λειτουργούν ως ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Κεφάλαιο 4

Παρουσίαση Αποτελεσμάτων Έρευνας

4.1 Περιγραφική Ανάλυση

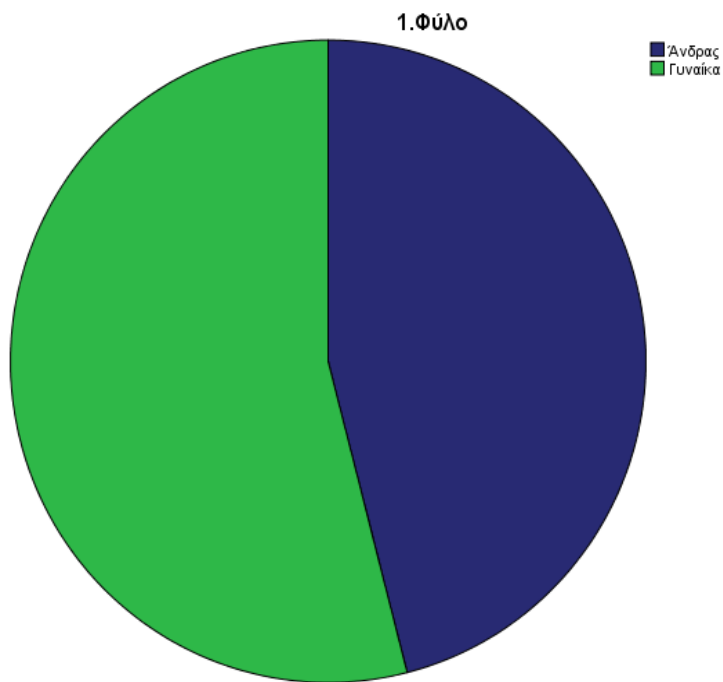
4.1.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος

Ερώτηση 1

Το 54% των ερωτηθέντων που συμμετείχαν στην έρευνα μας είναι γυναίκες και το υπόλοιπο 46% ήταν άνδρες.

1.Φύλο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ανδρας	46	46,0	46,0	46,0
Γυναίκα	54	54,0	54,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

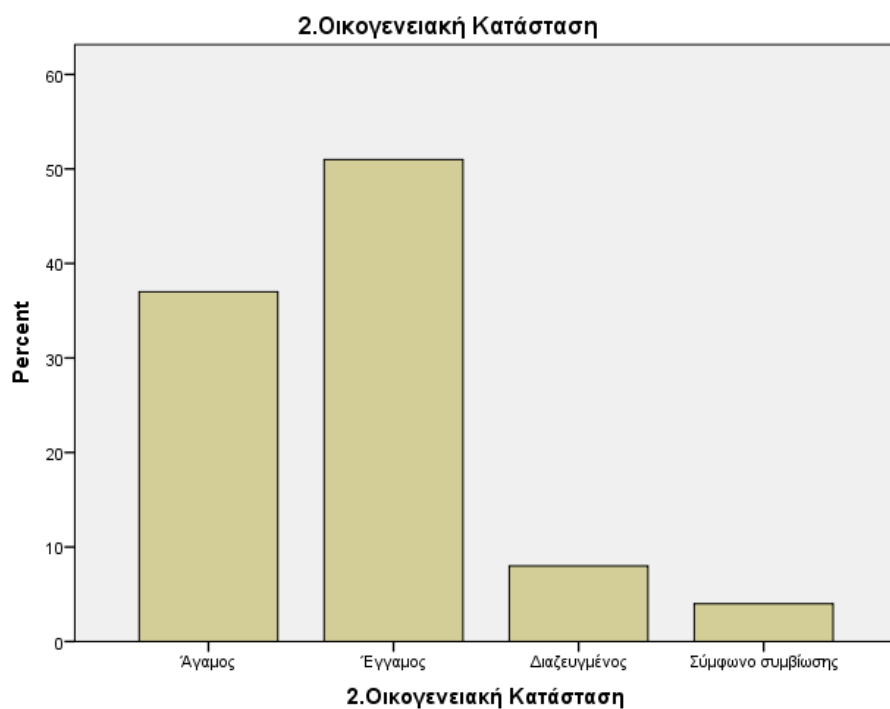


Ερώτηση 2

Το 51% των ερωτηθέντων ήταν έγγαμοι και το 37% ήταν άγαμοι. Το 8% ήταν διαζευγμένοι και το υπόλοιπο 4% είχαν υπογράψει σύμφωνο συμβίωσης με τον/την σύντροφο τους.

2.Οικογενειακή Κατάσταση

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Άγαμος	37	37,0	37,0	37,0
Έγγαμος	51	51,0	51,0	88,0
Διαζευγμένος	8	8,0	8,0	96,0
Σύμφωνο συμβίωσης	4	4,0	4,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

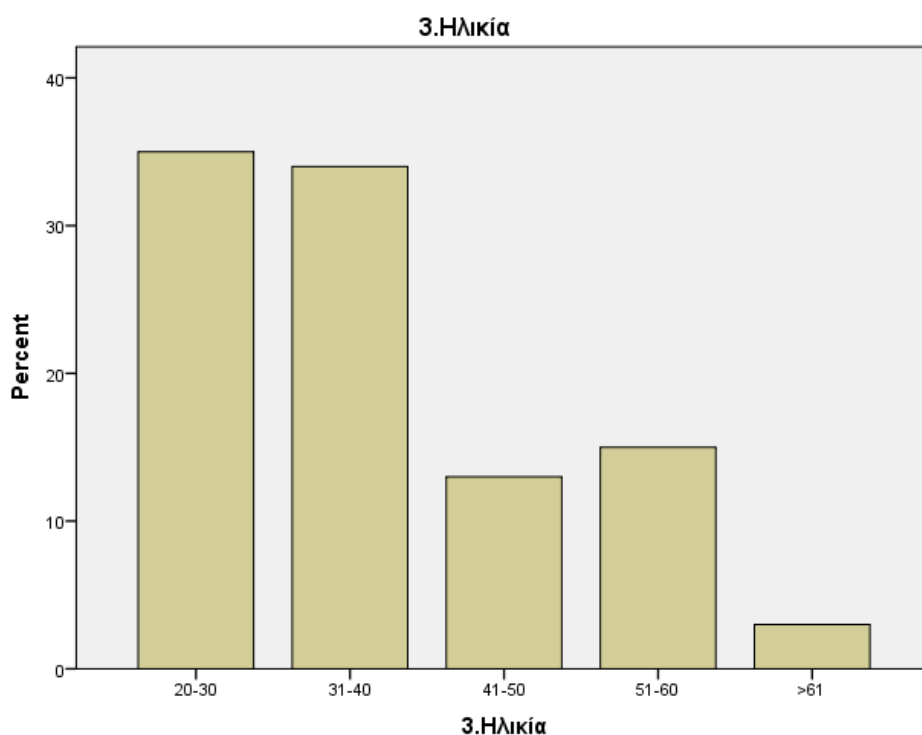


Ερώτηση 3

Το 35% των ερωτηθέντων ήταν ηλικίας από 20-30 ετών, το 34% από 31-40 ετών και το υπόλοιπο 31% (αθροιστικά) είναι άνω των 41 ετών.

3.Ηλικία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	35	35,0	35,0	35,0
31-40	34	34,0	34,0	69,0
41-50	13	13,0	13,0	82,0
51-60	15	15,0	15,0	97,0
>61	3	3,0	3,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

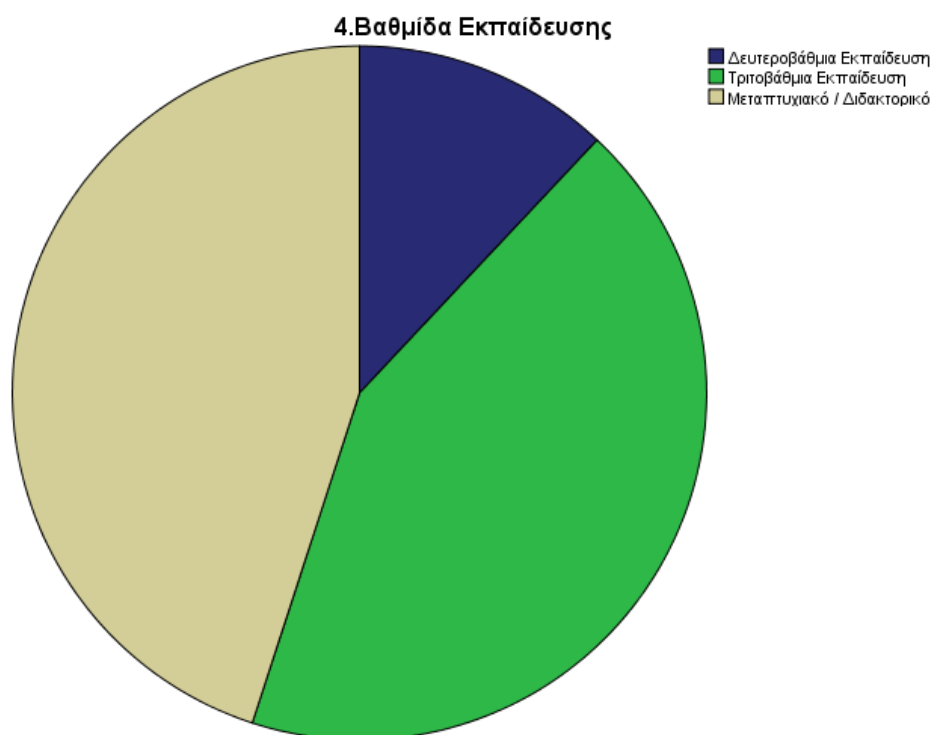


Ερώτηση 4

Το 45% των ερωτηθέντων είχαν Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό, το 43% ήταν απόφοιτοι Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το υπόλοιπο 12% ήταν απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

4.Βαθμίδα Εκπαίδευσης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	12	12,0	12,0	12,0
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	43	43,0	43,0	55,0
Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	45	45,0	45,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

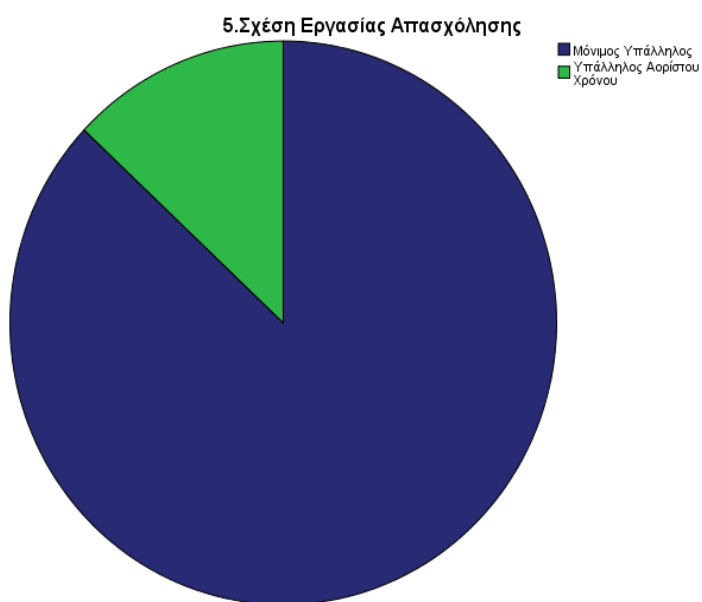


Ερώτηση 5

Το 87% των εργαζομένων ήταν μόνιμοι υπάλληλοι στον φορέα που εργάζονται ενώ το υπόλοιπο 13% ήταν υπάλληλοι αορίστου χρόνου.

5.Σχέση Εργασίας Απασχόλησης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Μόνιμος Υπάλληλος	87	87,0	87,0	87,0
Υπάλληλος Αορίστου Χρόνου	13	13,0	13,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



Ερώτηση 6

Η πλειοψηφία των εργαζομένων είναι απλοί υπάλληλοι στον φορέα που εργάζονται, το 15% είναι προϊστάμενοι τμημάτων και το 12% προϊστάμενοι Διεύθυνσης.

6.Θέση Εργασίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Υπάλληλος	70	70,0	70,0	70,0
Προϊστάμενος Τμήματος	15	15,0	15,0	85,0
Προϊστάμενος Διεύθυνσης	12	12,0	12,0	97,0
Εξωτερικός Συνεργάτης	3	3,0	3,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



Ερώτηση 7

Το 41% των ερωτηθέντων είχαν προϋπηρεσία λιγότερη από 5 έτη στο φορέα που βρίσκονται σήμερα, το 23% είχαν προϋπηρεσία από 6-10 έτη ενώ το υπόλοιπο 36% (αθροιστικά) είχαν προϋπηρεσία πάνω από 10 χρόνια.

7.Χρόνια Προϋπηρεσίας στον συγκεκριμένο φορέα

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5	41	41,0	41,0	41,0
6-10	23	23,0	23,0	64,0
11-15	14	14,0	14,0	78,0
16-20	9	9,0	9,0	87,0
>21	13	13,0	13,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



4.2 Ανάλυση Βασικού Ερωτηματολογίου Έρευνας

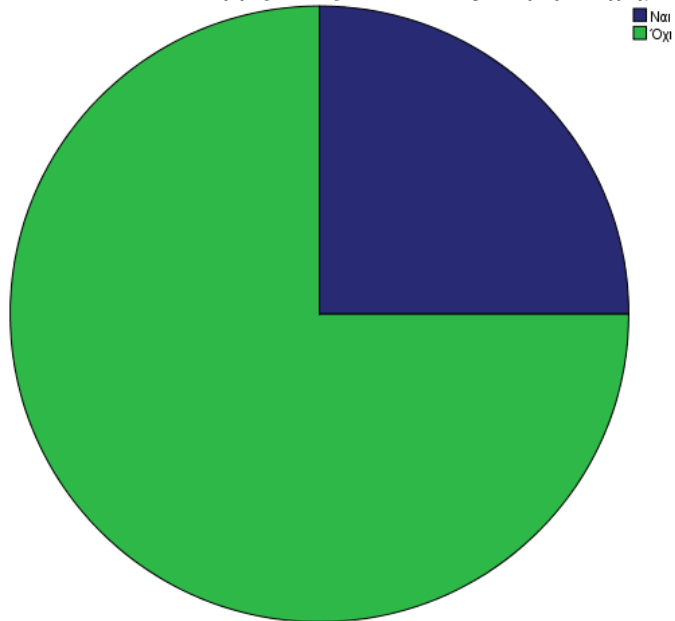
Ερώτηση 8

Το 75% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως δεν εργάζονται εξ' αποστάσεως αυτή τη στιγμή και το υπόλοιπο 25% δήλωσαν πως εργάζονται εξ' αποστάσεως αυτή τη στιγμή.

8.Εργάζεστε εξ αποστάσεως αυτή την στιγμή;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	25	25,0	25,0	25,0
Όχι	75	75,0	75,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

8.Εργάζεστε εξ αποστάσεως αυτή την στιγμή;



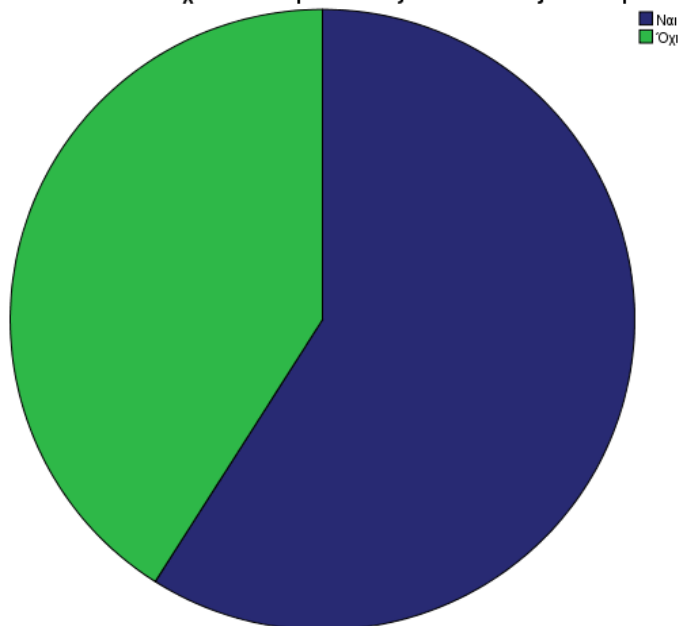
Ερώτηση 9

Το 59% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως έχουν εργαστεί εξ' αποστάσεως στο παρελθόν ενώ το υπόλοιπο 41% δήλωσαν πως δεν έχουν εργαστεί εξ' αποστάσεως στο παρελθόν.

9.Έχετε δουλέψει ποτέ εξ αποστάσεως στο παρελθόν;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	59	59,0	59,0	59,0
Όχι	41	41,0	41,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

9. Έχετε δουλέψει ποτέ εξ αποστάσεως στο παρελθόν;



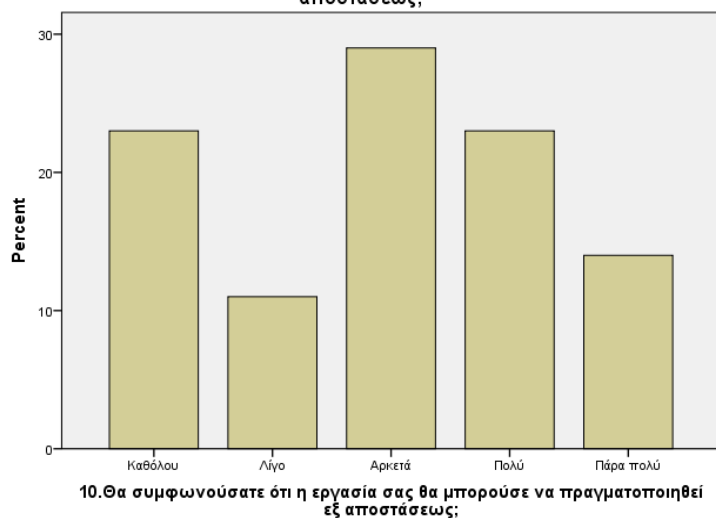
Ερώτηση 10

Το 37% (αθροιστικά) των εργαζομένων θα συμφωνούσαν με την άποψη ότι θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί η εργασία τους εξ' αποστάσεως σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό, το 29% σε αρκετό βαθμό, το 23% καθόλου και το υπόλοιπο 11% σε λίγο βαθμό.

10. Θα συμφωνούσατε ότι η εργασία σας θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί εξ αποστάσεως;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	23	23,0	23,0	23,0
Λίγο	11	11,0	11,0	34,0
Αρκετά	29	29,0	29,0	63,0
Πολύ	23	23,0	23,0	86,0
Πάρα πολύ	14	14,0	14,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

10.Θα συμφωνούσατε ότι η εργασία σας θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί εξ αποστάσεως;



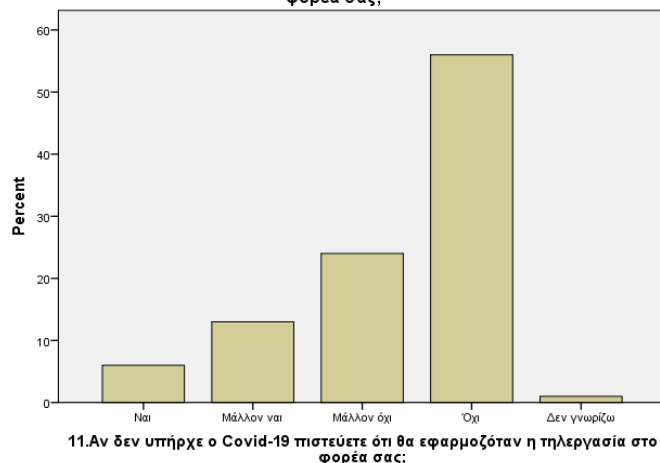
Ερώτηση 11

Το 56% των εργαζομένων πιστεύουν πως αν δεν υπήρχε ο Covid-19 δεν θα εφαρμοζόταν η τηλεργασία στον φορέα τους, το 24% πιστεύουν πως μάλλον δεν θα εφαρμοζόταν ενώ το 13% πιστεύουν πως μάλλον θα εφαρμοζόταν.

11.Αν δεν υπήρχε ο Covid-19 πιστεύετε ότι θα εφαρμοζόταν η τηλεργασία στο φορέα σας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	6	6,0	6,0	6,0
Μάλλον ναι	13	13,0	13,0	19,0
Μάλλον όχι	24	24,0	24,0	43,0
Όχι	56	56,0	56,0	99,0
Δεν γνωρίζω	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

11.Αν δεν υπήρχε ο Covid-19 πιστεύετε ότι θα εφαρμοζόταν η τηλεργασία στο φορέα σας;



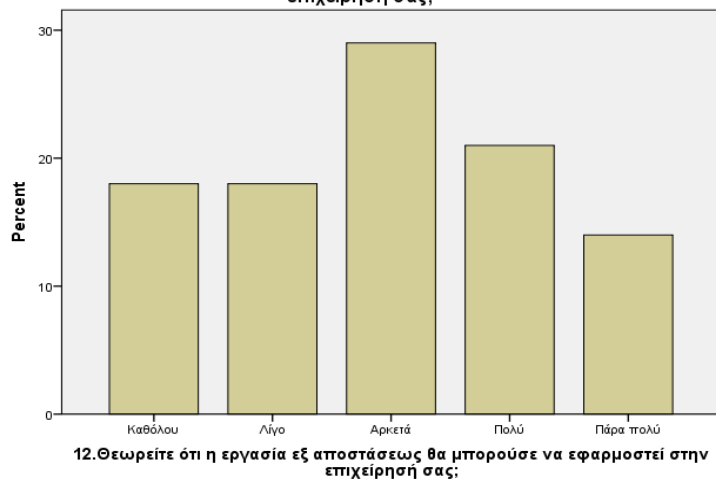
Ερώτηση 12

Το 35% (αθροιστικά) των εργαζομένων θεωρούν πως η εργασία εξ' αποστάσεως θα μπορούσε να εφαρμοστεί στην επιχείρησή τους σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό, το 29% σε αρκετό βαθμό, το 18% καθόλου και το υπόλοιπο 18% σε λίγο βαθμό.

12.Θεωρείτε ότι η εργασία εξ αποστάσεως θα μπορούσε να εφαρμοστεί στην επιχείρησή σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	18	18,0	18,0	18,0
	Λίγο	18	18,0	18,0	36,0
	Αρκετά	29	29,0	29,0	65,0
	Πολύ	21	21,0	21,0	86,0
	Πάρα πολύ	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

12.Θεωρείτε ότι η εργασία εξ αποστάσεως θα μπορούσε να εφαρμοστεί στην επιχείρησή σας;



Ερώτηση 13

Το 35% των εργαζομένων θεωρούν πως η τηλεργασία δεν επηρεάζει καθόλου την προσωπική τους ζωή, ενώ το 29% δήλωσαν πως την επηρεάζει σε αρκετά μεγάλο βαθμό ενώ το 24% σε λίγο βαθμό.

13.Θεωρείτε ότι η τηλεργασία επηρεάζει την προσωπική σας ζωή;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	35	35,0	35,0	35,0
	Λίγο	24	24,0	24,0	59,0
	Αρκετά	29	29,0	29,0	88,0
	Πολύ	5	5,0	5,0	93,0
	Πάρα πολύ	7	7,0	7,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



Ερώτηση 14

Το 56% των εργαζομένων δήλωσαν πως υπάρχουν προβλήματα στην εργασία εξ' αποστάσεως σε λίγο βαθμό ενώ το 25% σε αρκετά μεγάλο βαθμό.

14.Υπάρχουν προβλήματα στην εργασία εξ' αποστάσεως;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	8	8,0	8,0	8,0
Λίγα	56	56,0	56,0	64,0
Αρκετά	25	25,0	25,0	89,0
Πολλά	3	3,0	3,0	92,0
Πάρα πολλά	8	8,0	8,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



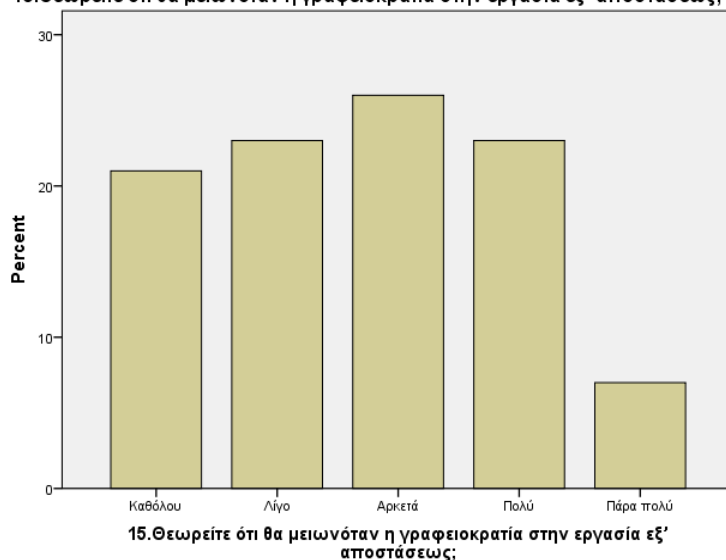
Ερώτηση 15

Το 30% (αθροιστικά) των εργαζομένων δήλωσαν πως θα μειωνόταν η γραφειοκρατία στην εργασία εξ' αποστάσεως σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό, το 26% σε αρκετά μεγάλο βαθμό, το 23% σε λίγο βαθμό ενώ το υπόλοιπο 21% θεωρούν πως δεν θα μειωνόταν καθόλου.

15.Θεωρείτε ότι θα μειωνόταν η γραφειοκρατία στην εργασία εξ' αποστάσεως;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	21	21,0	21,0	21,0
Λίγο	23	23,0	23,0	44,0
Αρκετά	26	26,0	26,0	70,0
Πολύ	23	23,0	23,0	93,0
Πάρα πολύ	7	7,0	7,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

15.Θεωρείτε ότι θα μειωνόταν η γραφειοκρατία στην εργασία εξ' αποστάσεως;



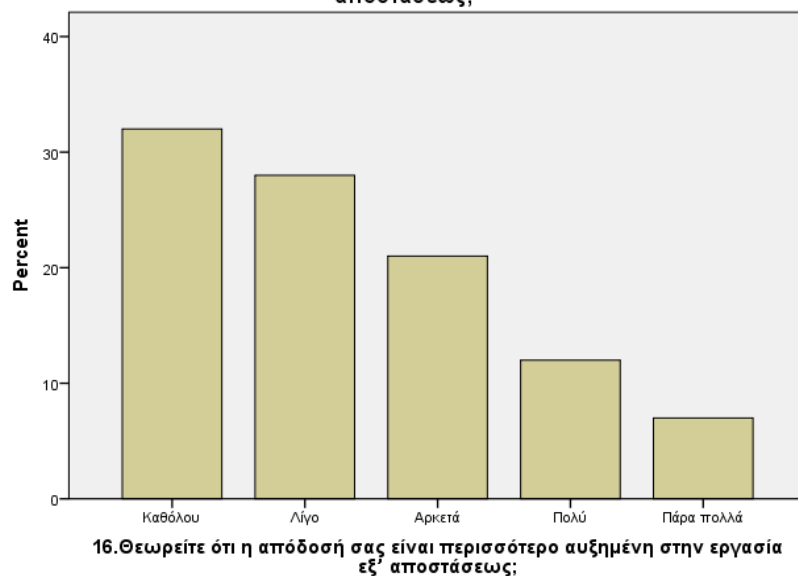
Ερώτηση 16

Το 32% των εργαζομένων δεν θεωρούν πως η απόδοσή τους είναι περισσότερο αυξημένη στην εργασία εξ' αποστάσεως, το 28% θεωρούν πως είναι αυξημένη σε λίγο βαθμό, το 21% σε αρκετό βαθμό ενώ το υπόλοιπο 19% (αθροιστικά) θεωρούν πως η απόδοσή τους είναι περισσότερο αυξημένη σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό.

16.Θεωρείτε ότι η απόδοσή σας είναι περισσότερο αυξημένη στην εργασία εξ' αποστάσεως;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	32	32,0	32,0	32,0
	Λίγο	28	28,0	28,0	60,0
	Αρκετά	21	21,0	21,0	81,0
	Πολύ	12	12,0	12,0	93,0
	Πάρα πολλά	7	7,0	7,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

16.Θεωρείτε ότι η απόδοσή σας είναι περισσότερο αυξημένη στην εργασία εξ' αποστάσεως;



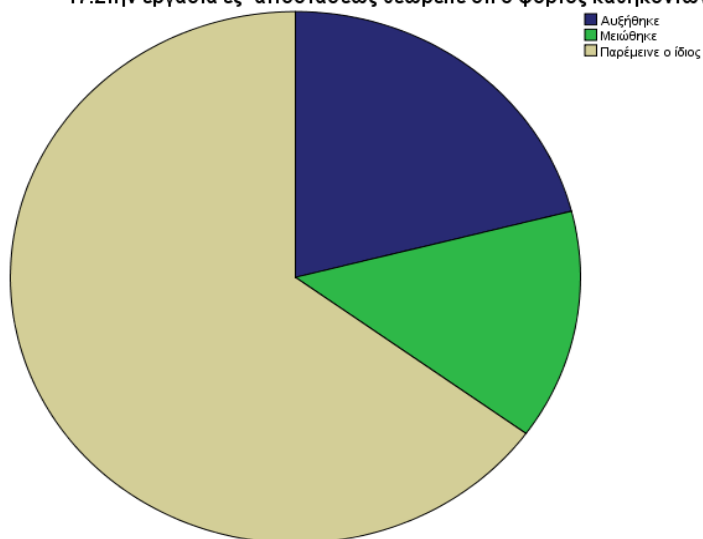
Ερώτηση 17

Το 65% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως στην εργασία εξ' αποστάσεως, ο φόρτος εργασίας παρέμεινε ο ίδιος, το 21% αυξήθηκε και το υπόλοιπο 14% μειώθηκε.

17.Στην εργασία εξ' αποστάσεως θεωρείτε ότι ο φόρτος καθηκόντων

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Αυξήθηκε	21	21,0	21,0	21,0
Μειώθηκε	14	14,0	14,0	35,0
Παρέμεινε ο ίδιος	65	65,0	65,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

17. Στην εργασία εξ' αποστάσεως θεωρείτε ότι ο φόρτος καθηκόντων



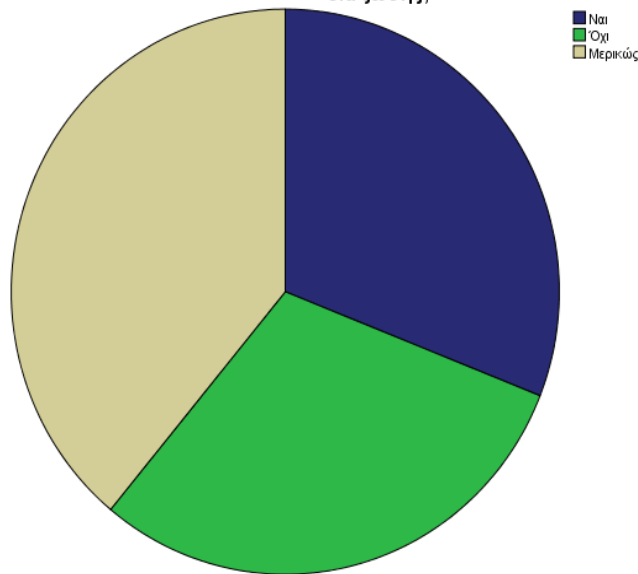
Ερώτηση 18

Το 39% των ερωτηθέντων πιστεύουν πως η εργασία εξ' αποστάσεως έχει μερικώς την ίδια αποτελεσματικότητα με την εργασία δια ζώσης, το 31% πιστεύουν πως έχει την ίδια αποτελεσματικότητα ενώ το υπόλοιπο 30% θεωρούν πως δεν έχει την ίδια αποτελεσματικότητα.

18. Η εργασία εξ' αποστάσεως έχει την ίδια αποτελεσματικότητα με την εργασία δια ζώσης;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	31	31,0	31,0	31,0
Όχι	30	30,0	30,0	61,0
Μερικώς	39	39,0	39,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

18. Η εργασία εξ' αποστάσεως έχει την ίδια αποτελεσματικότητα με την εργασία δια ζώσης;



Ερώτηση 19

Το 44% των ερωτηθέντων που απάντησαν στην παραπάνω ερώτηση ότι η εργασία εξ' αποστάσεως έχει μερικώς την ίδια αποτελεσματικότητα με την εργασία δια ζώσης ή ότι δεν έχει την ίδια αποτελεσματικότητα, δήλωσαν πως το πρόβλημα εντοπίζεται στο γεγονός ότι δεν υπάρχει πρόσβαση στα εργαλεία που χρειάζονται για την αποτελεσματικότερη διεκπεραίωση της εργασίας, το 14% ανέφεραν την ελλιπή συνεργασία, το 6% ανέφεραν τη μη έγκαιρη λήψη αποφάσεων και το υπόλοιπο 6% ανέφεραν άλλους λόγους.

19. Αν όχι ή μερικώς, που εντοπίζετε το πρόβλημα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Δεν υπάρχει πρόσβαση στα εργαλεία που χρειάζονται για την αποτελεσματικότερη διεκπεραίωση της εργασίας.	44	44,0	62,9	62,9
Μη έγκαιρη λήψη αποφάσεων	6	6,0	8,6	71,4
Ελλιπής συνεργασία	14	14,0	20,0	91,4
Άλλο	6	6,0	8,6	100,0
Total	70	70,0	100,0	
Missing				
System	30	30,0		

Total	100	100,0	
-------	-----	-------	--

Ερώτηση 20

Το 96% των ερωτηθέντων δεν απάντησαν στην συγκεκριμένη ερώτηση.

20.Αν έχετε απαντήσει "Άλλο" στην προηγούμενη ερώτηση, παρακαλώ διευκρινίστε:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	96	96,0	96,0	96,0
Κακή διαχείριση χρόνου	1	1,0	1,0	97,0
Όλα τα παραπάνω προβλήματα εντοπίζονται αναλόγως με τον φορέα και τον διαθέσιμο χρόνο των συμβαλλόμενων ατόμων.	1	1,0	1,0	98,0
Όλα τα πιο πάνω	1	1,0	1,0	99,0
Σε επαγγέλματα όπου η επαφή με τον πελάτη είναι σημαντική, με τις εξ' αποστάσεως συναντήσεις είναι εύκολο να μειωθεί το αίσθημα προσωπικής επαφής.	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

4.3 Απαντήσεις Ερευνητικών Ερωτημάτων

Ερευνητικό ερώτημα 1

Η άποψη των εργαζομένων σχετικά με το αν η εργασία εξ' αποστάσεως είναι περισσότερο αυξημένη διαφέρει ανάλογα με την ηλικία τους

Προκειμένου να επιβεβαιώσουμε το παραπάνω ερώτημα διενεργήσαμε ανάλυση διακύμανσης Ανονα, που πρακτικά συγκρίνουμε τους μέσους όρους των απαντήσεων

των ερωτηθέντων προκειμένου να διαπιστώσουμε εάν προκύπτει στατιστική σημαντικότητα.

Descriptives

16.Θεωρείτε ότι η απόδοσή σας είναι περισσότερο αυξημένη στην εργασία εξ' αποστάσεως;

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
20-30	35	2,23	1,165	,197	1,83	2,63	1	4
31-40	34	2,85	1,459	,250	2,34	3,36	1	5
41-50	13	2,23	,927	,257	1,67	2,79	1	4
51-60	15	1,73	,704	,182	1,34	2,12	1	3
>61	3	1,33	,577	,333	-,10	2,77	1	2
Total	100	2,34	1,241	,124	2,09	2,59	1	5

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι οι εργαζόμενοι ηλικίας από 31-40 ετών είναι εκείνοι που θεωρούν ότι η εργασία εξ' αποστάσεως είναι αρκετά αυξημένη σε σύγκριση με τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες.

ANOVA

16.Θεωρείτε ότι η απόδοσή σας είναι περισσότερο αυξημένη στην εργασία εξ' αποστάσεως;

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	18,096	4	4,524	3,199	,016
Within Groups	134,344	95	1,414		
Total	152,440	99			

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι υπάρχει στατιστική σημαντικότητα καθώς $\text{sig.} < \text{της τιμής Pearson } ,016$. Καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι επιβεβαιώνεται ότι ερευνητικό μας ερώτημα ότι δηλαδή η άποψη των εργαζομένων σχετικά με το αν η εργασία εξ' αποστάσεως είναι περισσότερο αυξημένη διαφέρει ανάλογα με την ηλικία τους και συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας (άνω των 51 ετών) θεωρούν ότι η εργασία εξ' αποστάσεως είναι λιγότερο αυξημένη σε σύγκριση με τους εργαζόμενους νεαρότερης ηλικίας (31-40 ετών) που θεωρούν ότι είναι αρκετά αυξημένη.

Ερευνητικό ερώτημα 2

Η άποψη των εργαζομένων σχετικά με το αν η εργασία εξ' αποστάσεως επηρεάζει την προσωπική τους ζωή διαφέρει ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας τους

Descriptives

13.Θεωρείτε ότι η τηλεργασία επηρεάζει την προσωπική σας ζωή;

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					<5	41		
6-10	23	2,65	,935	,195	2,25	3,06	1	5
11-15	14	1,29	,611	,163	,93	1,64	1	3
16-20	9	2,33	1,225	,408	1,39	3,27	1	5
>21	13	1,54	,776	,215	1,07	2,01	1	3
Total	100	2,25	1,192	,119	2,01	2,49	1	5

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι οι περισσότεροι ερωτηθέντες με προϋπηρεσία από 6-10 χρόνια στον φορέα τους θεωρούν πως η εργασία εξ' αποστάσεως επηρεάζει την προσωπική τους ζωή σε αρκετό βαθμό σε σχέση με τις υπόλοιπες ομάδες εργαζομένων ανάλογα με την προϋπηρεσία τους.

ANOVA

13.Θεωρείτε ότι η τηλεργασία επηρεάζει την προσωπική σας ζωή;

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	27,347	4	6,837	5,727	,000
Within Groups	113,403	95	1,194		
Total	140,750	99			

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι υπάρχει στατιστική σημαντικότητα καθώς sig.< της τιμής Pearson ,000. Καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι επιβεβαιώνεται ότι ερευνητικό μας ερώτημα ότι δηλαδή η άποψη των εργαζομένων σχετικά με το αν η εργασία εξ' αποστάσεως επηρεάζει την προσωπική τους ζωή διαφέρει ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας τους και συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι με μικρότερη προϋπηρεσία

(λιγότερο από 10 χρόνια) θεωρούν πως η εργασία εξ' αποστάσεως επηρεάζει την προσωπική τους ζωή σε αρκετό βαθμό ενώ οι εργαζόμενοι με παραπάνω από 10 χρόνια προϋπηρεσίας στον φορέα τους θεωρούν πως η εργασία εξ' αποστάσεως επηρεάζει την προσωπική τους ζωή σε λίγο βαθμό.

Ερευνητικό ερώτημα 3

Η άποψη των εργαζομένων σχετικά με το αν η εργασία τους θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί εξ' αποστάσεως διαφέρει ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο.

Descriptives

10.Θα συμφωνούσατε ότι η εργασία σας θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί εξ αποστάσεως;

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	12		
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	43	2,93	1,121	,171	2,59	3,28	1	5
Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	45	3,27	1,452	,216	2,83	3,70	1	5
Total	100	2,94	1,355	,135	2,67	3,21	1	5

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι όσο πιο υψηλό είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων, τόσο πιο πολύ πιστεύουν ότι η εργασία τους μπορεί να πραγματοποιηθεί εξ' αποστάσεως.

ANOVA

10.Θα συμφωνούσατε ότι η εργασία σας θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί εξ αποστάσεως;

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	21,799	2	10,900	6,614	,002
Within Groups	159,841	97	1,648		
Total	181,640	99			

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι υπάρχει στατιστική σημαντικότητα καθώς sig.< της τιμής Pearson ,002. Καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι επιβεβαιώνεται ότι ερευνητικό μας ερώτημα ότι δηλαδή η άποψη των εργαζομένων σχετικά με το αν η εργασία τους μπορεί να πραγματοποιηθεί εξ' αποστάσεως διαφέρει ανάλογα με το

εκπαιδευτικό τους επίπεδο και συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης θεωρούν λιγότερο εφικτή την εργασία εξ' αποστάσεως σε σύγκριση με τους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και τους κατόχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού τίτλου, που είναι πιο θετική στην ιδέα αυτή.

Κεφάλαιο 5

Συζήτηση των Αποτελεσμάτων

Επιχειρώντας μια συζήτηση των αποτελεσμάτων έρευνας και όπως αυτά παρατέθηκαν παραπάνω, θα λέγαμε πως το 75% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως δεν εργάζονται εξ' αποστάσεως αυτή τη στιγμή και το υπόλοιπο 25% δήλωσαν πως εργάζονται εξ' αποστάσεως αυτή τη στιγμή. Επίσης το 59% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως έχουν εργαστεί εξ' αποστάσεως στο παρελθόν ενώ το υπόλοιπο 41% δήλωσαν πως δεν έχουν εργαστεί εξ' αποστάσεως στο παρελθόν.

Επίσης σημειώθηκε πως το 37% (αθροιστικά) των εργαζομένων θα συμφωνούσαν με την άποψη ότι θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί η εργασία τους εξ' αποστάσεως σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό, το 29% σε αρκετό βαθμό, το 23% καθόλου και το υπόλοιπο 11% σε λίγο βαθμό, το 56% των εργαζομένων πιστεύουν πως αν δεν υπήρχε ο Covid-19 δεν θα εφαρμοζόταν η τηλεργασία στον φορέα τους, το 24% πιστεύουν πως μάλλον δεν θα εφαρμοζόταν ενώ το 13% πιστεύουν πως μάλλον θα εφαρμοζόταν και το 35% (αθροιστικά) των εργαζομένων θεωρούν πως η εργασία εξ' αποστάσεως θα μπορούσε να εφαρμοστεί στην επιχείρησή τους σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό, το 29% σε αρκετό βαθμό, το 18% καθόλου και το υπόλοιπο 18% σε λίγο βαθμό.

Επιπλέον το 35% των εργαζομένων θεωρούν πως η τηλεργασία δεν επηρεάζει καθόλου την προσωπική τους ζωή, ενώ το 29% δήλωσαν πως την επηρεάζει σε αρκετά μεγάλο βαθμό ενώ το 24% σε λίγο βαθμό, το 56% των εργαζομένων δήλωσαν πως υπάρχουν προβλήματα στην εργασία εξ' αποστάσεως σε λίγο βαθμό ενώ το 25% σε αρκετά μεγάλο βαθμό και το 30% (αθροιστικά) των εργαζομένων δήλωσαν πως θα μειωνόταν η γραφειοκρατία στην εργασία εξ' αποστάσεως σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό, το 26% σε αρκετά μεγάλο βαθμό, το 23% σε λίγο βαθμό ενώ το υπόλοιπο 21% θεωρούν πως δεν θα μειωνόταν καθόλου.

Το 32% των εργαζομένων δεν θεωρούν πως η απόδοσή τους είναι περισσότερο αυξημένη στην εργασία εξ' αποστάσεως, το 28% θεωρούν πως είναι αυξημένη σε λίγο βαθμό, το 21% σε αρκετό βαθμό ενώ το υπόλοιπο 19% (αθροιστικά) θεωρούν πως η απόδοσή τους είναι περισσότερο αυξημένη σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό, το 65% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως στην εργασία εξ' αποστάσεως, ο φόρτος εργασίας παρέμεινε ο ίδιος, το 21% αυξήθηκε και το υπόλοιπο 14% μειώθηκε και το 39% των ερωτηθέντων πιστεύουν πως η εργασία εξ' αποστάσεως έχει μερικώς την ίδια αποτελεσματικότητα με την εργασία δια ζώσης, το 31% πιστεύουν πως έχει την ίδια αποτελεσματικότητα ενώ το υπόλοιπο 30% θεωρούν πως δεν έχει την ίδια αποτελεσματικότητα.

Αντίστοιχα, το 44% των ερωτηθέντων που απάντησαν στην παραπάνω ερώτηση ότι η εργασία εξ' αποστάσεως έχει μερικώς την ίδια αποτελεσματικότητα με την εργασία δια ζώσης ή ότι δεν έχει την ίδια αποτελεσματικότητα, δήλωσαν πως το πρόβλημα εντοπίζεται στο γεγονός ότι δεν υπάρχει πρόσβαση στα εργαλεία που χρειάζονται για την αποτελεσματικότερη διεκπεραίωση της εργασίας, το 14% ανέφεραν την ελλιπή συνεργασία, το 6% ανέφεραν τη μη έγκαιρη λήψη αποφάσεων και το υπόλοιπο 6% ανέφεραν άλλους λόγους και το 96% των ερωτηθέντων δεν απάντησαν στην συγκεκριμένη ερώτηση.

Ως προς τα ερευνητικά ερωτήματα, καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι επιβεβαιώνεται ότι ερευνητικό μας ερώτημα ότι δηλαδή η άποψη των εργαζομένων σχετικά με το αν η εργασία εξ' αποστάσεως είναι περισσότερο αυξημένη διαφέρει ανάλογα με την ηλικία τους και συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας (άνω των 51 ετών) θεωρούν ότι η εργασία εξ' αποστάσεως είναι λιγότερο αυξημένη σε σύγκριση με τους εργαζόμενους νεαρότερης ηλικίας (31-40 ετών) που θεωρούν ότι είναι αρκετά αυξημένη.

Επίσης καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι επιβεβαιώνεται ότι ερευνητικό μας ερώτημα ότι δηλαδή η άποψη των εργαζομένων σχετικά με το αν η εργασία εξ' αποστάσεως επηρεάζει την προσωπική τους ζωή διαφέρει ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας τους και συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι με μικρότερη προϋπηρεσία (λιγότερο από 10 χρόνια) θεωρούν πως η εργασία εξ' αποστάσεως επηρεάζει την

προσωπική τους ζωή σε αρκετό βαθμό ενώ οι εργαζόμενοι με παραπάνω από 10 χρόνια προϋπηρεσίας στον φορέα τους θεωρούν πως η εργασία εξ' αποστάσεως επηρεάζει την προσωπική τους ζωή σε λίγο βαθμό.

Τέλος, καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι επιβεβαιώνεται ότι ερευνητικό μας ερώτημα ότι δηλαδή η άποψη των εργαζομένων σχετικά με το αν η εργασία τους μπορεί να πραγματοποιηθεί εξ' αποστάσεως διαφέρει ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο και συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης θεωρούν λιγότερο εφικτή την εργασία εξ' αποστάσεως σε σύγκριση με τους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και τους κατόχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού τίτλου, που είναι πιο θετική στην ιδέα αυτή.

Σε βιβλιογραφικό επίπεδο ωστόσο, σε άλλες έρευνες, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η ομαλή εφαρμογή του μοντέλου της εργασίας από το σπίτι, καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τη σκοπιμότητα του εργασιακού περιβάλλοντος στο σπίτι και τη διαθεσιμότητα ψηφιακής τεχνολογίας και ισχυρού δικτύου Διαδικτύου, συμμετοχής σε διαδικτυακές συναντήσεις και άλλα. Πολλοί εργαζόμενοι λένε ότι η εργασία από το σπίτι αντιμετωπίζει έναν άβολο χώρο εργασίας, παρεμβολές από μέλη της οικογένειας ή άλλα μέρη και προκαλεί άγχος στους εργαζόμενους (Tuwinanto & Rahadi, 2021).

Οι εργαζόμενοι επίσης συχνά παρεμποδίζονται στη λήψη δεδομένων και πληροφοριών για την ολοκλήρωση των καθηκόντων/θέσεων εργασίας, καθώς και δυσκολεύονται να επικοινωνήσουν και να λάβουν τις απαραίτητες πληροφορίες από την ηγεσία. Οι εργασιακές σχέσεις με τους συναδέλφους επίσης δεν λειτουργούν ομαλά, ειδικά για να λάβετε υποστήριξη δεδομένων και πληροφοριών, επειδή πρέπει να γίνεται εξ αποστάσεως μέσω τηλεφωνικών γραμμών, email και παρόμοιων δραστηριοτήτων που δεν είναι τόσο δωρεάν όσο η εργασία στο γραφείο (Gibbs, Mengel & Siemroth, 2021).

Ο αντίκτυπος της εργασίας από το σπίτι στις ψυχικές και συναισθηματικές συνθήκες είναι εμφανής ιδιαίτερος σε πτυχές της εργασιακής συμπεριφοράς που είναι λιγότερο παραγωγικές, λιγότερο υπεύθυνες, ακανόνιστες ώρες εργασίας, δεν μπορούν να συνεργαστούν καλά, λιγότερο προσανατολισμένες στην ποιότητα και άλλες. Ένας

άλλος δείκτης που επηρεάζεται από την εργασία από το σπίτι, είναι η προκοινωνική συμπεριφορά, δηλαδή η διατάραξη της προκοινωνικής συμπεριφοράς των εργαζομένων προς όφελος άλλων (Marbun & Setiawan, 2017).

Ένας άλλος δείκτης είναι η υπερκινητικότητα/απροσεξία. Η εργασία στο Διαδίκτυο κάνει τους υπαλλήλους να αισθάνονται λιγότερο επαρκής σε ψυχολογική βάση. Αν τους δοθεί μια εργασία που δεν είναι σύμφωνη με τις ικανότητές τους, τείνουν να μην ακολουθούν οδηγίες, έλλειψη ευθύνης, χαμηλή ποιότητα εργασίας, ακανόνιστες ώρες εργασίας, έλλειψη αυτοπεποίθηση, έλλειψη δημιουργικότητας, έλλειψη καθοδήγησης και βοήθειας από την ηγεσία και άλλα. Αυτό έχει αντίκτυπο στα συναισθηματικά συμπτώματα που σχετίζονται με την ικανότητα ρύθμισης, ελέγχου και χρήσης των συναισθημάτων ως βάση για την ανάπτυξη της λογικής και της αυτογνωσίας.

Ως εκ τούτου, η εφαρμογή της εργασίας από το σπίτι χρειάζεται να αναπτύξει μια καλή ή θετική διάθεση προς τους εργαζομένους, μεταξύ άλλων, δημιουργώντας αμφίδρομη επικοινωνία και διάλογο μεταξύ ηγετών και προσωπικού, αναπτύσσοντας αυτογνωσία, δημιουργώντας ενεργές στάσεις και άλλα (Zhang et al., 2021). Ο αντίκτυπος της πανδημίας Covid-19 είχε αντίκτυπο σε διάφορες πτυχές, συμπεριλαμβανομένων των συναισθηματικών ψυχικών καταστάσεων, της ψυχολογικής ευεξίας, της εργασιακής απόδοσης και της εργασιακής ικανοποίησης, που με τη σειρά τους επηρεάζει τις εργασιακές προσδοκίες των εργαζομένων.

Το συμπέρασμα είναι ότι αυτές οι τέσσερις πτυχές πρέπει να τύχουν προσοχής κατά την εφαρμογή της εργασίας από το σπίτι, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν ακόμα να διατηρούν τις ρουτίνες, τις ευθύνες, την ποιότητα εργασίας και την παραγωγικότητα. Η ίδια η εφαρμογή της εργασίας από το σπίτι πρέπει να υποστηρίζεται από ένα ευνοϊκό περιβάλλον εργασίας στο σπίτι, υποστήριξη για τη διαθεσιμότητα των απαραίτητων δεδομένων και πληροφοριών, καθώς και τη διαθεσιμότητα ψηφιακής τεχνολογίας και ισχυρού δικτύου Διαδικτύου.

Κεφάλαιο 6

Συμπεράσματα

Ο COVID-19 έχει επηρεάσει τις ζωές πολλών ανθρώπων. Για να αποφευχθεί η μελλοντική εξάπλωση αυτής της πανδημίας, πολλοί οργανισμοί έπρεπε να αλλάξουν τον παραδοσιακό τρόπο εργασίας τους. Η έλευση του τρόπου εργασίας από το σπίτι, επέφερε κάποια ευκολία, αλλά καθώς ο αντίκτυπος της πανδημίας έχει βαθύνει, είχε επίσης ορισμένες επιπτώσεις σε οργανισμούς, εργαζόμενους και επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού που θα συνεχιστούν και στη μετά την πανδημία εποχή.

Μέσα από μια συζήτηση της σχετικής βιβλιογραφίας, αυτή η εργασία υποστηρίζει ότι κατά τη διάρκεια της κρίσης του ιού COVID-19, όταν οι άνθρωποι εργάζονταν από το σπίτι, έπρεπε να αντιμετωπίσουν ζητήματα, όπως η βελτίωση των εργασιακών δεξιοτήτων, το άγχος των εργαζομένων υπό την κρίση, η ανισορροπία εργασίας-οικογένειας και η ενίσχυση της εταιρικής κουλτούρας των επιχειρήσεων. Η εστίαση σε αυτά τα ζητήματα έχει οφέλη τόσο για οργανισμούς όσο και για άτομα, ειδικά στην τρέχουσα κρίση. Η μελλοντική έρευνα θα πρέπει επίσης να εξετάσει τις επιπτώσεις αυτού του μοντέλου εργασίας στην εποχή μετά τον ιό COVID-19.

Αδυναμίες της Έρευνας

Η παρούσα εργασία επιχείρησε να αναλύσει το φαινόμενο της εργασίας από το σπίτι κατά την περίοδο του ιού Covid-19. Ωστόσο μια αδυναμία είναι πως εξέτασε μόνο τις επιπτώσεις της περίπτωσης της εργασίας στους ανθρώπους κατά τη διάρκεια του COVID-19 και θα πρέπει να συγκρίνει την επίδραση της εργασίας από το σπίτι στους εργαζόμενους και πριν από την επιδημία του ιού COVID-19. Ως εκ τούτου λοιπόν, στο άμεσο μέλλον θα πρέπει να εξεταστεί αν εξακολουθεί να είναι ευρέως διαδεδομένο το μοντέλο της εργασίας από το σπίτι στη μετά τον ιό COVID-19 εποχή και εάν

εξακολουθούν να υπάρχουν πολλές εταιρείες που χρησιμοποιούν το μοντέλο αυτό στην εργασία τους καθώς ποιος θα είναι ο αντίκτυπος στους ανθρώπους εκείνη την περίοδο.

Μελλοντική Έρευνα

Η εργασία από το σπίτι θα συνεχίσει να έχει αντίκτυπο στις επιχειρήσεις και την εργασία. Εκτός από τις αναλύσεις που έχει ήδη παράσχει η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία, υπάρχουν ορισμένες θεωρητικές και πρακτικές μελέτες από την πλευρά του τμήματος ΔΑΔ που πρέπει να ενισχυθούν στην τρέχουσα και μετά την πανδημία εποχή. Οι οργανισμοί θα πρέπει να χρησιμοποιούν βασικά στοιχεία λειτουργίας της επιχείρησης στο μοντέλο εργασία από το σπίτι για να βοηθήσουν τους επαγγελματίες να εργάζονται πιο αποτελεσματικά.

Επίσης κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι παραδοσιακές λειτουργίες του τμήματος ΔΑΔ στις επιχειρήσεις, αντικαταστάθηκαν από διαδικτυακή εργασία. Απαιτείται λοιπόν πλέον μια βασική εικονική διαδικτυακή διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού για την ολοκλήρωση της πρόσληψης και στελέχωσης. Σε αντίθεση με τη ροή εργασιών γραφείου, οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να βελτιστοποιούν τις εργασιακές ευθύνες και τη ροή εργασίας για τους υπαλλήλους που εργάζονται από το σπίτι. Επίσης ο αντίκτυπος της κρίσης οδήγησε σε ένα πιο δημοφιλές σύστημα ανθρώπινου δυναμικού προσανατολισμένο στις εργασιακές σχέσεις.

Αυτό το σύστημα φέρνει τους υπαλλήλους πιο κοντά μαζί με τον οργανισμό και φέρνει μια ισχυρή οργανωτική δέσμευση. Σε μια κατάσταση πανδημίας λοιπόν, θα πρέπει να εξεταστεί πως θα μπορούσε να αναπτυχθεί μια στρατηγική με σκοπό για να βοηθήσει τον οργανισμό να ξεπεράσει την κρίση σε συνδυασμό με το πως η εταιρική κοινωνική ευθύνη θα βοηθήσει τις εταιρείες να βελτιώσουν τις επιδόσεις τους και να τοποθετηθούν καλύτερα κατά τη διάρκεια της πανδημίας στην ανταγωνιστική αγορά.

Παράρτημα Νο.1

Ερωτηματολόγιο

Έρευνας

Εισαγωγικές ερωτήσεις:

1) Ποιο είναι το φύλο σας;

Άνδρας

Γυναίκα

2) Ποια η οικογενειακή σας κατάσταση;

Άγαμος

Έγγαμος

Χήρος

Διαζευγμένος

Σύμφωνο Συμβίωσης

3) Ποια είναι η ηλικία σας;

20-30

31-40

41-50

51-60

>61

4) Ποια η βαθμίδα εκπαίδευσης;

Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Τριτοβάθμια Εκπαίδευση

Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό

5) Με ποια σχέση εργασίας απασχολείστε στο συγκεκριμένο οργανισμό;

Μόνιμος Υπάλληλος

Υπάλληλος Αορίστου Χρόνου

6) Ποια θέση κατέχετε στη συγκεκριμένη επιχείρηση;

Υπάλληλος

Προϊστάμενος Τμήματος

Προϊστάμενος Διεύθυνσης

Εξωτερικός Συνεργάτης

7) Πόσα χρόνια προϋπηρεσίας έχετε στον συγκεκριμένο φορέα;

<5

6 -10

11-15

16 -20

>21

8) Εργάζεστε εξ αποστάσεως αυτή την στιγμή;

Ναι

Όχι

9) Έχετε δουλέψει ποτέ εξ αποστάσεως στο παρελθόν;

Ναι

Όχι

10) Θα συμφωνούσατε ότι η εργασία σας θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί εξ αποστάσεως;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

11) Αν δεν υπήρχε ο Covid-19 πιστεύετε ότι θα εφαρμοζόταν η τηλεργασία στο φορέα σας;

Ναι

Μάλλον Ναι

Μάλλον Όχι

Όχι

Δεν γνωρίζω

12) Θεωρείτε ότι η εργασία εξ αποστάσεως θα μπορούσε να εφαρμοστεί στην επιχείρησή σας;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

13) Θεωρείτε ότι η τηλεργασία επηρεάζει την προσωπική σας ζωή;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

14) Υπάρχουν προβλήματα στην εργασία εξ' αποστάσεως;

Καθόλου

Λίγα

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

15) Θεωρείται ότι θα μειωνόταν η γραφειοκρατία στην εργασία εξ' αποστάσεως;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

16) Θεωρείται ότι η απόδοσή σας είναι περισσότερο αυξημένη στην εργασία εξ' αποστάσεως;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

17) Στην εργασία εξ' αποστάσεως θεωρείτε ότι ο φόρτος καθηκόντων,

Αυξήθηκε

Μειώθηκε

Παρέμεινε ίδιος

18) Η εργασία εξ' αποστάσεως έχει την ίδια αποτελεσματικότητα με την εργασία δια ζώσης;

Ναι

Όχι

Μερικώς

19) Αν όχι ή μερικώς, που εντοπίζετε το πρόβλημα;

Δεν υπάρχει πρόσβαση στα εργαλεία που χρειάζονται για την αποτελεσματικότερη διεκπεραίωση της εργασίας.

Μη έγκαιρη λήψη αποφάσεων

Ελλιπής συνεργασία

20) Αν έχετε απαντήσει Άλλο στη προηγούμενη ερώτηση, παρακαλώ διευκρινίστε

Διευκρινίστε:.....

Βιβλιογραφία

Αρθρογραφία

Allen, D., Renn, R., Griffeth, R. 2003. The Impact of Telecommuting Design on Social Systems, Self-Regulation, and Role Boundaries. In *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 125-163

Andersen, K.G., Rambaut, A., Lipkin, W.I., Holmes, E.C., Garry, R.F.: The proximal origin of SARS-CoV-2. *Nat. Med.* 26(4), 450–452 (2020)

Allen, T.D., Golden, T.D, Shockley, K.M. 2015. How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. In *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.

Ahlstrom, D., and Wang, L. C. 2020. Temporal strategies and rms' speedy responses to COVID-19 [Editorial Material; Early Access]. *J. Manag. Stud.* 5, 592–596.

Alhat, S. 2020. Virtual classroom: a future of education post-COVID-19. *Shanlax Int. J. Educ.* 8, 101–1048

Ali, N., and Kakakhel, S. J. (013. Relationship between occupational stress and organizational commitment (empirical evidence from pharmaceuticals industry). *J. Manag. Sci.* 2:292

Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., and Gray, C. E. 2021. Boundary management and work-nonwork balance while working from home. *Appl. Psychol-Int. Rev.* 70, 60–84

Al-Mansour, J. F., and Al-Ajmi, S. A. 2020. Coronavirus 'COVID-19' – supply chain disruption and implications for strategy, economy, and management. *JAFEB.* 7, 659–672

Bankwest Curtin Economics Centre, Curtin University School of Economics 2017. When two worlds collide: working from home and family functioning. *Int. Labour Rev.* 23, 609–630.

Behrens, K., Kichko, S., and isse, J. F. (202). Working from home: too much of a good thing? CEPR Discussion Papers.

Blythe, B. T. 2004. The human side of crisis management. *JOH* 37–39. Borkovich, D. J., and Skovira, R. J. (2020). Working from home: cybersecurity in the age of COVID-19. *Issues Inf. Syst.* 21, 234–246

Belzunegui-Eraso, A., Erro-Garcés, A. 2020. Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. In *Sustainability*, 12(3662).

Bilotta, I., Cheng, S., Davenport, M.K., King, E. 2021. Using the job demands-resources model to understand and address employee well-being during the COVID-19 pandemic. In *Industrial and Organizational Psychology*, 14, 267-273.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., Ying, Z.J. 2015. Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. In *Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165

Bulut, S., Maimaiti, R. 2021. Remote Working in the Period of the COVID-19. In *Journal of Psychological Research*, 3(1), 61-65. Available at https://www.researchgate.net/publication/350728002_Remote_working_in_the_period_of_the_COVID-19

Cable, D. M., and Derue, D. S. 2002. The convergent and discriminant validity of subjective t perceptions. *J. Appl. Psychol.* 87, 875–884.

Christina, N., and Fotios, V. 2015. HR's strategic role in terms of crisis management. *Int. J. Tech. Res. Appl.* 7–8.

Chung-Yan, G. A. 2006. Adapting to the work environment: an integrative model of adaptive skills, person-environment t, and work stress. (Canada: Doctoral dissertation, University of Guelph).

Colley, L. & Williamson, S. 2020. With management resistance overcome, working from home may be here to stay. *The Conversation*. Available at <https://theconversation.com/with-management-resistance-overcome-working-from-homemay-be-here-to-stay-144850>

Cook, D., Rudnicka, A., Newbold, J. 2021. Work-life balance in a pandemic: a public health issue we cannot ignore. In *the Conversation* Available at <https://theconversation.com/work-life-balance-in-a-pandemic-a-public-health-issue-we-cannot-ignore-155492>

Cooper, C.D. 2002. Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and in private organizations. In *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 511-532. Retrieved on 07 July 2021

Dockery, M., and Bawa, S. 2020. Working from home in the COVID-19 lockdown. NCVER's International Tertiary Education Research Database.

Duxbury, L. E., Higgins, C. A., and omas, D. R. 1996. Work and family environments and the adoption of computer-supported supplemental work- at-home. *J. Vocat. Behav.* 49, 1–23.

Gajendran, R.S., Harrison, D.A. 2007. The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. In *Journal of Applied Psychology*.

Gigauri, I. J. 2020. Influence of Covid-19 crisis on human resource management and companies' response: the expert study. *IJMSBA* 6, 15–24.

Golden, T. D. 2012 Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: telework during traditional and nontraditional work hours. *J. Bus. Psychol.* 27, 255–269

Golden, T.D., Gajendran, R.S. 2019. Unpacking the Role of a Telecommuter's Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, and Social Support. In *Journal of Business and Psychology*, 35(1), 55-59.

Golden, T.D., Veiga, J.F. 2005. The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. In *Journal of Management*, 31(2), 301-318

Hall, M., Prayag, G., Fieger, P., Dyason, D., Beyond panic buying consumption displacement and COVID-19. *J. Serv. Manage.* (2020).

Jamal, M.T., Anwar, I., Khan, N.A., Saleem, I. 2021. Work during COVID-19: assessing the influence of job demands and resources on practical and psychological outcomes for employees. In *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. Retrieved on 08 July 2021

Kaczmarek, J. 2020. Home Office ist nicht Remote Work – so geht es richtig | Remote Work #1. In *Remote Work. digital kompakt*. Available at <https://open.spotify.com/episode/4DJUwcOsvyeGipaV7K0P9H?si=04c7b0011ebb4e72>

Kokshagina, O. 2021. Too much information: the COVID work revolution has increased digital overload. In *the Conversation*. Available at <https://theconversation.com/too-much-information-the-covid-work-revolution-has-increased-digital-overload-153293>

Leonardi, P.M. 2021. COVID and the New Technologies of Organizing: Digital Exhaust, Digital Footprints, and Artificial Intelligence in the Wake of Remote Work. In *Journal of Management Studies*, 58(1), 249-253.

Liu, L.-J., and Guo, Q. 2007. Loneliness and health-related quality of life for the empty nest elderly in the rural area of a mountainous county in China. *Qual. Life Res.* 16, 1275–1280

Lockwood, N. R. 2005. Crisis management in today's business environment: HR's strategic role. *Hr Magazine*, 1–10.

Mani, A., Siju, N.M. 2021. Telecommuting: An empirical study on Job Performance, Job Satisfaction and Employees Commitment during Pandemic Circumstances. In Shanlax Journal of Management, 8(3), 1-10.

Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M.L., Russo, V., Zito, M., Cortese, C.G. 2020. Wellbeing Costs of Technology Use during Covid-19 Remote Working: An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale. In Sustainability, 12(15).

Morgeson, F., Humphrey, S.E. 2006. The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. In Journal of Applied Psychology, 91(6), 1321-1339.

Martin-Neuninger, R., Ruby, M.B.: What does food retail research tell us about the implications of coronavirus (COVID-19) for grocery purchasing habits? Front. Psychol. 11 (2020).

Pantano, E., Pizzi, G., Scarpi, D., Dennis, C.: Competing during a pandemic? Retailers' ups and downs during the COVID-19 outbreak. J. Bus. Res. (2020).

Personio. 2021. Productivity, Culture, and Focus at Risk: The Expensive Consequences of Post-Pandemic Work. Available at <https://www.personio.com/blog/post-pandemic-hr-study/>

Robinson, M. 2020. Three tips for managing A remote working team. In HR Strategy and Planning Excellence Essentials. Available at <https://ezproxy.saimia.fi/login?&url=https://www-proquest-com.ezproxy.saimia.fi/magazines/three-tips-managing-remote-working-team/docview/2425011209/se-2?accountid=202350>

Savu, I. 2019. Amplifying performance in virtual teams optimizing communication strategies. In Research and Science Today, 112-122. Available at <https://search-proquest->

com.ezproxy.saimia.fi/docview/2275917989/fulltextPDF/320FB7141C794F8APQ/8?ac
cou ntid=202350

Schieman, S., and Young, M. 2010. Is there a downside to schedule control for the work-family interface? *J. Fam. Issues* 31, 1391–1414

Sharma, J., Dhar, R. L., and Tyagi, A. 2016. Stress as a mediator between work-family conflict and psychological health among the nursing staff: moderating role of emotional intelligence. *Appl. Nurs. Res.* 30, 268–275.

Shepherd-Banigan, M., Bell, J. F., Basu, A., Booth-Laforce, C., and Harris, J. R. 2016. Workplace stress and working from home in increase depressive symptoms among employed women with young children. *Int. J. Behav. Med.* 23, 102–111.

Singh, M. K., and Kumar, V. 2020. Impact of Covid-19 pandemic on working culture: an exploratory research among information technology (IT) professionals in Bengaluru, Karnataka (India). *XAAT XII*:3184

Solís, M. S. 2016. Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict. *ARLA* 29, 435–449. doi: 10.1108/ARLA-10-2015-0289 Song, Y., and Gao, J. (2018). Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *IZA Discussion Papers*. 2649–2668.

Song, Y., and Gao, J. 2020. Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *J. Happiness Stud.* 21, 2649–2668.

Toscano, F., Zappalà, S. 2020. Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. In *Sustainability*, 12(23)

Thomas, L. T., and Ganster, D. C. 1995. Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *J. Appl. Psychol.* 80, 6–15.

Vayre, E., and Pignault, A. 2014. A systemic approach to interpersonal relationships and activities among French teleworkers. *N. Technol. Work. Employ.* 29, 177–192.

Velnampy, T., and Aravinthan, S. 2013. Occupational stress and organizational commitment in private banks: a Sri Lankan experience. *JFA* 5, 254–267.

White, D. R. 2019. Agency theory and work from home. *Labour* 33, 1–25

Wilson, J. 2021. Impact of work from home policies on workplace productivity and employee sentiments during the COVID-19 pandemic.

Zou, P., Huo, D., and Li, M. 2020b. The impact of the COVID-19 pandemic on firms: a survey in Guangdong Province, China. *Glob. Health Res. Policy* 5:41

Zou, C., Zhao, W., and Siau, K. 2020a. COVID-19 calls for remote reskilling and retraining. *Cutter Bus. Technol. J.* 33, 21–25.

Zhang, Q., Ding, J., Zhang, Z., Yang, X., & Yang, Y. 2021. The effect of congruent emotional context in emotional word processing during discourse comprehension. *Journal of Neurolinguistics*, 59.

Zou, P., Huo, D., and Li, M. 2020b. The impact of the COVID-19 pandemic on firms: a survey in Guangdong Province, China. *Glob. Health Res. Policy* 5:41

Zou, C., Zhao, W., and Siau, K. 2020a. COVID-19 calls for remote reskilling and retraining. *Cutter Bus. Technol. J.* 33, 21–25.