
Π.Μ.Σ. ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

**ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**

**ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ: Ο
ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΞΟΙΚΕΙΩΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ
ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΥΤΟΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ.**

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑΣ: ΜΑΡΙΑ ΙΩΝΝΑ ΛΟΥΚΑ

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ: ΜΠΕΛΛΟΥ ΒΙΚΤΩΡΙΑ - ΜΑΡΙΑ
ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΒΟΛΟΣ 2025

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΞΟΙΚΕΙΩΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΥΤΟΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία εξετάζει τη σχέση μεταξύ της τηλεργασίας και διαφόρων παραγόντων που παίζουν καθοριστικό ρόλο στην επιτυχή έκβαση της, αναδεικνύοντας τη σημασία τους στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον. Η τηλεργασία αποτελεί πλέον αναπόσπαστο μέρος της επαγγελματικής πραγματικότητας, επηρεάζοντας τόσο την παραγωγικότητα όσο και τη γενικότερη εργασιακή συμπεριφορά των εργαζομένων. Η τεχνολογική εξοικείωση και η αυτοπαρακίνηση αναγνωρίζονται ως κρίσιμοι παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων σε απομακρυσμένο περιβάλλον εργασίας.

Ο κύριος σκοπός της εργασίας είναι η διερεύνηση των αλληλεπιδράσεων μεταξύ αυτών των παραγόντων, προκειμένου να αναδειχθούν οι μηχανισμοί που ενισχύουν την αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας. Μέσα από την ανάλυση που πραγματοποιείται, αναδεικνύονται σημαντικά στοιχεία για την βελτίωση των εργασιακών πρακτικών και των διοικητικών στρατηγικών.

Η μεθοδολογία της έρευνας βασίστηκε σε ποσοτική ανάλυση δεδομένων, τα οποία συλλέχθηκαν μέσω ερωτηματολογίων από εργαζόμενους τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Χρησιμοποιήθηκαν στατιστικές μέθοδοι ανάλυσης, όπως η πολυμεταβλητή ανάλυση και το τεστ ανεξαρτησίας, για την εξέταση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών.

Τα αποτελέσματα της έρευνας καταδεικνύουν ότι η εξοικείωση με την τεχνολογία επηρεάζει θετικά την εργασιακή απόδοση, ενώ η αυτοπαρακίνηση λειτουργεί ως μεσολαβητικός παράγοντας. Παράλληλα, διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι με μεγαλύτερη αυτονομία και ικανότητα αυτοδιαχείρισης αποδίδουν καλύτερα στην τηλεργασία.

Συνοψίζοντας, η εργασία αναδεικνύει τη σημασία της τεχνολογικής υποστήριξης και

της ενίσχυσης της αυτοπαρακίνησης για τη βελτίωση της εργασιακής απόδοσης σε περιβάλλοντα τηλεργασίας. Τα ευρήματα παρέχουν σημαντικές κατευθύνσεις για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, προκειμένου να υιοθετήσουν αποτελεσματικές στρατηγικές που θα ενισχύσουν την παραγωγικότητα και την ευημερία των εργαζομένων σε απομακρυσμένα περιβάλλοντα εργασίας.

Λέξεις κλειδιά: τηλεργασία, εργασιακή απόδοση, αυτοπαρακίνηση, τεχνολογική εξοικείωση.

TELEWORKING AND EMPLOYEE PERFORMANCE: THE ROLE OF TECHNOLOGY FAMILIARITY AND SELF-MOTIVATION.

ABSTRACT

This study examines the relationship between telework and various factors that play a crucial role in its successful implementation, highlighting their importance in the modern work environment. Telework has now become an integral part of professional reality, affecting both productivity and employees' overall work behavior. Technological familiarity and self-motivation are recognized as critical factors influencing employee performance in a remote work environment.

The main objective of this study is to explore the interactions between these factors to identify the mechanisms that enhance telework effectiveness. Through the conducted analysis, significant insights emerge for improving work practices and managerial strategies.

The research methodology was based on a quantitative analysis of data collected through questionnaires from employees in both the public and private sectors. Statistical analysis methods, such as multivariate analysis and independence tests, were used to examine the relationships between variables.

The research findings indicate that technological familiarity positively influences work performance, while self-motivation acts as a mediating factor. Additionally, it was found that employees with greater autonomy and self-management skills perform better in telework settings.

In conclusion, this study highlights the importance of technological support and the enhancement of self-motivation in improving work performance in remote work environments. The findings provide valuable insights for businesses and organizations to adopt effective strategies that enhance productivity and employee well-being in telework settings.

Keywords: telework, work performance, self-motivation, technological familiarity.

Περιεχόμενα

Κεφάλαιο 1 : Εισαγωγή.....	6
1.1 Περιγραφή και σημασία του θέματος της εργασίας	6
1.2 Σκοπός, στόχοι και ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας.....	6
1.3 Δομή και διάρθρωση της εργασίας	7
Κεφάλαιο 2 : Βιβλιογραφική και θεωρητική επισκόπηση.....	9
2.1 Τηλεργασία.....	9
2.1.1 Εννοιολογικό πλαίσιο, χαρακτηριστικά και μορφές της τηλεργασίας	9
2.1.2 Ιστορική εξέλιξη και παράγοντες που συνέβαλαν στην εξάπλωσή της	10
2.1.3 Οφέλη και προκλήσεις της τηλεργασίας	12
2.1.4 Η τηλεργασία ως νέος εργασιακός κανόνας και επιπτώσεις στην εργασιακή απόδοση	14
2.1.5 Επιδράσεις της τηλεργασίας στην οργανωσιακή συμπεριφορά και παραγωγικότητα	16
2.1.6 Ο ρόλος και η σημασία της τεχνολογίας στην υποστήριξη της τηλεργασίας.....	18
2.2 Αυτοπαρακίνηση.....	20
2.2.1 Η έννοια της αυτοπαρακίνησης.....	20
2.2.2 Η διαδικασία της αυτοπαρακίνησης.....	22
2.2.3 Η αναγκαιότητα της αυτοπαρακίνησης στην τηλεργασία.....	24
2.3 Εργασιακή απόδοση.....	27
2.3.1 Εργασιακή απόδοση σε καθεστώς τηλεργασίας	27
2.3.2 Παράγοντες που Επηρεάζουν την Εργασιακή Απόδοση στην Τηλεργασία.....	29
2.3.3 Μέτρηση και Αξιολόγηση της Απόδοσης.....	31
2.4 Τεχνολογία	33
2.4.1 Μοντέλο Αποδοχής Τεχνολογίας (MAT)	33
2.4.2 Αντιλαμβανόμενη Ευκολία Χρήσης.....	35
2.4.3 Αντιλαμβανόμενη Χρησιμότητα.....	37
Κεφάλαιο 3 : Μεθοδολογικό πλαίσιο	40
3.1 Σχεδιασμός της έρευνας	40
3.2 Διαδικασία συλλογής του δείγματος.....	40
3.3 Μέθοδοι ανάλυσης των δεδομένων.....	41
3.4 Μέθοδος ανάλυσης των δεδομένων	42
Κεφάλαιο 4: Αποτελέσματα στατιστικής ανάλυσης.....	43
4.1 Διαγραμματική απεικόνιση απαντήσεων	43

4.2 Γραφική απεικόνιση (scatterplot) των τιμών της μεταβλητής χρόνου.....	61
4.3 Τεστ ανεξαρτησίας μεταξύ υπαλλήλων του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα	62
4.4 Πολυμετάβλητη ανάλυση	63
Κεφάλαιο 5 : Σχολιασμός και ερμηνεία αποτελεσμάτων.....	72
5.1 Συνολική ερμηνεία των αποτελεσμάτων.....	72
Κεφάλαιο 6 : Συμπεράσματα	74
6.1 Πρακτική συνεισφορά της έρευνας	74
6.2 Περιορισμοί της έρευνας	75
6.3 Προτάσεις για νέες έρευνες.....	75
Βιβλιογραφία	77
Παράρτημα.....	81

Κεφάλαιο 1 : Εισαγωγή

1.1 Περιγραφή και σημασία του θέματος της εργασίας

Η τηλεργασία έχει αναδειχθεί ως μία από τις σημαντικότερες αλλαγές στον εργασιακό χώρο, ιδιαίτερα μετά την πανδημία COVID-19. Αποτελεί μια νέα μορφή εργασίας που βασίζεται στη χρήση τεχνολογικών εργαλείων για την εκτέλεση επαγγελματικών καθηκόντων εκτός του παραδοσιακού χώρου εργασίας.

Η σημασία της τηλεργασίας έγκειται τόσο στην ευελιξία που προσφέρει στους εργαζόμενους όσο και στην αποδοτικότητα που μπορεί να επιτύχουν οι οργανισμοί μέσω αυτής. Ωστόσο, η επιτυχία της εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την εξοικείωση των εργαζομένων με την τεχνολογία, καθώς η χρήση σύγχρονων εργαλείων αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της απομακρυσμένης εργασίας.

Παράλληλα, η αυτοπαρακίνηση παίζει καθοριστικό ρόλο, καθώς οι εργαζόμενοι καλούνται να οργανώσουν το χρόνο και τα καθήκοντά τους χωρίς την άμεση επιτήρηση των προϊσταμένων τους.

Η παρούσα εργασία εξετάζει τη σχέση μεταξύ τηλεργασίας, τεχνολογικής εξοικείωσης και αυτοπαρακίνησης, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο αυτοί οι παράγοντες επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση. Η ανάλυση αυτών των μεταβλητών κρίνεται απαραίτητη για την κατανόηση των νέων εργασιακών συνθηκών και των προκλήσεων που ανακύπτουν, συμβάλλοντας στη συζήτηση για το μέλλον της εργασίας και προσφέροντας πολύτιμες πληροφορίες τόσο σε ακαδημαϊκούς όσο και σε επαγγελματίες του χώρου.

1.2 Σκοπός, στόχοι και ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει τη σχέση μεταξύ τηλεργασίας, τεχνολογικής εξοικείωσης και αυτοπαρακίνησης, καθώς και τον αντίκτυπό τους στην εργασιακή απόδοση. Επιχειρεί να εξετάσει πώς οι εργαζόμενοι προσαρμόζονται στις νέες τεχνολογικές απαιτήσεις, πώς διαχειρίζονται την αυτοπαρακίνησή τους και πώς αυτές οι παράμετροι επηρεάζουν την αποδοτικότητά τους.

Οι βασικοί στόχοι της έρευνας περιλαμβάνουν:

Από την άλλη πλευρά, τα κύρια ερευνητικά ερωτήματα που τίθενται είναι τα εξής:

- | | |
|---|--|
| ➤ Τη διερεύνηση των μορφών και χαρακτηριστικών της τηλεργασίας. | ✓ Πώς η εξοικείωση με την τεχνολογία επηρεάζει την εργασιακή απόδοση των τηλεεργαζομένων; |
| ➤ Την ανάλυση της εξοικείωσης των εργαζομένων με την τεχνολογία και την επίδρασή της στην απόδοσή τους. | ✓ Υπάρχουν σημαντικά βασικά οφέλη και ιδιαίτερες προκλήσεις στην τηλεργασία; |
| ➤ Την αξιολόγηση της σημασίας της αυτοπαρακίνησης στο πλαίσιο της τηλεργασίας. | ✓ Ποιος είναι ο ρόλος της αυτοπαρακίνησης στην αποδοτικότητα των εργαζομένων; |
| ➤ Την κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση. | ✓ Με ποιους τρόπους οι επιχειρήσεις θα μπορούσαν να υποστηρίξουν αποτελεσματικά τους τηλεεργαζόμενους; |

1.3 Δομή και διάρθρωση της εργασίας

Η εργασία στο κυρίως μέρος της, διαρθρώνεται στα ακόλουθα πέντε κεφάλαια.

- Το δεύτερο κεφάλαιο επικεντρώνεται στη βιβλιογραφική επισκόπηση, παρουσιάζοντας τη θεωρητική βάση της μελέτης. Εξετάζεται η τηλεργασία ως έννοια, η ιστορική της εξέλιξη, τα οφέλη και οι προκλήσεις της, καθώς και η σημασία της τεχνολογικής εξοικείωσης. Επίσης, αναλύεται η έννοια της αυτοπαρακίνησης και ο ρόλος της στην απόδοση των εργαζομένων που εργάζονται απομακρυσμένα.
- Το τρίτο κεφάλαιο περιγράφει τη μεθοδολογία της έρευνας, περιλαμβάνοντας τον σχεδιασμό της, τις διαδικασίες συλλογής δεδομένων και τις μεθόδους ανάλυσης που θα χρησιμοποιηθούν.
- Το τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζει τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης, με διαγραμματικές και γραφικές απεικονίσεις των δεδομένων, καθώς και σημαντικά ευρήματα που σχετίζονται με τις μεταβλητές της μελέτης.

- Το πέμπτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την ερμηνεία των αποτελεσμάτων και τον κριτικό σχολιασμό τους, εστιάζοντας στην εργασιακή απόδοση, την αυτοπαρακίνηση και την αποδοχή της τεχνολογίας.
- Τέλος, το έκτο κεφάλαιο συνοψίζει τα βασικά ευρήματα της έρευνας, αναλύει την πρακτική της συνεισφορά, τους περιορισμούς της μελέτης και διατυπώνει προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

Κεφάλαιο 2 : Βιβλιογραφική και θεωρητική επισκόπηση

2.1 Τηλεργασία

2.1.1 Εννοιολογικό πλαίσιο, χαρακτηριστικά και μορφές της τηλεργασίας

Η τηλεργασία αποτελεί μια από τις πιο σημαντικές εξελίξεις στον χώρο της απασχόλησης, καθώς επιτρέπει στους εργαζομένους να εκτελούν τα καθήκοντά τους εξ αποστάσεως, χρησιμοποιώντας σύγχρονες τεχνολογικές υποδομές. Το μοντέλο αυτό έχει εξελιχθεί ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, ιδίως λόγω της πανδημίας COVID-19, που κατέστησε επιτακτική την ανάγκη για εξ αποστάσεως εργασία (Eurofound, 2021).

Η έννοια της τηλεργασίας έχει εξεταστεί από πολλούς διεθνείς οργανισμούς και ερευνητές. Σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας, η τηλεργασία ορίζεται ως «η μορφή απασχόλησης κατά την οποία οι εργαζόμενοι εκτελούν τα καθήκοντά τους εξ αποστάσεως, με την υποστήριξη τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ICTs)» (ILO, 2020). Αντίστοιχα, η Eurofound ορίζει την τηλεργασία ως «κάθε μορφή εργασίας που δεν πραγματοποιείται εντός του παραδοσιακού εργασιακού χώρου της επιχείρησης και επιτυγχάνεται μέσω της χρήσης τεχνολογικών μέσων» (Eurofound, 2021).

Τα κύρια χαρακτηριστικά της τηλεργασίας περιλαμβάνουν την αυτονομία, όπου οι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερη ευελιξία στον καθορισμό του χρόνου και του τρόπου εκτέλεσης της εργασίας τους (Bailey & Kurland, 2002), την χρήση τεχνολογίας, όπου βασικό στοιχείο της τηλεργασίας είναι η εξάρτηση από τεχνολογίες πληροφορικής, όπως οι πλατφόρμες επικοινωνίας (Zoom, Microsoft Teams), η απομακρυσμένη πρόσβαση σε αρχεία και τα εργαλεία διαχείρισης εργασιών (Messenger & Gschwind, 2016), αλλά και την ευελιξία, όπου η τηλεργασία επιτρέπει στους εργαζομένους να προσαρμόζουν το ωράριό τους, συμβάλλοντας στην καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Gajendran & Harrison, 2007).

Η τηλεργασία συχνά συγχέεται με άλλες μορφές ευέλικτης εργασίας, ωστόσο παρουσιάζει σημαντικές διαφορές. Οι πιο κοινές μορφές ευέλικτης εργασίας περιλαμβάνουν την εργασία μερικής απασχόλησης, όπου οι εργαζόμενοι εργάζονται λιγότερες ώρες, αλλά συνήθως στον χώρο του εργοδότη (Kelliher & Anderson, 2008), το κυμαινόμενο ωράριο, σύμφωνα με το οποίο επιτρέπεται στους εργαζομένους να διαμορφώνουν το ωράριό τους εντός ενός προκαθορισμένου πλαισίου, αλλά και την εργασία κατά παραγγελία (το κοινώς λεγόμενο «μπλοκάκι παροχής υπηρεσιών»), όπου περιλαμβάνει εργασίες που ανατίθενται κατά περίπτωση, χωρίς σταθερή εργασιακή σχέση (De Stefano, 2016).

Η τηλεργασία ξεχωρίζει από τις παραπάνω μορφές λόγω της αποκλειστικής εξάρτησής της από την τεχνολογία και της δυνατότητας πλήρους απομάκρυνσης από τον φυσικό χώρο εργασίας (Messenger & Gschwind, 2016).

Η τηλεργασία μπορεί να διακριθεί σε διάφορους τύπους, ανάλογα με τη συχνότητα και το πλαίσιο εφαρμογής της. Με βάση αυτό το πλαίσιο, έχουμε την πλήρη τηλεργασία, όπου ο εργαζόμενος εργάζεται εξ ολοκλήρου εξ αποστάσεως, χωρίς φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας, το υβριδικό μοντέλο, όπου ο εργαζόμενος εργάζεται τόσο εξ αποστάσεως όσο και στον χώρο του εργοδότη, συνήθως σε καθορισμένες ημέρες της εβδομάδας (Eurofound, 2021), την τηλεργασία έκτακτης ανάγκης, όπου εφαρμόζεται σε καταστάσεις κρίσης, όπως η πανδημία COVID-19, χωρίς προγραμματισμό (ILO, 2020), αλλά και την μερική τηλεργασία, όπου οι εργαζόμενοι εργάζονται από απόσταση για συγκεκριμένες ημέρες ή ώρες την εβδομάδα (Gajendran & Harrison, 2007).

Τέλος, η τηλεργασία έχει εισαχθεί σε πολλές νομοθετικές ρυθμίσεις διεθνώς. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για την Τηλεργασία (EU Framework Agreement on Telework, 2002) καθορίζει ότι, 1^ο η τηλεργασία πρέπει να είναι εθελοντική για τον εργαζόμενο και τον εργοδότη, 2^ο οι τηλεεργαζόμενοι πρέπει να έχουν ίσα δικαιώματα με τους παραδοσιακούς εργαζομένους και 3^ο οι εργοδότες οφείλουν να διασφαλίζουν την ασφάλεια των δεδομένων και την υγεία των εργαζομένων (Eurofound, 2021).

Στην Ελλάδα, η τηλεργασία ρυθμίζεται από τον Νόμο 4808/2021, ο οποίος καθορίζει την υποχρέωση του εργοδότη να καλύπτει τα έξοδα του τηλεεργαζομένου, το δικαίωμα αποσύνδεσης, που προστατεύει τους εργαζομένους από την υπερβολική εργασία εκτός ωραρίου, αλλά και την προστασία των προσωπικών δεδομένων και των συνθηκών εργασίας των τηλεεργαζομένων (Νόμος 4808/2021).

2.1.2 Ιστορική εξέλιξη και παράγοντες που συνέβαλαν στην εξάπλωσή της

Η τηλεργασία αποτελεί σήμερα μια καθιερωμένη πρακτική στον εργασιακό χώρο, ωστόσο η εξέλιξή της έχει βαθιές ρίζες στην ιστορία και επηρεάστηκε από πολλούς κοινωνικούς, τεχνολογικούς και οικονομικούς παράγοντες. Αν και η απομακρυσμένη εργασία υπήρχε σε διάφορες μορφές εδώ και αιώνες, η εξέλιξη της τεχνολογίας και η ανάγκη για ευελιξία στην εργασία συνέβαλαν στην ευρύτερη διάδοσή της. Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε ραγδαία την εφαρμογή της, μετατρέποντάς τη σε ένα βασικό μοντέλο απασχόλησης που παραμένει ενεργό και μετά την κρίση.

Η τηλεργασία μπορεί να ανιχνευθεί στην προ-βιομηχανική περίοδο, όταν οι περισσότεροι εργαζόμενοι ασκούσαν την εργασία τους από το σπίτι, κυρίως μέσω οικογενειακών βιοτεχνιών και μικρών εργαστηρίων (Hislop & Axtell, 2007). Με τη Βιομηχανική Επανάσταση, η κεντριοποίηση της παραγωγής στα εργοστάσια περιόρισε την εξ αποστάσεως εργασία, καθώς οι εργοδότες προτιμούσαν την επίβλεψη των εργαζομένων σε φυσικούς χώρους εργασίας (Sullivan, 2003).

Παρά την επικράτηση αυτής της μορφής εργασίας, η ανάπτυξη των τηλεπικοινωνιών κατά τον 20ό αιώνα δημιούργησε νέες δυνατότητες για απομακρυσμένη εργασία. Οι πρώτες μορφές τηλεργασίας εμφανίστηκαν στη δεκαετία του 1960, με τη χρήση τηλεφώνου και φαξ για την επικοινωνία μεταξύ εταιρειών και απομακρυσμένων εργαζομένων (Nilles, 1975). Ο Jack Nilles, μηχανικός της NASA, πρότεινε τη χρήση της τηλεργασίας ως λύση για την κυκλοφοριακή συμφόρηση και τη μείωση της εξάρτησης από τα αστικά κέντρα, εισάγοντας τον όρο "telecommuting" (Nilles, 1975).

Η εξέλιξη της τεχνολογίας υπήρξε καταλυτική για τη διάδοση της τηλεργασίας. Η ευρεία διάδοση του Διαδικτύου τη δεκαετία του 1990 μετέτρεψε την τηλεργασία από μια πειραματική πρακτική σε μια εφικτή επιλογή για πολλούς κλάδους εργασίας (Castells, 1996). Η ανάπτυξη του cloud computing και των πλατφορμών συνεργασίας, όπως το Microsoft Teams και το Zoom, κατέστησε δυνατή την απομακρυσμένη επικοινωνία και διαχείριση εργασιών (Marston et al., 2011).

Παράλληλα, η πρόοδος στην κυβερνοασφάλεια και η χρήση VPN (Virtual Private Networks) επέτρεψαν στους εργαζομένους να έχουν ασφαλή πρόσβαση στα εταιρικά δίκτυα, ενισχύοντας την αξιοπιστία της τηλεργασίας (Bailey & Kurland, 2002). Οι τεχνολογικές εξελίξεις αυτές άλλαξαν ριζικά τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε την εργασία, δίνοντας στους εργαζομένους μεγαλύτερη αυτονομία και στις επιχειρήσεις τη δυνατότητα να μειώσουν τα λειτουργικά τους έξοδα.

Η πανδημία COVID-19 λειτούργησε ως επιταχυντής της τηλεργασίας, καθώς οι κυβερνήσεις και οι επιχειρήσεις αναγκάστηκαν να προσαρμοστούν σε συνθήκες κοινωνικής αποστασιοποίησης. Σύμφωνα με μελέτες, το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνταν εξ αποστάσεως αυξήθηκε από περίπου 5% σε 35% μέσα σε λίγους μήνες στις Ηνωμένες Πολιτείες (Brynjolfsson et al., 2020).

Παρόμοια ήταν η τάση στην Ευρώπη, όπου πολλές επιχειρήσεις επένδυσαν μαζικά σε τεχνολογικές υποδομές για να διατηρήσουν τη λειτουργικότητά τους (OECD, 2021). Η απότομη αυτή αλλαγή οδήγησε σε νέες προσεγγίσεις της τηλεργασίας, με πολλές εταιρείες

να υιοθετούν υβριδικά μοντέλα που συνδυάζουν την εξ αποστάσεως εργασία με τη φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας (Eurofound, 2021).

Η σύγκριση της τηλεργασίας πριν και μετά την πανδημία δείχνει σημαντικές διαφορές. Προηγουμένως, η τηλεργασία αφορούσε κυρίως επαγγέλματα υψηλής εξειδίκευσης και τεχνολογικά προηγμένες εταιρείες. Μετά την πανδημία, η τηλεργασία έχει γίνει μια βιώσιμη επιλογή για ένα ευρύ φάσμα επαγγελμάτων, ενώ η αντίληψη των εργοδοτών για την αποδοτικότητα της έχει βελτιωθεί σημαντικά (Gajendran & Harrison, 2007).

Παράλληλα, οι εργαζόμενοι εκτιμούν την ευελιξία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής που προσφέρει η τηλεργασία, αν και εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις, όπως η αίσθηση απομόνωσης και η ανάγκη για σαφή όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικού χρόνου (Messenger & Gschwind, 2016).

Η μετάβαση από μια περιορισμένη και εξειδικευμένη εφαρμογή της τηλεργασίας σε ένα καθιερωμένο εργασιακό μοντέλο αντανακλάται σε ποσοτικά δεδομένα. Σύμφωνα με την Eurofound (2021), το ποσοστό των εργαζομένων που συνεχίζουν να εργάζονται από απόσταση μετά την πανδημία παραμένει υψηλότερο από τα προ-πανδημικά επίπεδα, ενώ πολλές εταιρείες εξετάζουν την υιοθέτηση μοντέλων μόνιμης τηλεργασίας. Η εξέλιξη αυτή σηματοδοτεί μια νέα εποχή στον εργασιακό κόσμο, όπου η ευελιξία και η τεχνολογία διαμορφώνουν το μέλλον της απασχόλησης.

2.1.3 Οφέλη και προκλήσεις της τηλεργασίας

Η τηλεργασία έχει εξελιχθεί σε βασικό στοιχείο του σύγχρονου εργασιακού τοπίου, προσφέροντας σημαντικά οφέλη τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις. Ωστόσο, η εξ αποστάσεως εργασία φέρνει μαζί της και προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν για τη διατήρηση της παραγωγικότητας, της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής συνοχής. Οι επιπτώσεις της τηλεργασίας είναι πολύπλευρες, επηρεάζοντας τους εργαζόμενους, τις επιχειρήσεις και το περιβάλλον, ενώ η επιτυχής εφαρμογή της απαιτεί προσαρμογή τόσο σε επίπεδο ατομικών συνηθειών όσο και σε επίπεδο οργανωσιακών στρατηγικών.

Η μεγαλύτερη ευελιξία που παρέχει η τηλεργασία επιτρέπει στους εργαζόμενους να διαμορφώνουν το ωράριό τους με τρόπο που εξυπηρετεί τις προσωπικές και οικογενειακές τους ανάγκες. Αυτή η προσαρμοστικότητα συμβάλλει στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μειώνοντας το στρες και αυξάνοντας την ικανοποίηση από την εργασία (Gajendran & Harrison, 2007).

Επιπλέον, η αποφυγή των καθημερινών μετακινήσεων εξοικονομεί χρόνο και μειώνει τα έξοδα μεταφοράς, ενώ παράλληλα συμβάλλει στη μείωση των κυκλοφοριακών συμφορήσεων και των εκπομπών CO₂, προσφέροντας σημαντικά περιβαλλοντικά οφέλη (Hook et al., 2020).

Οι επιχειρήσεις επωφελούνται από τη μείωση των λειτουργικών δαπανών, καθώς απαιτούνται λιγότεροι φυσικοί χώροι εργασίας και σχετικές υποδομές (Bailey & Kurland, 2002). Ταυτόχρονα, η παραγωγικότητα των εργαζομένων μπορεί να αυξηθεί λόγω της μείωσης των περισπασμών και της δυνατότητας αυτορρύθμισης του εργασιακού περιβάλλοντος (Bloom et al., 2015).

Επίσης, η τηλεργασία επιτρέπει στις επιχειρήσεις να αποκτήσουν πρόσβαση σε μια διευρυμένη δεξαμενή ταλέντων, ανεξαρτήτως γεωγραφικής τοποθεσίας, διευκολύνοντας την πρόσληψη εξειδικευμένων εργαζομένων από διαφορετικά μέρη του κόσμου (OECD, 2021). Αυτή η διεθνοποίηση του εργατικού δυναμικού μπορεί να ενισχύσει την καινοτομία και τη διαφοροποίηση των επιχειρήσεων, βελτιώνοντας τη συνολική τους απόδοση.

Ωστόσο, η τηλεργασία συνοδεύεται από προκλήσεις, με βασικότερη την απομόνωση των εργαζομένων. Η έλλειψη άμεσης φυσικής αλληλεπίδρασης μπορεί να οδηγήσει σε αποδυνάμωση της ομαδικής συνεργασίας, μειώνοντας τις ευκαιρίες για ανεπίσημη ανταλλαγή γνώσεων και κοινωνική υποστήριξη (Golden et al., 2008). Η απουσία διαπροσωπικών σχέσεων στον εργασιακό χώρο μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την εργασιακή δέσμευση και την αίσθηση του ανήκειν σε έναν οργανισμό (Gajendran & Harrison, 2007).

Ένα άλλο ζήτημα είναι η δυσκολία διαχείρισης του χρόνου και της αυτοοργάνωσης. Παρόλο που η ευελιξία θεωρείται πλεονέκτημα, για ορισμένους εργαζόμενους η απουσία σταθερού εργασιακού περιβάλλοντος μπορεί να δυσχεράνει τη συγκέντρωση και την παραγωγικότητα (Bailey & Kurland, 2002).

Η εργασία από το σπίτι συχνά συνοδεύεται από περισπασμούς, ενώ η έλλειψη σαφούς διαχωρισμού μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να οδηγήσει σε υπερεργασία και επαγγελματική εξουθένωση (burnout) (Eurofound, 2021). Η ανάγκη για αυτοπειθαρχία και η ικανότητα διαχείρισης του χρόνου αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για την επιτυχία της τηλεργασίας.

Επιπλέον, η τηλεργασία εγείρει ανησυχίες σχετικά με την ασφάλεια των δεδομένων. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται εξ αποστάσεως χρησιμοποιούν συχνά μη ασφαλή δίκτυα ή προσωπικές συσκευές, αυξάνοντας τον κίνδυνο κυβερνοεπιθέσεων και διαρροής ευαίσθητων πληροφοριών (OECD, 2021). Οι επιχειρήσεις πρέπει να επενδύσουν σε συστήματα

κυβερνοασφάλειας και να εκπαιδεύσουν το προσωπικό τους στην ασφαλή διαχείριση των δεδομένων, ώστε να μειώσουν τους κινδύνους (Messenger & Gschwind, 2016).

Μια ακόμη πρόκληση σχετίζεται με τις ψυχολογικές επιπτώσεις της τηλεργασίας. Η συνεχής συνδεσιμότητα και η αδυναμία αποσύνδεσης από την εργασία μπορεί να προκαλέσουν άγχος και επαγγελματική εξουθένωση (Golden et al., 2008). Η «always-on culture» που συχνά συνοδεύει την τηλεργασία αυξάνει την πίεση στους εργαζόμενους, μειώνοντας την ποιότητα της προσωπικής τους ζωής. Η υποστήριξη από την ηγεσία και η θέσπιση πολιτικών που προάγουν την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής είναι απαραίτητες για τη μείωση αυτών των επιπτώσεων και τη διατήρηση της παραγωγικότητας και της εργασιακής ικανοποίησης.

Η τηλεργασία συγκρινόμενη με το παραδοσιακό μοντέλο εργασίας εμφανίζει σημαντικές διαφορές. Ενώ παρέχει αυξημένη αυτονομία και ευελιξία, απαιτεί νέες προσεγγίσεις στη διαχείριση των εργαζομένων, τη διατήρηση της οργανωσιακής συνοχής και την προστασία των δεδομένων. Η επιτυχία της εξαρτάται από την ικανότητα των επιχειρήσεων να προσαρμοστούν στις νέες απαιτήσεις και να δημιουργήσουν ένα υποστηρικτικό περιβάλλον που να διασφαλίζει την παραγωγικότητα και την ευημερία των εργαζομένων.

2.1.4 Η τηλεργασία ως νέος εργασιακός κανόνας και επιπτώσεις στην εργασιακή απόδοση

Η τηλεργασία έχει πλέον καθιερωθεί ως μια νέα πραγματικότητα στον εργασιακό χώρο, οδηγώντας σε σημαντικές οργανωσιακές αλλαγές και μετασχηματίζοντας τις εργασιακές πρακτικές. Ο αυξανόμενος αριθμός επιχειρήσεων που ενσωματώνουν την τηλεργασία στις λειτουργίες τους έχει δημιουργήσει νέες απαιτήσεις στη διαχείριση της εργασιακής απόδοσης, στη δομή των οργανισμών και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων των εργαζομένων. Η επιτυχής εφαρμογή της τηλεργασίας εξαρτάται από την προσαρμογή τόσο των εταιρειών όσο και των εργαζομένων σε ένα περιβάλλον μεγαλύτερης αυτονομίας και ψηφιακής αλληλεπίδρασης.

Η μετάβαση στην τηλεργασία έχει οδηγήσει σε αναδιαμόρφωση των πολιτικών των επιχειρήσεων, καθώς απαιτούνται νέες μέθοδοι διοίκησης και αξιολόγησης της απόδοσης. Οι εταιρείες που εφαρμόζουν την τηλεργασία επενδύουν σε τεχνολογικές υποδομές και συστήματα διαχείρισης έργων για να διατηρήσουν την αποτελεσματικότητα των ομάδων τους (Eurofound, 2021).

Τα εργαλεία διαχείρισης απόδοσης, όπως οι δείκτες OKRs (Objectives and Key Results) και KPIs (Key Performance Indicators), έχουν αποκτήσει αυξημένη σημασία, επιτρέποντας τη συστηματική παρακολούθηση της εργασιακής προόδου και της επίτευξης στόχων σε απομακρυσμένα περιβάλλοντα εργασίας (Bailey & Kurland, 2002).

Παράλληλα, η ανάγκη για διατήρηση της επικοινωνίας και της συνεργασίας οδήγησε στην υιοθέτηση πλατφορμών συνεργασίας όπως το Microsoft Teams, το Slack και το Zoom, οι οποίες επιτρέπουν την άμεση αλληλεπίδραση και τη βελτίωση του συντονισμού των εργασιακών ομάδων (Messenger & Gschwind, 2016).

Η αυτοπαρακίνηση αποτελεί κρίσιμο παράγοντα επιτυχίας στην τηλεργασία, καθώς οι εργαζόμενοι χρειάζονται μεγαλύτερη αυτοπειθαρχία και ικανότητα αυτοδιαχείρισης για να παραμείνουν παραγωγικοί. Έρευνες δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι που αναπτύσσουν αυτορρυθμιστικές δεξιότητες είναι σε θέση να οργανώσουν καλύτερα το χρόνο τους και να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις απαιτήσεις της τηλεργασίας (Gajendran & Harrison, 2007).

Η αυτονομία που παρέχει η τηλεργασία αυξάνει την ευθύνη των εργαζομένων στη διαχείριση των εργασιακών τους στόχων, ενισχύοντας την αίσθηση εμπιστοσύνης και ικανοποίησης από την εργασία (Bloom et al., 2015). Ωστόσο, η επιτυχής αυτοδιαχείριση απαιτεί κατάλληλα υποστηρικτικά συστήματα, όπως προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων, που βοηθούν τους εργαζόμενους να προσαρμοστούν σε ένα περιβάλλον αυξημένης αυτονομίας (OECD, 2021).

Η επίδραση της τηλεργασίας στην εργασιακή απόδοση είναι πολυδιάστατη και εξαρτάται από διάφορους παράγοντες. Ορισμένες μελέτες έχουν δείξει ότι η τηλεργασία μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητα, καθώς οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται σε ένα περιβάλλον με λιγότερους περισπασμούς και μεγαλύτερη συγκέντρωση (Bloom et al., 2015). Άλλες έρευνες αναδεικνύουν ότι η τηλεργασία μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της απόδοσης εάν δεν υπάρχουν σαφείς στόχοι και μηχανισμοί ελέγχου (Gajendran & Harrison, 2007).

Ένα από τα βασικά στοιχεία που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση είναι η ανάγκη για αυτονομία και αυτορύθμιση, καθώς οι τηλεεργαζόμενοι πρέπει να διαχειρίζονται το χρόνο και τις υποχρεώσεις τους χωρίς άμεση επίβλεψη (Bailey & Kurland, 2002). Παράλληλα, η τηλεργασία απαιτεί την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων, όπως η ψηφιακή επικοινωνία, η διαχείριση έργων εξ αποστάσεως και η αποτελεσματική χρήση των τεχνολογικών εργαλείων συνεργασίας (Messenger & Gschwind, 2016).

Η τηλεργασία, αν και προσφέρει σημαντικές ευκαιρίες για αυξημένη παραγωγικότητα και ευελιξία, ενέχει προκλήσεις που σχετίζονται με την αυτοπαρακίνηση, τη διατήρηση της δέσμευσης των εργαζομένων και τη διαχείριση των οργανωσιακών διαδικασιών. Η επιτυχής εφαρμογή της απαιτεί από τις επιχειρήσεις να υιοθετήσουν προσαρμοστικές στρατηγικές που θα ενισχύουν την αυτονομία των εργαζομένων, θα προάγουν την επικοινωνία και θα διασφαλίζουν την επίτευξη των εργασιακών στόχων.

2.1.5 Επιδράσεις της τηλεργασίας στην οργανωσιακή συμπεριφορά και παραγωγικότητα

Η τηλεργασία έχει αλλάξει ριζικά την εργασιακή δυναμική, επηρεάζοντας όχι μόνο τις ατομικές επιδόσεις των εργαζομένων αλλά και τη συνολική οργανωσιακή συμπεριφορά. Οι παράγοντες αυτονομίας και ευελιξίας διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην εργασιακή απόδοση, ενώ η μειωμένη κοινωνική αλληλεπίδραση μπορεί να έχει τόσο θετικές όσο και αρνητικές επιπτώσεις.

Παράλληλα, οι ψυχολογικές προκλήσεις της τηλεργασίας, όπως το άγχος και η εργασιακή εξουθένωση, αναδεικνύουν την ανάγκη για ενίσχυση της αυτοπαρακίνησης και της αυτορρύθμισης ώστε να διατηρείται η παραγωγικότητα και η επαγγελματική ικανοποίηση.

Η αυτονομία και η ευελιξία είναι από τους βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση στην τηλεργασία. Οι εργαζόμενοι που έχουν την ελευθερία να ρυθμίζουν το ωράριό τους και το εργασιακό τους περιβάλλον συχνά εμφανίζουν αυξημένη αίσθηση ευθύνης και δέσμευσης απέναντι στους στόχους της επιχείρησης (Gajendran & Harrison, 2007).

Έρευνες έχουν δείξει ότι η αυξημένη αυτονομία μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας, καθώς οι εργαζόμενοι μπορούν να διαμορφώνουν το πρόγραμμά τους σύμφωνα με τις περιόδους υψηλής αποδοτικότητάς τους (Bloom et al., 2015). Ωστόσο, η υπερβολική αυτονομία χωρίς σαφή καθοδήγηση μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της συνοχής των ομάδων εργασίας και σε δυσκολία διατήρησης κοινών στόχων (Bailey & Kurland, 2002). Γι' αυτόν τον λόγο, οι επιχειρήσεις που υιοθετούν την τηλεργασία πρέπει να συνδυάζουν την ευελιξία με την παροχή δομημένων μηχανισμών ελέγχου και επικοινωνίας.

Η απομόνωση που συνεπάγεται η τηλεργασία είναι ένας κρίσιμος παράγοντας που μπορεί να επηρεάσει τη συνεργασία και τη δημιουργικότητα. Η μειωμένη φυσική αλληλεπίδραση με συναδέλφους συχνά οδηγεί σε απώλεια της αίσθησης του ανήκειν σε έναν οργανισμό, μειώνοντας τη δέσμευση των εργαζομένων (Golden et al., 2008).

Επιπλέον, η έλλειψη ανεπίσημων αλληλεπιδράσεων, όπως οι συζητήσεις στους κοινόχρηστους χώρους εργασίας, μπορεί να περιορίσει τη δημιουργικότητα και την καινοτομία, καθώς οι αυθόρμητες ιδέες προκύπτουν συχνά μέσα από άμεση συνεργασία (Messenger & Gschwind, 2016).

Παράλληλα, οι ομάδες εργασίας που στηρίζονται κυρίως στην απομακρυσμένη επικοινωνία μπορεί να αντιμετωπίσουν προβλήματα στην επίλυση συγκρούσεων και στη διαχείριση σχέσεων μεταξύ των μελών τους. Για να ξεπεραστούν αυτά τα εμπόδια, πολλές εταιρείες εφαρμόζουν υβριδικά μοντέλα εργασίας που συνδυάζουν την τηλεργασία με την περιοδική φυσική παρουσία, ώστε να διατηρηθεί η ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και συνεργασίας (Eurofound, 2021).

Οι ψυχολογικές προκλήσεις της τηλεργασίας αποτελούν έναν από τους πιο σύνθετους παράγοντες που επηρεάζουν την παραγωγικότητα. Το άγχος και η εργασιακή εξουθένωση (burnout) είναι κοινά φαινόμενα μεταξύ των τηλεεργαζομένων, ιδιαίτερα όταν δεν υπάρχουν σαφή όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Eurofound, 2021). Η συνεχής συνδεσιμότητα και η προσδοκία διαθεσιμότητας εκτός του τυπικού ωραρίου εργασίας μπορεί να οδηγήσουν σε χρόνια κόπωση και αίσθηση υπερβολικού φόρτου εργασίας (Golden et al., 2008).

Επιπλέον, η διαχείριση χρόνου είναι συχνά δύσκολη για όσους εργάζονται από το σπίτι, καθώς οι περισπασμοί του οικιακού περιβάλλοντος μπορεί να μειώσουν την αποδοτικότητα (Bailey & Kurland, 2002). Για να αντιμετωπιστούν αυτές οι προκλήσεις, οι εργαζόμενοι πρέπει να αναπτύξουν ισχυρές αυτορρυθμιστικές δεξιότητες, ενώ οι οργανισμοί μπορούν να εφαρμόσουν πολιτικές που ενισχύουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως το "δικαίωμα αποσύνδεσης" (Messenger & Gschwind, 2016).

Η αυτοπαρακίνηση και η αυτορρύθμιση παίζουν καθοριστικό ρόλο στη διατήρηση της παραγωγικότητας στην τηλεργασία. Οι εργαζόμενοι που είναι σε θέση να θέτουν σαφείς στόχους και να οργανώνουν αποτελεσματικά τον χρόνο τους εμφανίζουν υψηλότερη απόδοση σε περιβάλλοντα απομακρυσμένης εργασίας (Gajendran & Harrison, 2007). Η αυτοπαρακίνηση επηρεάζεται από παράγοντες όπως η εργασιακή ικανοποίηση, η αίσθηση σκοπού και η ύπαρξη κατάλληλων μηχανισμών υποστήριξης από τον εργοδότη (Bloom et al., 2015).

Εργασιακά περιβάλλοντα που προάγουν την αυτονομία και ενισχύουν τη συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις της εταιρείας συμβάλλουν στη δημιουργία ενός ισχυρού κινήτρου για συνεχή βελτίωση και δέσμευση (OECD, 2021). Παράλληλα, η ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης χρόνου, αυτοπειθαρχίας και ανθεκτικότητας βοηθά τους

εργαζομένους να προσαρμοστούν καλύτερα στις απαιτήσεις της τηλεργασίας και να επιτύχουν υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας.

Η τηλεργασία έχει μετασχηματίσει την οργανωσιακή συμπεριφορά, προσφέροντας νέες ευκαιρίες, αλλά και προκλήσεις. Η επιτυχής προσαρμογή στην τηλεργασία απαιτεί συνδυασμό αυτονομίας και οργανωμένης καθοδήγησης, ισορροπία μεταξύ απομόνωσης και συνεργασίας, καθώς και στρατηγικές που ενισχύουν την αυτοπαρακίνηση και την αυτορρύθμιση. Οι επιχειρήσεις που επενδύουν σε αυτές τις παραμέτρους είναι σε θέση να αξιοποιήσουν πλήρως τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας και να διασφαλίσουν τη βιωσιμότητα και την ανταγωνιστικότητά τους σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον.

2.1.6 Ο ρόλος και η σημασία της τεχνολογίας στην υποστήριξη της τηλεργασίας

Η τεχνολογία αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της τηλεργασίας, επιτρέποντας στους εργαζομένους να εκτελούν τα καθήκοντά τους από απόσταση με αποτελεσματικότητα και ασφάλεια. Η ανάπτυξη ισχυρών τεχνολογικών υποδομών, η χρήση σύγχρονων εργαλείων συνεργασίας και επικοινωνίας, καθώς και η διαχείριση των προκλήσεων που σχετίζονται με την τεχνολογική μετάβαση αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για την επιτυχία της εξ αποστάσεως εργασίας. Παράλληλα, η αποδοχή και η σωστή χρήση της τεχνολογίας από τους εργαζομένους επηρεάζει άμεσα την παραγωγικότητα και τη συνολική βιωσιμότητα της τηλεργασίας στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.

Η τεχνολογική υποδομή είναι απαραίτητη για την απρόσκοπτη λειτουργία της τηλεργασίας, καθώς διασφαλίζει την επικοινωνία, τη συνεργασία και την ασφάλεια των δεδομένων (Eurofound, 2021). Η ύπαρξη γρήγορης και αξιόπιστης σύνδεσης στο διαδίκτυο, η χρήση συστημάτων cloud computing και η ανάπτυξη ασφαλών πλατφορμών ανταλλαγής πληροφοριών είναι βασικά στοιχεία για τη διατήρηση της αποδοτικότητας των απομακρυσμένων ομάδων εργασίας (Marston et al., 2011).

Παράλληλα, οι επιχειρήσεις επενδύουν στη βελτίωση της τεχνολογικής τους υποδομής, εφαρμόζοντας πολιτικές ασφαλείας και κυβερνοπροστασίας ώστε να μειώσουν τους κινδύνους παραβίασης προσωπικών και εταιρικών δεδομένων (OECD, 2021).

Τα σύγχρονα εργαλεία τηλεργασίας περιλαμβάνουν μια πληθώρα τεχνολογικών λύσεων που επιτρέπουν την απομακρυσμένη επικοινωνία, τη διαχείριση έργων και την παρακολούθηση της εργασιακής απόδοσης. Οι πλατφόρμες επικοινωνίας, όπως το Zoom, το

Microsoft Teams και το Slack, έχουν καταστεί απαραίτητες για τη διευκόλυνση των εικονικών συναντήσεων και της άμεσης επικοινωνίας μεταξύ συναδέλφων (Messenger & Gschwind, 2016).

Παράλληλα, τα εργαλεία διαχείρισης έργων, όπως το Trello, το Asana και το Monday.com, επιτρέπουν στις ομάδες να οργανώνουν τις εργασίες τους, να ορίζουν προθεσμίες και να παρακολουθούν την πρόοδο των έργων σε πραγματικό χρόνο (Bailey & Kurland, 2002).

Επιπλέον, η διασφάλιση της ασφάλειας των δεδομένων αποτελεί βασική προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, με τη χρήση VPNs, κρυπτογραφημένων συστημάτων επικοινωνίας και εργαλείων διαχείρισης ταυτοτήτων (ISO, 2021).

Η μετάβαση στην τεχνολογικά υποστηριζόμενη τηλεργασία συνοδεύεται από προκλήσεις, οι οποίες περιλαμβάνουν το τεχνολογικό άγχος, τα ζητήματα ιδιωτικότητας και την ανάγκη για συνεχή εκπαίδευση των εργαζομένων. Το τεχνολογικό άγχος (technostress) σχετίζεται με την αυξημένη εξάρτηση από τα ψηφιακά μέσα, την αίσθηση υπερφόρτωσης πληροφοριών και την ανάγκη συνεχούς συνδεσιμότητας, που μπορεί να οδηγήσει σε εργασιακή εξουθένωση (Ayyagari et al., 2011).

Τα θέματα ιδιωτικότητας αφορούν την παρακολούθηση της απόδοσης των εργαζομένων μέσω τεχνολογικών εργαλείων, κάτι που μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την αίσθηση εμπιστοσύνης και αυτονομίας (Eurofound, 2021). Παράλληλα, η ανάγκη για συνεχή κατάρτιση και αναβάθμιση δεξιοτήτων αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την επιτυχία της τηλεργασίας, καθώς οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι εξοικειωμένοι με τις νέες τεχνολογίες και τις ψηφιακές πλατφόρμες συνεργασίας (OECD, 2021).

Η αποδοχή και η επιτυχής προσαρμογή στην τηλεργασία συνδέονται άμεσα με τη στάση των εργαζομένων απέναντι στην τεχνολογία. Σύμφωνα με το Μοντέλο Αποδοχής Τεχνολογίας (Technology Acceptance Model - TAM), οι δύο βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη χρήση της τεχνολογίας είναι η αντιλαμβανόμενη χρησιμότητα (perceived usefulness) και η αντιλαμβανόμενη ευκολία χρήσης (perceived ease of use) (Davis, 1989).

Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι τα τεχνολογικά εργαλεία διευκολύνουν την εργασία τους και είναι εύκολα στη χρήση, είναι πιο πιθανό να τα υιοθετήσουν και να επιτύχουν υψηλότερη παραγωγικότητα (Venkatesh & Davis, 2000). Επιπλέον, η ύπαρξη οργανωσιακής υποστήριξης και κατάλληλης εκπαίδευσης μπορεί να ενισχύσει τη θετική στάση απέναντι στην τεχνολογία, βελτιώνοντας τη συνολική εμπειρία της τηλεργασίας (Marston et al., 2011).

Η συνεχής εξέλιξη της τεχνολογίας θα διαμορφώσει περαιτέρω το μέλλον της τηλεργασίας, με την τεχνητή νοημοσύνη (AI) και τη μηχανική μάθηση (machine learning) να

διαδραματίζουν όλο και πιο σημαντικό ρόλο στη διαχείριση εργασιών και στην προσαρμογή των εργαζομένων σε δυναμικά περιβάλλοντα εργασίας.

Τα συστήματα αυτοματοποίησης και οι εφαρμογές ανάλυσης δεδομένων θα επιτρέψουν τη βελτιστοποίηση της διαχείρισης απόδοσης και τη δημιουργία εξατομικευμένων στρατηγικών εργασίας που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες κάθε εργαζόμενου (OECD, 2021).

Παράλληλα, η ανάπτυξη εικονικών περιβαλλόντων εργασίας μέσω τεχνολογιών εικονικής και επαυξημένης πραγματικότητας (VR/AR) θα αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο οι απομακρυσμένες ομάδες επικοινωνούν και συνεργάζονται (Davis, 1989).

Η τεχνολογία αποτελεί θεμέλιο λίθο για την επιτυχή εφαρμογή της τηλεργασίας, παρέχοντας τις απαραίτητες υποδομές για αποδοτική και ασφαλή εργασία από απόσταση. Ωστόσο, οι οργανισμοί πρέπει να διαχειριστούν αποτελεσματικά τις τεχνολογικές προκλήσεις και να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητες της τηλεργασίας. Η σωστή υιοθέτηση της τεχνολογίας, σε συνδυασμό με την παροχή υποστήριξης και κατάρτισης, θα καθορίσει το μέλλον της τηλεργασίας ως ένα βιώσιμο και αποτελεσματικό μοντέλο εργασίας.

2.2 Αυτοπαρακίνηση

2.2.1 Η έννοια της αυτοπαρακίνησης

Η αυτοπαρακίνηση αποτελεί μια σύνθετη και πολυδιάστατη ψυχολογική έννοια που σχετίζεται άμεσα με την ικανότητα του ατόμου να καθορίζει, να επιδιώκει και να διατηρεί στόχους βασισμένους στις εσωτερικές του αξίες, ανεξάρτητα από εξωτερικούς παράγοντες. Η θεωρία της Αυτοκαθοριζόμενης Παρακίνησης (Self-Determination Theory) των Deci και Ryan (1985) προσφέρει μια θεμελιώδη βάση για την κατανόηση της έννοιας, υποστηρίζοντας ότι η αυτοπαρακίνηση πηγάζει από την εγγενή ανάγκη για ικανοποίηση τριών βασικών ψυχολογικών αναγκών: της αυτονομίας, της επάρκειας και της κοινωνικής σύνδεσης.

Σε ό,τι αφορά τα αίτια της αυτοπαρακίνησης, οι Deci και Ryan (1985) τονίζουν ότι η αυτονομία, η επάρκεια και η κοινωνική σύνδεση αποτελούν βασικούς παράγοντες που την ενισχύουν. Η αυτονομία αναφέρεται στην ελευθερία του ατόμου να ελέγχει τις ενέργειές του και να δρα με βάση τις προσωπικές του αξίες, η επάρκεια περιλαμβάνει την αίσθηση ικανότητας και αποτελεσματικότητας στις δραστηριότητες που αναλαμβάνει το άτομο, ενώ

η κοινωνική σύνδεση αφορά τη δημιουργία θετικών σχέσεων και την αίσθηση του ανήκειν σε ένα κοινωνικό σύνολο (Ryan & Deci, 2000).

Επιπλέον, η εγγενής παρακίνηση (intrinsic motivation) αποτελεί κεντρικό στοιχείο της αυτοπαρακίνησης, καθώς περιγράφει την εσωτερική ώθηση του ατόμου να συμμετέχει σε δραστηριότητες που του προσφέρουν ικανοποίηση, χαρά ή προσωπική ολοκλήρωση. Αντίθετα, η εξωγενής παρακίνηση (extrinsic motivation), που εξαρτάται από εξωτερικά κίνητρα, όπως ανταμοιβές ή τιμωρίες, μπορεί να αποκτήσει αυτοκαθοδηγούμενο χαρακτήρα όταν ενσωματωθεί στις εσωτερικές αξίες του ατόμου (Ryan & Deci, 2000).

Ένας ακόμη παράγοντας που συμβάλλει στην αυτοπαρακίνηση είναι το υποστηρικτικό περιβάλλον. Όπως επισημαίνουν οι Pink (2009) και Amabile (1996), η δημιουργία ενός περιβάλλοντος που προάγει τη δημιουργικότητα και την αίσθηση προσωπικής ευθύνης μπορεί να ενισχύσει την αυτοπαρακίνηση.

Σε ό,τι αφορά τα αποτελέσματα της αυτοπαρακίνησης, η βιβλιογραφία αναδεικνύει τη θετική της επίδραση στην εκπαίδευση, την εργασία και την προσωπική ανάπτυξη. Στο επαγγελματικό περιβάλλον, η αυτοπαρακίνηση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο, ιδίως σε περιπτώσεις όπου η εξωτερική παρακίνηση είναι περιορισμένη, όπως στην τηλεργασία. Οι Bandura (1997) και Locke & Latham (2002) τονίζουν τη σημασία της αυτοπεποίθησης και της εσωτερικής πειθαρχίας στην επίτευξη επαγγελματικών στόχων, υπογραμμίζοντας τη δυναμική φύση της αυτοπαρακίνησης ως ικανότητα που μπορεί να καλλιεργηθεί.

Παράλληλα, η αυτοπαρακίνηση συμβάλλει επίσης στην ενίσχυση της δημιουργικότητας, της πρωτοβουλίας και της διατήρησης υψηλών επιπέδων δέσμευσης στις δραστηριότητες. Όπως αναφέρει ο Amabile (1996), η υποστηρικτική αλληλεπίδραση και οι ευκαιρίες για καινοτομία ενισχύουν την αυτοπαρακίνηση, καθιστώντας την καθοριστικό παράγοντα για την προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη.

Η ενίσχυση της αυτοπαρακίνησης απαιτεί συστηματική προσπάθεια τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωσιακό επίπεδο. Σε ατομικό επίπεδο, η ενδοσκόπηση, η κατανόηση των προσωπικών αξιών και η σαφής καθορισμός στόχων αποτελούν βασικές στρατηγικές, ενώ σε επίπεδο περιβάλλοντος, η ενθάρρυνση της αυτονομίας, η αναγνώριση των επιτευγμάτων και η προώθηση ενός υποστηρικτικού δικτύου κοινωνικής αλληλεπίδρασης είναι θεμελιώδεις παράγοντες (Deci & Ryan, 1985; Pink, 2009).

Η εκπαίδευση, επίσης, μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της αυτοπαρακίνησης, μέσω της προώθησης της αυτονομίας και της δια βίου μάθησης. Οι εκπαιδευτικοί και οι εργοδότες καλούνται να δημιουργήσουν περιβάλλοντα που προάγουν τη

συνεργασία, την αυτονομία και την αίσθηση επάρκειας, διασφαλίζοντας ότι τα άτομα αισθάνονται υποστήριξη και αναγνώριση.

Με βάση τα παραπάνω, μπορούμε να πούμε πως η αυτοπαρακίνηση, ως μια θεμελιώδης ψυχολογική έννοια, αναδεικνύεται ως κρίσιμη ικανότητα για την επιτυχία και την προσωπική ολοκλήρωση. Οι θεωρητικές βάσεις της, όπως παρουσιάζονται από τους Deci και Ryan (1985), παρέχουν ένα συνεκτικό πλαίσιο για την κατανόηση των μηχανισμών που την ενισχύουν. Μέσω της ικανοποίησης των βασικών ψυχολογικών αναγκών για αυτονομία, επάρκεια και κοινωνική σύνδεση, η αυτοπαρακίνηση μπορεί να αποτελέσει κινητήριο μοχλό για την προσαρμογή και την αριστεία σε ένα ευρύ φάσμα πλαισίων.

Από την άλλη πλευρά, η σύνδεση της αυτοπαρακίνησης με την εσωτερική πειθαρχία, την αυτοπεποίθηση και την εσωτερική δέσμευση, όπως επισημαίνουν οι Bandura (1997) και Locke & Latham (2002), υπογραμμίζει την αναγκαιότητα της συστηματικής καλλιέργειας της μέσω κατάλληλων στρατηγικών. Η μελέτη της αυτοπαρακίνησης δεν προσφέρει μόνο θεωρητικές γνώσεις αλλά και πρακτικές κατευθύνσεις για την υποστήριξη ατόμων και οργανισμών προς την επίτευξη βιώσιμης επιτυχίας.

2.2.2 Η διαδικασία της αυτοπαρακίνησης

Η αυτοπαρακίνηση αποτελεί μια πολύπλοκη και πολυδιάστατη διαδικασία που εμπλέκει τη γνωστική, συναισθηματική και συμπεριφορική λειτουργία του ατόμου. Βασίζεται στην ενεργοποίηση εσωτερικών κινήτρων, τη διαμόρφωση στόχων και την ανάπτυξη αυτορρυθμιστικών δεξιοτήτων που επιτρέπουν τη διατήρηση της προσπάθειας προς την επίτευξη προσωπικών και επαγγελματικών στόχων.

Η διαδικασία της αυτοπαρακίνησης ξεκινά με την αναγνώριση προσωπικών στόχων, οι οποίοι συνδέονται με τις εσωτερικές αξίες και επιθυμίες του ατόμου. Σύμφωνα με τη θεωρία των στόχων των Locke και Latham (1990), οι σαφείς, μετρήσιμοι και επιτεύξιμοι στόχοι λειτουργούν ως οδηγοί για την κατεύθυνση της προσπάθειας. Οι στόχοι αυτοί προσφέρουν νόημα στις δραστηριότητες του ατόμου και αυξάνουν την αφοσίωση, ενώ παράλληλα ενισχύουν την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθηση μέσα από την επίτευξή τους.

Η σύνδεση των στόχων με τις εσωτερικές αξίες αποτελεί σημαντικό παράγοντα που ενισχύει την παρακίνηση. Όταν οι στόχοι ευθυγραμμίζονται με τις προσωπικές αξίες, το άτομο αισθάνεται μεγαλύτερη δέσμευση να τους επιτύχει (Locke & Latham, 1990). Για παράδειγμα, ένας επαγγελματίας μπορεί να καθορίσει στόχους που αντικατοπτρίζουν την

επιθυμία του για ανάπτυξη δεξιοτήτων ή κοινωνική προσφορά, δημιουργώντας έτσι έναν ισχυρό μηχανισμό αυτοπαρακίνησης.

Παράλληλα, η αυτορρύθμιση αποτελεί τον πυρήνα της αυτοπαρακίνησης, καθώς επιτρέπει στο άτομο να παρακολουθεί, να προσαρμόζει και να διαχειρίζεται τη συμπεριφορά του με βάση τα σχόλια που λαμβάνει από το περιβάλλον ή από την αυτοαξιολόγησή του. Σύμφωνα με τον Zimmerman (2002), η ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτορρύθμισης, όπως η διαχείριση χρόνου, η αντιμετώπιση αλλαγών και η διατήρηση της συγκέντρωσης παρά τις δυσκολίες, είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη των στόχων.

Η χρήση εργαλείων, όπως τα ημερολόγια στόχων, οι λίστες εργασιών και οι τεχνικές αυτοπαρακολούθησης, υποστηρίζει τη διαδικασία αυτή, καθώς βοηθά τα άτομα να παραμένουν επικεντρωμένα στις προτεραιότητές τους (Zimmerman & Schunk, 2001). Επιπροσθέτως, οι στρατηγικές διαχείρισης του στρες και η συναισθηματική ανθεκτικότητα παίζουν σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση των εμποδίων. Για παράδειγμα, η χρήση τεχνικών mindfulness μπορεί να μειώσει το άγχος και να ενισχύσει τη συγκέντρωση, διατηρώντας την παρακίνηση.

Ταυτόχρονα, η διαδικασία της αυτοπαρακίνησης ενισχύεται περαιτέρω μέσω της ανατροφοδότησης και της αυτοαξιολόγησης. Ο Bandura (1986) επισημαίνει ότι η αξιολόγηση της προόδου είναι καθοριστική για τη διατήρηση της παρακίνησης, καθώς επιτρέπει στο άτομο να αναγνωρίζει τις επιτυχίες του και να αναπροσαρμόζει τις στρατηγικές του όταν απαιτείται. Για παράδειγμα, ένας μαθητής που καταγράφει την πρόοδό του σε ένα ημερολόγιο μπορεί να εντοπίσει τα ισχυρά και αδύναμα σημεία του, διαμορφώνοντας έτσι πιο αποτελεσματικές στρατηγικές μάθησης.

Η αυτοαποτελεσματικότητα (self-efficacy) αποτελεί επίσης κρίσιμο παράγοντα που επηρεάζει την αυτοπαρακίνηση. Όπως αναφέρει ο Bandura (1997), η πεποίθηση του ατόμου στις ικανότητές του να επιτύχει συγκεκριμένους στόχους ενισχύει την παρακίνησή του. Η επιτυχία σε μικρότερους στόχους λειτουργεί ως θετική ανατροφοδότηση που ενισχύει την αυτοπεποίθηση, διευκολύνοντας την πρόοδο προς πιο απαιτητικούς στόχους.

Στοιχεία που επίσης διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην αυτοπαρακίνηση, είναι η διαχείριση των συναισθημάτων και η εσωτερική ενίσχυση. Η θεωρία αυτοκαθορισμού (Deci & Ryan, 1985) τονίζει ότι η προσωπική επιβράβευση για την επίτευξη στόχων και η ικανότητα διαχείρισης της απογοήτευσης σε περιπτώσεις αποτυχίας συμβάλλουν στην ενίσχυση της παρακίνησης. Για παράδειγμα, η ανάπτυξη συναισθηματικής ανθεκτικότητας επιτρέπει στο άτομο να διατηρεί τη δέσμευσή του παρά τις δυσκολίες.

Παράλληλα, οι θετικές συναισθηματικές καταστάσεις, όπως η αισιοδοξία, ενισχύουν την αυτοπαρακίνηση, ενώ οι αρνητικές, όπως ο φόβος της αποτυχίας, μπορούν να την αποδυναμώσουν. Η υιοθέτηση στρατηγικών διαχείρισης συναισθημάτων, όπως η αναγνώριση και η επαναξιολόγηση των αρνητικών σκέψεων, συμβάλλει στη διατήρηση της παρακίνησης.

Η διαδικασία της αυτοπαρακίνησης ολοκληρώνεται με την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησης. Όπως σημειώνει ο Schunk (1995), η επίτευξη απτών αποτελεσμάτων από τις προσπάθειες του ατόμου ενισχύει την πίστη στις ικανότητές του, λειτουργώντας ως καταλύτης για τη μελλοντική παρακίνηση. Όταν τα άτομα βιώνουν την επιτυχία, ενισχύουν την αυτοεκτίμησή τους, γεγονός που προάγει τη συνεχή προσπάθεια και τη μακροπρόθεσμη δέσμευση στους στόχους τους.

Η εσωτερική ενίσχυση, όπως η αναγνώριση της προσωπικής ανάπτυξης και της επίτευξης, ενδυναμώνει την αυτοεκτίμηση, διευκολύνοντας την αντιμετώπιση νέων προκλήσεων. Παράλληλα, η ανάπτυξη δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων και η διαχείριση της αβεβαιότητας προάγουν την ικανότητα προσαρμογής σε αλλαγές, διασφαλίζοντας τη μακροχρόνια επιτυχία.

Με βάση τα παραπάνω, μπορούμε να πούμε ότι η αυτοπαρακίνηση αποτελεί μια διαρκή διαδικασία που απαιτεί τη συνεργασία γνωστικών, συναισθηματικών και συμπεριφορικών παραμέτρων. Από την αναγνώριση στόχων και την ανάπτυξη αυτορρυθμιστικών δεξιοτήτων έως την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης, η διαδικασία αυτή βασίζεται σε θεωρητικά μοντέλα, όπως η θεωρία των στόχων (Locke & Latham, 1990) και η θεωρία του αυτοκαθορισμού (Deci & Ryan, 1985), παρέχοντας έναν ολοκληρωμένο οδηγό για την ανάπτυξη παρακίνησης. Μέσα από πρακτικές στρατηγικές, τα άτομα μπορούν να ενισχύσουν τη δέσμευση και την αποτελεσματικότητά τους, επιτυγχάνοντας τους στόχους τους παρά τις δυσκολίες.

2.2.3 Η αναγκαιότητα της αυτοπαρακίνησης στην τηλεργασία

Η τηλεργασία, ως σύγχρονη μορφή απασχόλησης, έχει γίνει κυρίαρχη τα τελευταία χρόνια, ιδιαίτερα μετά την πανδημία COVID-19, η οποία επέβαλε εκτεταμένη απομακρυσμένη εργασία. Αυτή η μορφή εργασίας παρουσιάζει πολλές προκλήσεις για τους εργαζόμενους, ιδίως λόγω της έλλειψης άμεσης εποπτείας και της αυξημένης ευθύνης για την αυτοδιαχείριση του χρόνου, των πόρων και των προτεραιοτήτων τους. Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά που απαιτούνται για την επιτυχή προσαρμογή στην τηλεργασία είναι η

αυτοπαρακίνηση, η οποία διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στη διατήρηση της παραγωγικότητας, της απόδοσης και της ευελιξίας.

Η αυτοπαρακίνηση αποτελεί βασική δεξιότητα στον χώρο της τηλεργασίας, καθώς αυτή η μορφή εργασίας απαιτεί αυξημένα επίπεδα αυτονομίας, αυτοπειθαρχίας και αυτορρύθμισης. Σύμφωνα με τους Bailey και Kurland (2002), η τηλεργασία βασίζεται στην ικανότητα του εργαζομένου να λειτουργεί ανεξάρτητα, δεδομένου ότι η άμεση εποπτεία και η φυσική αλληλεπίδραση με συναδέλφους είναι περιορισμένες. Η ανάγκη για αυτοπαρακίνηση γίνεται εμφανής όταν οι εργαζόμενοι πρέπει να διατηρήσουν υψηλά επίπεδα απόδοσης σε συνθήκες που ευνοούν την απομόνωση ή τη διάσπαση της προσοχής.

Η αυτοπαρακίνηση μπορεί να λειτουργήσει ως ένας ισχυρός μηχανισμός αντιμετώπισης της απομόνωσης που συχνά συνοδεύει την τηλεργασία. Όπως υποστηρίζουν οι Cooper και Kurland (2002), η έλλειψη φυσικής παρουσίας στον χώρο εργασίας μπορεί να ενισχύσει τα συναισθήματα μοναξιάς και απομάκρυνσης. Η αυτοπαρακίνηση ενθαρρύνει την ενεργή συμμετοχή σε επαγγελματικές δραστηριότητες και κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, μειώνοντας την αίσθηση της απομόνωσης και ενισχύοντας την επαγγελματική δέσμευση.

Ένας από τους πιο σημαντικούς τομείς όπου η αυτοπαρακίνηση παίζει καθοριστικό ρόλο είναι η διαχείριση του χρόνου. Η τηλεργασία απαιτεί από τους εργαζόμενους να οργανώνουν μόνοι τους το καθημερινό τους πρόγραμμα, να θέτουν ρεαλιστικούς στόχους και να διαχειρίζονται πολλαπλές εργασιακές απαιτήσεις. Η αυτορρύθμιση, ως βασική διάσταση της αυτοπαρακίνησης, διευκολύνει αυτή τη διαδικασία, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να παραμένουν συγκεντρωμένοι στις προτεραιότητές τους, παρά τις πιθανές διασπάσεις του οικιακού περιβάλλοντος (Staples et al., 1999).

Η αυτορρύθμιση βοηθά επίσης στη δημιουργία και διατήρηση σαφών ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Όπως αναφέρουν οι Kim και Lee (2020), η ανάπτυξη ρουτινών και η τήρηση χρονοδιαγραμμάτων συμβάλλουν στη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ των δύο αυτών πτυχών. Με αυτόν τον τρόπο, οι εργαζόμενοι μπορούν να αποφύγουν την υπερκόπωση, που συχνά προκύπτει από την έλλειψη διακριτών ορίων στην τηλεργασία.

Ταυτόχρονα, η αυτοπαρακίνηση συνδέεται άμεσα με την ανάγκη προσαρμογής στις τεχνολογικές απαιτήσεις της τηλεργασίας. Οι τηλεεργαζόμενοι καλούνται να εξοικειωθούν με νέα εργαλεία και πλατφόρμες, γεγονός που απαιτεί συνεχή μάθηση και επιμονή. Σύμφωνα με τους Allen et al. (2015), η ικανότητα να αποκτά κανείς νέες δεξιότητες αυτοδύναμα αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την επιτυχία στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον. Η εξοικείωση με την τεχνολογία ενισχύει την αυτοπεποίθηση των εργαζομένων, επιτρέποντάς τους να λειτουργούν αυτόνομα και να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τις καθημερινές προκλήσεις.

Παράλληλα, η ευελιξία και η ψυχική ανθεκτικότητα είναι επίσης σημαντικές δεξιότητες που ενισχύονται μέσω της αυτοπαρακίνησης. Σε περιβάλλοντα όπου οι απαιτήσεις εργασίας μεταβάλλονται συνεχώς, η ικανότητα του εργαζομένου να παραμένει κινητοποιημένος και να προσαρμόζεται γρήγορα στις νέες συνθήκες είναι καθοριστικής σημασίας (Gajendran & Harrison, 2007). Η αυτοπαρακίνηση διευκολύνει τη διαχείριση της αβεβαιότητας, βοηθώντας τους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις με θετική στάση και να συνεχίσουν να επιδιώκουν τους στόχους τους.

Επιπροσθέτως, η αυτοπαρακίνηση έχει αποδειχθεί ότι υποστηρίζει την ψυχική ανθεκτικότητα, μειώνοντας το άγχος και την συναισθηματική εξουθένωση που συχνά συνοδεύουν την τηλεργασία. Οι Golden et al. (2008) υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι που διατηρούν υψηλά επίπεδα αυτοπαρακίνησης είναι καλύτερα εξοπλισμένοι για να διαχειρίζονται την πίεση και τις προκλήσεις της απομακρυσμένης εργασίας.

Αξιοσημείωτο γεγονός αποτέλεσε η πανδημία COVID-19, η οποία ανέδειξε την αυτοπαρακίνηση ως βασικό παράγοντα ανθεκτικότητας και προσαρμοστικότητας. Οι εργαζόμενοι που διαθέτουν ισχυρές δεξιότητες αυτοπαρακίνησης κατάφεραν να διαχειριστούν αποτελεσματικά την απομόνωση και την ανασφάλεια που συνόδευσε την πανδημία. Η αυτονομία που προσφέρει η τηλεργασία μπορεί να ενισχύσει τη δέσμευση, εφόσον οι εργαζόμενοι είναι εξοπλισμένοι με τις κατάλληλες δεξιότητες αυτορρύθμισης (Kim & Lee, 2020).

Άρα, λοιπόν, η αυτοπαρακίνηση είναι απαραίτητη για την επιτυχή προσαρμογή και απόδοση στην τηλεργασία. Αποτελεί, δε, κρίσιμο παράγοντα για τη διατήρηση της παραγωγικότητας, την αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου, την τεχνολογική εξοικείωση και την ψυχική ανθεκτικότητα. Σε ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από αυξημένη αυτονομία και περιορισμένη εποπτεία, οι εργαζόμενοι χρειάζεται να αναπτύξουν δεξιότητες αυτοπαρακίνησης για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της τηλεργασίας.

Η συμβολή της αυτοπαρακίνησης στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της τηλεργασίας καταδεικνύει τη σημασία της ενίσχυσης αυτής της δεξιότητας μέσω οργανωσιακής υποστήριξης, κατάρτισης και αυτοεκπαίδευσης. Η κατανόηση της σύνδεσης μεταξύ αυτοπαρακίνησης και επιτυχίας στην τηλεργασία μπορεί να αποτελέσει τη βάση για τη δημιουργία καλύτερων στρατηγικών και πολιτικών στον εργασιακό χώρο, διασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι παραμένουν παραγωγικοί και ψυχικά υγιείς.

2.3 Εργασιακή απόδοση

2.3.1 Εργασιακή απόδοση σε καθεστώς τηλεργασίας

Η απόδοση των εργαζομένων εκτός του παραδοσιακού εργασιακού χώρου αποτελεί έναν κρίσιμο τομέα έρευνας στη σύγχρονη διοικητική επιστήμη και οργανωσιακή συμπεριφορά. Με την αύξηση της τηλεργασίας, ειδικά μετά την παγκόσμια κρίση του COVID-19, αναδείχθηκαν νέες παράμετροι που επηρεάζουν την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων.

Η τηλεργασία, ως μια μορφή εξ αποστάσεως απασχόλησης, επιτρέπει στους εργαζόμενους να ολοκληρώνουν τα καθήκοντά τους εκτός του φυσικού γραφείου, χρησιμοποιώντας τεχνολογικά εργαλεία. Σύμφωνα με τους Bloom et al. (2015), η απομάκρυνση από το γραφείο μπορεί να οδηγήσει σε σημαντική αύξηση της παραγωγικότητας, ιδίως όταν οι εργαζόμενοι έχουν αυτονομία και επαρκή τεχνολογική υποστήριξη. Η ευελιξία που προσφέρει η τηλεργασία συχνά επιτρέπει στους εργαζόμενους να οργανώνουν πιο αποτελεσματικά τον χρόνο τους και να επικεντρώνονται στις προτεραιότητές τους, αποφεύγοντας περισπασμούς που συνήθως εμφανίζονται σε γραφειακά περιβάλλοντα (Grant et al., 2013).

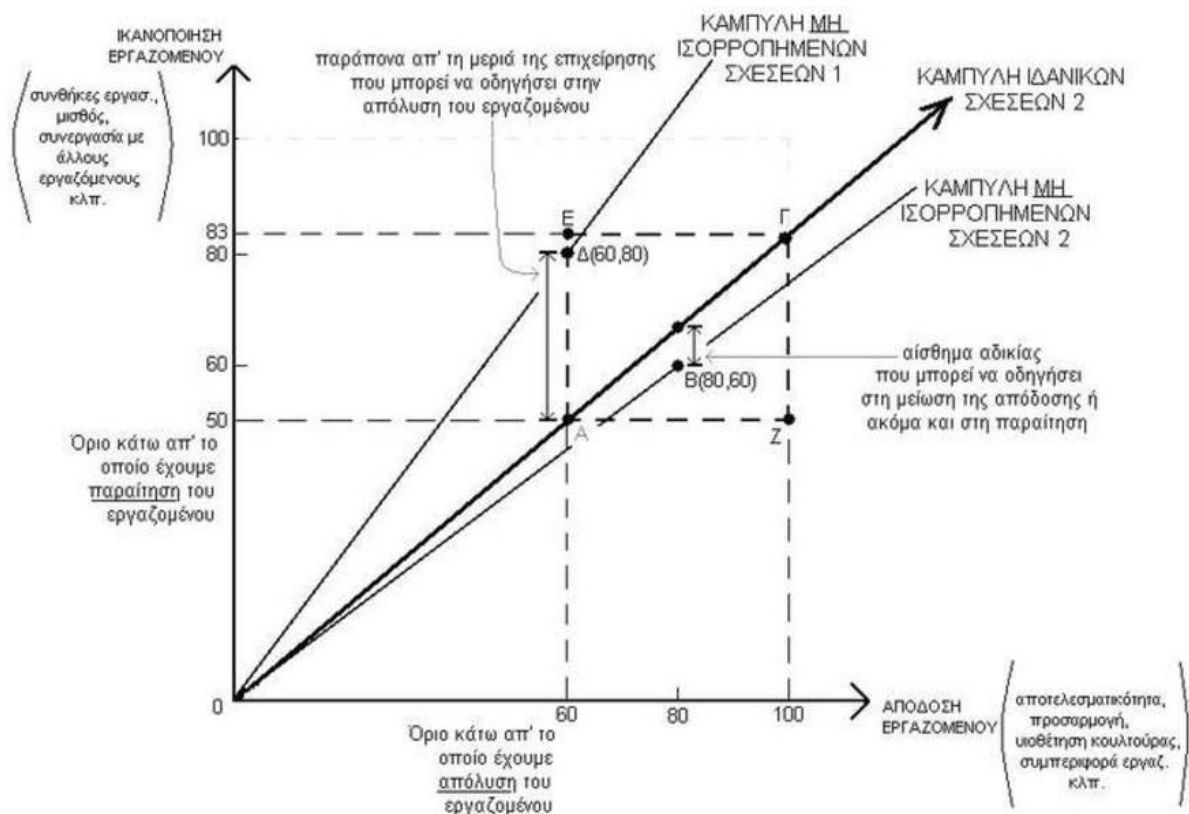
Ωστόσο, η μετάβαση στην τηλεργασία δεν είναι χωρίς προβλήματα. Η έλλειψη φυσικής αλληλεπίδρασης με συναδέλφους μπορεί να περιορίσει την αίσθηση ομαδικότητας και συνεργασίας (Bloom et al., 2015), ενώ η αδυναμία σαφούς διαχωρισμού μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει αποδειχθεί ότι αυξάνει το άγχος και επηρεάζει αρνητικά την ψυχική υγεία των εργαζομένων, περιορίζοντας την αποδοτικότητά τους (Eurofound, 2020).

Όλα αυτά μας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η τηλεργασία δημιουργεί κάποιες ιδιαίτερες προκλήσεις, οι κυριότερες εκ των οποίων χαρακτηρίζονται πρώτον, η απομόνωση και έλλειψη κοινωνικής στήριξης και δεύτερον, η διαχείριση των ορίων μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής.

- Η απομόνωση από τους συναδέλφους αποτελεί έναν από τους βασικότερους περιορισμούς της τηλεργασίας, επηρεάζοντας την ομαδική δυναμική και τη δέσμευση των εργαζομένων (Bloom et al., 2015). Η απουσία ανεπίσημης επικοινωνίας και η απομάκρυνση από την κουλτούρα του οργανισμού μειώνουν την αίσθηση του «ανήκειν» και μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την ψυχολογία και την αποδοτικότητα των εργαζομένων.

- Η αλληλοεπικάλυψη μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην τηλεργασία έχει συχνά αρνητικές συνέπειες για την ψυχική υγεία. Η απουσία ενός σαφούς διαχωρισμού οδηγεί σε αυξημένο στρες και εξουθένωση, με αποτέλεσμα την μείωση της παραγωγικότητας (Eurofound, 2020).

Εικόνα 1: Διαγραμματική απεικόνιση της σχέσης μεταξύ της απόδοσης του εργαζομένου και της ικανοποίησης που νιώθει (Πηγή: <https://www.psychology.gr/work-psychology/1289-ikanopoiisi-kai-apodosi-sthn-ergasia.html>)



Για να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις της τηλεργασίας και να μεγιστοποιηθεί η απόδοση, είναι απαραίτητη η υιοθέτηση συγκεκριμένων στρατηγικών. Πρώτον, η παροχή κατάλληλων τεχνολογικών εργαλείων και η εκπαίδευση των εργαζομένων στη χρήση τους μπορούν να διασφαλίσουν την αποτελεσματική συνεργασία και την παρακολούθηση στόχων (Golden & Veiga, 2005). Δεύτερον, η ανάπτυξη πολιτικών που ενισχύουν την αυτονομία και την αυτοπαρακίνηση είναι κρίσιμη για την ενίσχυση της παραγωγικότητας (Deci & Ryan, 1985). Επιπλέον, η συστηματική υποστήριξη των εργαζομένων μέσω τακτικών εικονικών συναντήσεων και δραστηριοτήτων ομαδικής δέσμευσης μπορεί να μετριάσει τα συναισθήματα απομόνωσης και να προάγει τη συνεργασία (Felstead & Henseke, 2017).

Με βάση τα παραπάνω, μπορούμε να πούμε ότι η απόδοση των εργαζομένων εκτός εργασιακού χώρου εξαρτάται από μια σύνθετη αλληλεπίδραση παραγόντων, όπως η αυτονομία, η τεχνολογική υποστήριξη και η φύση της εργασίας. Παρόλο που η τηλεργασία προσφέρει ευκαιρίες για αύξηση της παραγωγικότητας, θέτει και σημαντικές προκλήσεις που σχετίζονται με την απομόνωση και τη διαχείριση επαγγελματικών-προσωπικών ορίων. Οι οργανισμοί που κατανοούν τις ανάγκες των εργαζομένων τους και υιοθετούν κατάλληλες στρατηγικές μπορούν να διασφαλίσουν τη βελτιστοποίηση της απόδοσης και την προαγωγή μιας θετικής εργασιακής εμπειρίας.

2.3.2 Παράγοντες που Επηρεάζουν την Εργασιακή Απόδοση στην Τηλεργασία

Η εργασιακή απόδοση στην τηλεργασία αποτελεί ένα πολυσύνθετο φαινόμενο που εξαρτάται από πληθώρα παραγόντων, οι οποίοι επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα την ψυχολογική, φυσική και οργανωτική κατάσταση των εργαζομένων. Μεταξύ αυτών, οι κυριότεροι είναι η εξοικείωση με την τεχνολογία, η αυτοπαρακίνηση (αναλύθηκε κατά κόρον στην προηγούμενη ενότητα), η ηγεσία, η διαχείριση χρόνου, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς και το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον. Η ανάλυση αυτών των παραγόντων συμβάλλει στη βαθύτερη κατανόηση των προκλήσεων και δυνατοτήτων της τηλεργασίας, προσφέροντας κατευθυντήριες γραμμές για την ενίσχυση της αποδοτικότητας.

Ξεκινάμε με την εξοικείωση με την τεχνολογία, η οποία αναδεικνύεται ως θεμελιώδης παράγοντας για την επιτυχία της τηλεργασίας. Η χρήση εργαλείων τηλεργασίας, όπως οι πλατφόρμες επικοινωνίας και διαχείρισης έργων, απαιτεί εξειδικευμένες δεξιότητες, η έλλειψη των οποίων μπορεί να προκαλέσει καθυστερήσεις και αυξημένο άγχος (Eurofound, 2020). Η έλλειψη γνώσεων αποτελεί τροχοπέδη για την αποδοτικότητα, ενώ η κατάλληλη εκπαίδευση και υποστήριξη από την εργοδοσία διασφαλίζουν την ομαλή προσαρμογή των εργαζομένων στις νέες συνθήκες (Golden & Veiga, 2005).

Οι Maruyama και Tietze (2012) τονίζουν ότι οι εργοδότες που παρέχουν στους εργαζόμενους τα αναγκαία τεχνολογικά εργαλεία και προσφέρουν συνεχή εκπαίδευση δημιουργούν ένα περιβάλλον που ευνοεί την παραγωγικότητα. Η εξοικείωση με την τεχνολογία δεν αφορά μόνο τη χρήση εργαλείων, αλλά και τη διαχείριση τεχνικών προβλημάτων, τα οποία μπορούν να διαταράξουν τη ροή της εργασίας. Συνεπώς, η επένδυση σε τεχνολογική υποδομή και ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί κρίσιμη στρατηγική για την ενίσχυση της απόδοσης.

Στο πλαίσιο της αυτοπαρακίνησης, χαρακτηριστικό σημείο αποτελεί αυτο που αναφέρουν οι Bailey και Kurland (2002), ότι εργαζόμενοι με υψηλά επίπεδα αυτοπαρακίνησης διατηρούν την απόδοσή τους ακόμη και όταν απουσιάζει η άμεση εποπτεία. Ωστόσο, σε περιπτώσεις που η αυτοπαρακίνηση είναι χαμηλή, η έλλειψη επιβλέποντα μπορεί να αποτελέσει παράγοντα αποθάρρυνσης, μειώνοντας τη συνολική αποτελεσματικότητα. Επομένως, η ενίσχυση της αυτονομίας πρέπει να συνοδεύεται από μέτρα υποστήριξης για εργαζόμενους που δυσκολεύονται να αυτοοργανωθούν.

Από την άλλη πλευρά, η ηγεσία διαδραματίζει καίριο ρόλο στη διατήρηση της απόδοσης κατά την τηλεργασία. Σύμφωνα με τον Yukl (2013), η ηγεσία που βασίζεται στη συνεργασία, την ενδυνάμωση και τη σαφή καθοδήγηση μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή δέσμευση των εργαζομένων. Η συχνή επικοινωνία μεταξύ ηγετών και εργαζομένων αποτελεί βασική στρατηγική για την αποφυγή αισθήματος απομόνωσης, που συχνά συνοδεύει την τηλεργασία.

Μελέτες έχουν δείξει ότι η υιοθέτηση ευέλικτων και συμμετοχικών πρακτικών ηγεσίας μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που ενισχύει την παραγωγικότητα και την εμπιστοσύνη, ενώ η σαφής διατύπωση προσδοκιών και στόχων βοηθά τους εργαζόμενους να διατηρούν την εστίασή τους, ανεξάρτητα από το αν εργάζονται απομακρυσμένα (Mulki et al., 2009).

Η διαχείριση χρόνου αποτελεί έναν ακόμη σημαντικό παράγοντα που επηρεάζει την απόδοση στην τηλεργασία. Οι εργαζόμενοι που οργανώνουν αποτελεσματικά το πρόγραμμά τους έχουν περισσότερες πιθανότητες να παραμείνουν παραγωγικοί και να αποφύγουν περισπασμούς. Σύμφωνα με τους Bloom et al. (2015), η χρήση εργαλείων παρακολούθησης χρόνου και η δημιουργία συγκεκριμένων χρονοδιαγραμμάτων βοηθούν στην επίτευξη υψηλής απόδοσης.

Ωστόσο, η εργασία από το σπίτι συχνά συνοδεύεται από πολλαπλές πηγές διάσπασης, όπως οικογενειακές υποχρεώσεις. Η εφαρμογή στρατηγικών διαχείρισης χρόνου, σε συνδυασμό με την υποστήριξη της εργοδοσίας, είναι απαραίτητη για τη διασφάλιση της συγκέντρωσης και της αποτελεσματικότητας.

Παράλληλα, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελεί σημαντικό παράγοντα για τη διατήρηση της αποδοτικότητας. Οι Kossek και Lautsch (2018) επισημαίνουν ότι η τηλεργασία μπορεί να δυσχεράνει τον διαχωρισμό των δύο αυτών πτυχών, προκαλώντας αυξημένα επίπεδα άγχους. Οι εργαζόμενοι που δεν καταφέρνουν να οριοθετήσουν το χρόνο εργασίας τους συχνά εμφανίζουν μειωμένη παραγωγικότητα και υψηλή ψυχική κόπωση.

Για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, προτείνονται στρατηγικές, όπως η δημιουργία συγκεκριμένων ωρών εργασίας και η ενσωμάτωση διαλειμμάτων. Παράλληλα, οι οργανισμοί μπορούν να συμβάλουν με την παροχή ευέλικτων ωραρίων και την καλλιέργεια ενός υποστηρικτικού κλίματος.

Τέλος, η διατήρηση ενός κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος είναι καθοριστική για την επίτευξη υψηλής απόδοσης. Ένα καλά οργανωμένο και άνετο περιβάλλον εργασίας ενισχύει τη συγκέντρωση και την αποδοτικότητα (Golden & Veiga, 2005). Αντίθετα, η έλλειψη αυτών των συνθηκών μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο στην αποτελεσματική εργασία.

Η παροχή εργονομικού εξοπλισμού και η διαμόρφωση ενός χώρου που αποτρέπει τους περισπασμούς είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία ενός παραγωγικού περιβάλλοντος. Οι οργανισμοί που επενδύουν στη βελτίωση των συνθηκών τηλεργασίας καταγράφουν υψηλότερα επίπεδα απόδοσης και ικανοποίησης εργαζομένων.

Η τηλεργασία αποτελεί μια καινοτόμα μορφή εργασίας με πολλές προκλήσεις και δυνατότητες. Οι παράγοντες που περιεγραφήσαν παραπάνω, δείχνουν να επηρεάζουν άμεσα την εργασιακή απόδοση. Η έγκαιρη αναγνώριση και διαχείριση αυτών των παραγόντων από τους οργανισμούς μπορεί να εξασφαλίσει την επιτυχία της τηλεργασίας και να ενισχύσει την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

2.3.3 Μέτρηση και Αξιολόγηση της Απόδοσης

Η ραγδαία ανάπτυξη της τηλεργασίας έχει επαναπροσδιορίσει τον τρόπο μέτρησης και αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων, δημιουργώντας νέες προκλήσεις και ευκαιρίες. Η απουσία φυσικής παρουσίας και άμεσης επίβλεψης απαιτεί την εφαρμογή καινοτόμων προσεγγίσεων και εργαλείων που αξιοποιούν τεχνολογίες αιχμής και προσαρμόζονται στις σύγχρονες απαιτήσεις της εργασιακής πραγματικότητας.

Η παραδοσιακή αξιολόγηση απόδοσης, βασισμένη στη φυσική παρουσία και την άμεση παρακολούθηση, δεν είναι εφαρμόσιμη στην τηλεργασία. Η ανάγκη για αντικειμενικά κριτήρια και απομακρυσμένη διαχείριση της απόδοσης οδήγησε στην ανάπτυξη νέων εργαλείων και πρακτικών. Σύμφωνα με τους Locke και Latham (1990), η επίτευξη προκαθορισμένων στόχων (goal-oriented metrics) αποτελεί έναν βασικό δείκτη απόδοσης. Οι σαφώς καθορισμένοι στόχοι, όταν συνοδεύονται από συστήματα κινήτρων, ενισχύουν την απόδοση των εργαζομένων, ιδιαίτερα σε απομακρυσμένα περιβάλλοντα.

Η χρήση πλατφορμών διαχείρισης έργων, όπως τα Trello και Asana, ενισχύει τη διαφάνεια και την παρακολούθηση της προόδου των έργων (Mulki et al., 2009). Τα εργαλεία αυτά παρέχουν δεδομένα που αφορούν τον χρόνο ολοκλήρωσης, την ποιότητα των παραδοτέων και τη συνέπεια στην εργασία. Παράλληλα, η αξιοποίηση τεχνολογιών, όπως η τεχνητή νοημοσύνη και η ανάλυση δεδομένων, επιτρέπει την αντικειμενική αξιολόγηση της απόδοσης, περιορίζοντας το ενδεχόμενο μεροληψίας (Toniolo-Barrios & Pitt, 2020).

Από την άλλη πλευρά, η αυτοαξιολόγηση (self-assessment) αποτελεί μια σύγχρονη προσέγγιση που ενισχύει τη συμμετοχικότητα των εργαζομένων στην αξιολόγηση. Οι εργαζόμενοι καλούνται να αξιολογήσουν τις επιδόσεις τους βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων, προσφέροντας μια υποκειμενική αλλά χρήσιμη οπτική. Οι επικεφαλής μπορούν να συνδυάσουν αυτά τα δεδομένα με τα στοιχεία που συγκεντρώνονται από τεχνολογικές εφαρμογές παρακολούθησης, προσφέροντας μια ολοκληρωμένη εικόνα (Kossek et al., 2006).

Η ποιότητα των παραδοτέων (deliverables) είναι επίσης κεντρικό κριτήριο αξιολόγησης στην τηλεργασία. Όπως επισημαίνουν οι Spreitzer et al. (2017), η μέθοδος αυτή εστιάζει περισσότερο στο αποτέλεσμα παρά στη διαδικασία, διευκολύνοντας την αντικειμενική μέτρηση της απόδοσης. Ειδικά σε περιβάλλοντα όπου η φυσική παρακολούθηση είναι περιορισμένη, η ποιότητα των παραδοτέων γίνεται ο κύριος δείκτης παραγωγικότητας.

Η ανάπτυξη τεχνολογικών εργαλείων, όπως η τεχνητή νοημοσύνη και οι πλατφόρμες ανάλυσης δεδομένων, έχει καταστήσει δυνατή την ακριβή και αντικειμενική αξιολόγηση της απόδοσης. Οι τεχνολογίες αυτές παρέχουν χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με την πρόοδο των έργων, τη συνέπεια και την παραγωγικότητα. Ωστόσο, η υπερβολική εξάρτηση από την τεχνολογία ενδέχεται να προκαλέσει ανησυχίες σχετικά με την ιδιωτικότητα και την αυτονομία των εργαζομένων. Οι Kossek et al. (2021) υπογραμμίζουν τη σημασία της διατήρησης μιας ισορροπίας μεταξύ παρακολούθησης και προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Παράλληλα, η υπερβολική παρακολούθηση μπορεί να οδηγήσει σε φαινόμενα μικροδιαχείρισης (micromanagement), τα οποία υπονομεύουν την αυτονομία των εργαζομένων και μειώνουν τη μακροχρόνια απόδοση (Parker et al., 2020). Η εμπιστοσύνη στον εργαζόμενο και η χρήση τεχνολογίας με υπευθυνότητα αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για τη διατήρηση της παραγωγικότητας.

Μπορούμε κάλλιστα να υποστηρίξουμε ότι η τηλεργασία απαιτεί μια αναθεώρηση του παραδοσιακού ορισμού της παραγωγικότητας. Αντί για την έμφαση σε ποσοτικούς δείκτες, όπως ο χρόνος εργασίας, η εστίαση στρέφεται στην ποιότητα της εργασίας, την καινοτομία

και τη συνεργασία. Οργανισμοί που ενσωματώνουν δείκτες όπως η διαχείριση στρες και η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, απολαμβάνουν καλύτερα αποτελέσματα, καθώς υποστηρίζουν τη γενικότερη ευημερία των εργαζομένων (Bloom et al., 2015).

Η συνεργατική εργασία σε εικονικά περιβάλλοντα αποτελεί επίσης σημαντική διάσταση της παραγωγικότητας. Η συμμετοχή σε εικονικές συναντήσεις και η συνεργασία μέσω ψηφιακών εργαλείων μπορούν να προσφέρουν ποιοτικά δεδομένα που αντικατοπτρίζουν την απόδοση των εργαζομένων (Mulki et al., 2009).

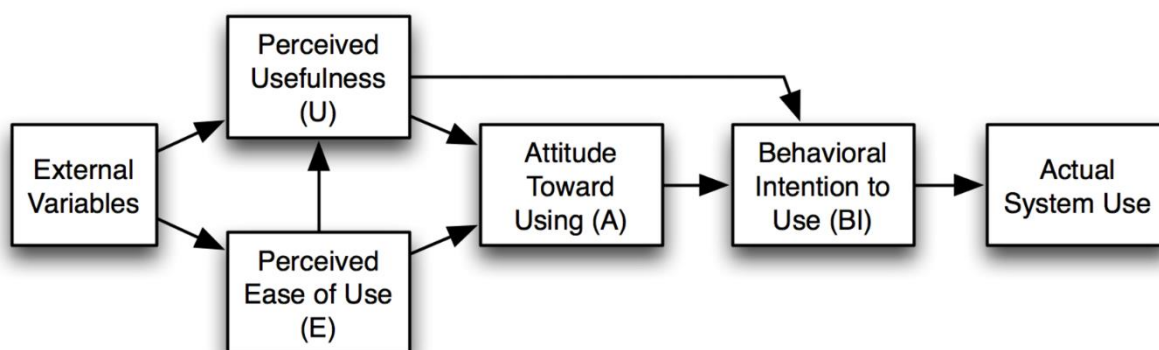
Με βάση τα παραπάνω, διαπιστώνουμε ότι η μέτρηση και αξιολόγηση της απόδοσης στην τηλεργασία αποτελεί ένα δυναμικό πεδίο που συνδυάζει αντικειμενικούς δείκτες, τεχνολογικές λύσεις και ποιοτικές προσεγγίσεις. Η επίτευξη προκαθορισμένων στόχων, η αυτοαξιολόγηση, η ποιότητα των παραδοτέων και η χρήση προηγμένων τεχνολογιών παρέχουν ένα πολυδιάστατο πλαίσιο αξιολόγησης. Ωστόσο, η υπερβολική εξάρτηση από την τεχνολογία και η έλλειψη εμπιστοσύνης στους εργαζομένους μπορεί να αποτελέσουν ανασταλτικούς παράγοντες.

Για τη βέλτιστη αξιολόγηση της απόδοσης, οι οργανισμοί πρέπει να υιοθετήσουν προσεγγίσεις που συνδυάζουν αντικειμενικότητα, ευελιξία και σεβασμό της ιδιωτικότητας. Η ισορροπία μεταξύ τεχνολογίας και ανθρώπινης παρέμβασης είναι κρίσιμη για τη διατήρηση της μακροπρόθεσμης απόδοσης και της ευημερίας των εργαζομένων. Με τον τρόπο αυτό, η τηλεργασία μπορεί να αξιοποιηθεί πλήρως ως ένας αποτελεσματικός και βιώσιμος τρόπος εργασίας.

2.4 Τεχνολογία

2.4.1 Μοντέλο Αποδοχής Τεχνολογίας (MAT)

Το Μοντέλο Αποδοχής Τεχνολογίας (Technology Acceptance Model), που αναπτύχθηκε από τον Davis (1989), αποτελεί ένα από τα πιο διαδεδομένα θεωρητικά πλαίσια για την κατανόηση της στάσης των ατόμων απέναντι στη χρήση της τεχνολογίας. Το μοντέλο, βασιζόμενο σε δύο βασικές παραμέτρους, την αντιλαμβανόμενη χρησιμότητα (perceived usefulness) και την αντιλαμβανόμενη ευκολία χρήσης (perceived ease of use), ερμηνεύει πώς αυτές οι μεταβλητές επηρεάζουν τις προθέσεις των ατόμων να υιοθετήσουν νέες τεχνολογίες. Οι παράμετροι αυτές καθορίζουν τη συμπεριφορά των χρηστών, εστιάζοντας στη χρησιμότητα της τεχνολογίας για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων και στην ευκολία με την οποία μπορεί να χρησιμοποιηθεί (Davis, 1989).



Το μοντέλο αυτό, θεωρείται ακρογωνιαίος λίθος για την κατανόηση της αποδοχής τεχνολογίας σε ποικίλα ερευνητικά πεδία. Σύμφωνα με τους Venkatesh και Bala (2008), το μοντέλο εστιάζει κυρίως σε γνωστικούς και αντιληπτικούς παράγοντες, δίνοντας έμφαση στην ψυχολογική διεργασία που οδηγεί στην αποδοχή της τεχνολογίας. Η αντιλαμβανόμενη χρησιμότητα αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο κάποιος πιστεύει ότι η χρήση της τεχνολογίας θα βελτιώσει την απόδοσή του. Από την άλλη πλευρά, η αντιλαμβανόμενη ευκολία χρήσης περιγράφει πόσο εύκολη θεωρείται η χρήση της τεχνολογίας, χωρίς να απαιτείται μεγάλη προσπάθεια (Venkatesh & Davis, 2000).

Παρά τις ισχυρές θεωρητικές βάσεις του, το συγκεκριμένο μοντέλο έχει δεχθεί κριτική για την αδυναμία του να λάβει υπόψη κοινωνικούς και οργανωτικούς παράγοντες. Όπως επισημαίνουν οι Chuttur (2009) και Venkatesh και Davis (2000), το μοντέλο επικεντρώνεται σε ατομικούς παράγοντες, παραγνωρίζοντας τη δυναμική φύση της τεχνολογίας και τον ρόλο του κοινωνικού περιβάλλοντος στη διαμόρφωση στάσεων και συμπεριφορών. Παρά τις περιορισμούς του, ωστόσο, παραμένει ένα ισχυρό εργαλείο για την πρόβλεψη της πρόθεσης υιοθέτησης τεχνολογίας, ειδικά όταν εξετάζονται καθορισμένες τεχνολογικές εφαρμογές.

Η ραγδαία εξάπλωση της τηλεργασίας λόγω της πανδημίας COVID-19 ανέδειξε τη σημασία του μοντέλου αυτού για την κατανόηση της χρήσης εργαλείων απομακρυσμένης εργασίας. Οι πλατφόρμες τηλεδιάσκεψης, όπως το Zoom και το Microsoft Teams, και τα λογισμικά διαχείρισης έργων, όπως το Trello και το Asana, έχουν καταστεί απαραίτητα για τη διατήρηση της παραγωγικότητας και της αποτελεσματικής συνεργασίας. Το συγκεκριμένο μοντέλο παρέχει ένα θεωρητικό πλαίσιο που εξηγεί πώς οι εργαζόμενοι εξοικειώνονται με αυτές τις τεχνολογίες και τις υιοθετούν, επηρεάζοντας άμεσα την απόδοσή τους.

Οι Venkatesh και Bala (2008) σημειώνουν ότι η εξοικείωση με την τεχνολογία αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την επιτυχία της τηλεργασίας. Ειδικότερα, η αντιλαμβανόμενη

χρησιμότητα αυτών των εργαλείων, όπως η δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας ή η βελτίωση της αποδοτικότητας της εργασίας, διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση θετικών προθέσεων για τη χρήση τους. Ταυτόχρονα, η αντιλαμβανόμενη ευκολία χρήσης μειώνει το άγχος που σχετίζεται με τη χρήση νέων τεχνολογιών, διευκολύνοντας την υιοθέτησή τους.

Η θεωρία αυτοκαθορισμού παρέχει περαιτέρω κατανόηση της αποδοχής τεχνολογίας, συνδέοντας την εσωτερική κινητοποίηση με την πρόθεση χρήσης. Σύμφωνα με αυτή, εργαζόμενοι που αισθάνονται αυτοπαρακίνηση είναι πιο πιθανό να υιοθετήσουν τεχνολογικές καινοτομίες. Η αίσθηση επάρκειας που προκύπτει από την εξοικείωση με τα εργαλεία τηλεργασίας αυξάνει την εσωτερική κινητοποίηση, διευκολύνοντας την αποδοχή της τεχνολογίας (Ryan & Deci, 2000).

Αυτή η διάσταση της αυτοπαρακίνησης είναι ιδιαίτερα σημαντική στην τηλεργασία, όπου η αυτονομία των εργαζομένων και η τεχνολογική εξειδίκευση επηρεάζουν την απόδοσή τους. Μελέτες έχουν δείξει ότι εργαζόμενοι που αισθάνονται άνετα με την τεχνολογία και είναι εσωτερικά κινητοποιημένοι παρουσιάζουν υψηλότερη παραγωγικότητα, ενισχύοντας την αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας (Venkatesh et al., 2003).

Παρόλο που το συγκεκριμένο μοντέλο αποτελεί ένα ισχυρό εργαλείο ανάλυσης, έχει δεχθεί κριτική για τη στατική του προσέγγιση. Οι Chuttur (2009) και Venkatesh και Davis (2000) τονίζουν ότι το μοντέλο δεν προσαρμόζεται εύκολα στις ταχύτατες εξελίξεις της τεχνολογίας, ενώ η έλλειψη ενσωμάτωσης κοινωνικών και οργανωτικών παραγόντων περιορίζει την εφαρμογή του σε πολυδιάστατα περιβάλλοντα, όπως αυτά της τηλεργασίας.

Ωστόσο, παρά την κριτική που έχει δεχθεί, το μοντέλο διατηρεί τη σημασία του ως εργαλείο κατανόησης και πρόβλεψης της αποδοχής τεχνολογίας, ειδικά σε συνθήκες όπου η τεχνολογία αποτελεί προϋπόθεση για την αποτελεσματική εργασιακή απόδοση. Συνδυάζοντας τις βασικές του αρχές με άλλες θεωρητικές προσεγγίσεις, προσφέρει μια ολοκληρωμένη εικόνα για την κατανόηση της τεχνολογικής αποδοχής, ειδικά στον σύγχρονο εργασιακό κόσμο.

2.4.2 Αντιλαμβανόμενη Ευκολία Χρήσης

Η αντιλαμβανόμενη ευκολία χρήσης (perceived ease of use), σύμφωνα με τον Davis (1989), αναφέρεται στην αντίληψη ενός ατόμου ότι η χρήση μιας συγκεκριμένης τεχνολογίας είναι απαλλαγμένη από δυσκολίες. Η έννοια αυτή έχει μελετηθεί εκτενώς, καθώς θεωρείται καθοριστική για την πρόθεση αποδοχής και χρήσης νέων τεχνολογιών. Στο πλαίσιο της

τηλεργασίας, η αντιλαμβανόμενη ευκολία χρήσης αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σημασία, καθώς οι εργαζόμενοι καλούνται να αλληλεπιδράσουν με ποικίλα τεχνολογικά εργαλεία για την εκτέλεση των καθημερινών τους δραστηριοτήτων.

Σύμφωνα με τους Venkatesh και Davis (2000), η αντιλαμβανόμενη ευκολία χρήσης επηρεάζει την πρόθεση χρήσης μιας τεχνολογίας, διαμορφώνοντας θετικές στάσεις προς αυτή. Ειδικότερα, εργαζόμενοι που θεωρούν ότι τα τεχνολογικά εργαλεία που χρησιμοποιούν είναι φιλικά προς τον χρήστη, είναι πιθανότερο να τα ενσωματώσουν στις επαγγελματικές τους δραστηριότητες. Ο King και He (2006) ενίσχυσαν αυτή τη θέση, επισημαίνοντας ότι η απλότητα στη χρήση των εργαλείων οδηγεί στην αύξηση της παραγωγικότητας, καθώς μειώνει τον χρόνο και την προσπάθεια που απαιτούνται για την κατανόησή τους.

Η έννοια αυτή συνδέεται άμεσα με τη μείωση του άγχους που συνοδεύει τη χρήση νέων τεχνολογιών. Το φαινόμενο αυτό, γνωστό ως τεχνολογικό άγχος (technostress), έχει περιγραφεί από τους Tarafdar et al. (2015), οι οποίοι υπογραμμίζουν ότι η υιοθέτηση τεχνολογικών εργαλείων με εύχρηστες διεπαφές μειώνει τη «γνωστική επιβάρυνση» των χρηστών. Η δυνατότητα εύκολης πρόσβασης σε δεδομένα και η απλότητα στην επικοινωνία διευκολύνουν τη διαχείριση των εργασιακών διαδικασιών, προσφέροντας ψυχολογική ανακούφιση.

Στο περιβάλλον της τηλεργασίας, η αντιλαμβανόμενη ευκολία χρήσης αποκτά κρίσιμη σημασία, καθώς επηρεάζει τόσο την απόδοση όσο και την ικανοποίηση των εργαζομένων. Οι MacCallum et al. (2014) αναφέρουν ότι οι πλατφόρμες τηλεδιάσκεψης που είναι εύκολες στη χρήση ενισχύουν την προθυμία των εργαζομένων να τις εντάξουν στην καθημερινότητά τους. Η ομαλή ενσωμάτωση των τεχνολογικών εργαλείων, όπως οι πλατφόρμες διαχείρισης εργασιών, διευκολύνει τη συνεργασία και την αποτελεσματική ολοκλήρωση των έργων.

Η χρήση εργαλείων φιλικών προς τον χρήστη συμβάλλει επίσης στη μείωση του εργασιακού άγχους. Οι Gefen et al. (2003) υποστηρίζουν ότι η εύχρηστη τεχνολογία περιορίζει την «γνωστική επιβάρυνση», δηλαδή τον γνωστικό φόρτο που απαιτείται για την εκμάθηση και χρήση νέων συστημάτων. Ειδικότερα στην τηλεργασία, όπου οι εργαζόμενοι βασίζονται σε τεχνολογίες για την επικοινωνία και τη διαχείριση έργων, η ευκολία χρήσης αποτελεί βασικό παράγοντα για τη βελτίωση της εργασιακής εμπειρίας και απόδοσης.

Η αντιλαμβανόμενη ευκολία χρήσης επηρεάζει θετικά την αυτοπαρακίνηση των εργαζομένων. Οι Deci και Ryan (1985) αναδεικνύουν τη σημασία της αυτονομίας και της ευκολίας χρήσης στη διαμόρφωση κινήτρων. Εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι τα τεχνολογικά εργαλεία που χρησιμοποιούν είναι προσιτά και φιλικά προς τον χρήστη, συχνά εμφανίζουν αυξημένη παρακίνηση για την επίτευξη των στόχων τους. Παραδείγματα

αποτελούν οι πλατφόρμες με καθαρές και κατανοητές διεπαφές, οι οποίες ενθαρρύνουν τη συμμετοχή σε ομάδες εργασίας και τη συνεργασία.

Παράλληλα, η διαμόρφωση μιας ευχάριστης εμπειρίας χρήσης διευκολύνει την εκπαίδευση και την ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών στο εργασιακό περιβάλλον. Όπως σημειώνουν οι Venkatesh και Bala (2008), η χρήση εργαλείων με σαφή σχεδιασμό μειώνει τα εμπόδια στην αποδοχή τεχνολογιών, ενισχύοντας τη συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων.

Από την άλλη πλευρά, η ευκολία χρήσης αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τη βελτίωση της εργασιακής απόδοσης. Όπως τονίζουν οι King και He (2006), οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι οι τεχνολογίες είναι εύκολες στη χρήση, τείνουν να τις χρησιμοποιούν περισσότερο, γεγονός που αυξάνει την παραγωγικότητά τους. Ειδικά στην τηλεργασία, η δυνατότητα άμεσης πρόσβασης σε δεδομένα και η απλότητα στην επικοινωνία μέσω ψηφιακών μέσων συντελούν στη μείωση των καθυστερήσεων και στη βελτίωση της συνεργασίας.

Η ενσωμάτωση εργαλείων που διευκολύνουν την εργασία ενισχύει την αίσθηση ελέγχου των εργαζομένων πάνω στις διαδικασίες, μειώνοντας την ανασφάλεια και το στρες που προκαλείται από την απόσταση. Οι εφαρμογές διαχείρισης έργων, οι πλατφόρμες τηλεδιάσκεψης και τα εργαλεία επικοινωνίας αποτελούν παραδείγματα τεχνολογιών που επωφελούνται από τη φιλικότητα προς τον χρήστη, συμβάλλοντας στη συνολική ικανοποίηση από την εργασία.

Άρα, λοιπόν, μέσα από τη μείωση του εργασιακού άγχους, την ενίσχυση της παρακίνησης και τη βελτίωση της απόδοσης, η εύχρηστη τεχνολογία δημιουργεί τις προϋποθέσεις για μια πιο αποδοτική και ευχάριστη εργασιακή εμπειρία. Οι θεωρητικές και εμπειρικές μελέτες που εξετάζουν τον ρόλο της αντιλαμβανόμενης ευκολίας χρήσης υπογραμμίζουν τη σημασία της απλότητας και της προσβασιμότητας στην αποτελεσματική αξιοποίηση των εργαλείων τηλεργασίας.

2.4.3 Αντιλαμβανόμενη Χρησιμότητα

Η αντιλαμβανόμενη χρησιμότητα (perceived usefulness) αποτελεί έναν από τους κεντρικούς παράγοντες που καθορίζουν την αποδοχή και υιοθέτηση τεχνολογιών, ειδικά στο πλαίσιο της εργασίας. Σύμφωνα με τον Davis (1989), η αντιλαμβανόμενη χρησιμότητα αναφέρεται στην πεποίθηση ότι η χρήση μιας συγκεκριμένης τεχνολογίας βελτιώνει την

απόδοση του χρήστη στην εργασία. Το θεωρητικό υπόβαθρο του Technology Acceptance Model προσδιορίζει τη χρησιμότητα ως βασικό στοιχείο που επηρεάζει την πρόθεση χρήσης τεχνολογιών και, κατά συνέπεια, την πραγματική υιοθέτησή τους.

Στην εποχή της τηλεργασίας, η αντιλαμβανόμενη χρησιμότητα αποκτά ιδιαίτερη σημασία, καθώς η χρήση τεχνολογικών εργαλείων είναι κεντρική για την επιτυχημένη εξ αποστάσεως εργασία. Όπως αναφέρουν οι Gefen και Straub (2000), η αντίληψη της χρησιμότητας επηρεάζεται από προηγούμενες θετικές εμπειρίες με τεχνολογίες, οι οποίες ενισχύουν την εμπιστοσύνη των χρηστών στις δυνατότητές τους. Εργαζόμενοι που πιστεύουν ότι οι τεχνολογίες βελτιώνουν την αποδοτικότητά τους είναι πιθανότερο να τις αποδεχθούν και να επενδύσουν χρόνο για την πλήρη αξιοποίησή τους.

Για παράδειγμα, εργαλεία όπως το Google Drive, που επιτρέπουν την αποθήκευση και κοινή χρήση δεδομένων στο cloud, ή το Zapier, που αυτοματοποιεί επαναλαμβανόμενες εργασίες, ενισχύουν την παραγωγικότητα και απλοποιούν τις διαδικασίες (Cheng et al., 2019). Η άμεση πρόσβαση σε πληροφορίες και η δυνατότητα συνεργασίας σε πραγματικό χρόνο επιτρέπουν στους εργαζόμενους να ανταποκρίνονται γρήγορα στις απαιτήσεις της εργασίας τους, μειώνοντας τα εμπόδια που προκαλεί η φυσική απόσταση.

Η συγκεκριμένη έννοια είναι στενά συνδεδεμένη με την εργασιακή ικανοποίηση και την αυτοπαρακίνηση. Όπως σημειώνουν οι Venkatesh et al. (2012), η αντίληψη ότι η τεχνολογία είναι χρήσιμη ενισχύει το κίνητρο για μάθηση και προσωπική ανάπτυξη. Εργαζόμενοι που αντιλαμβάνονται τα εργαλεία τους ως απαραίτητα για την εκτέλεση των καθηκόντων τους τείνουν να δείχνουν υψηλότερα επίπεδα εμπλοκής και ικανοποίησης.

Σύμφωνα με τους Goodhue και Thompson (1995), η χρήση τεχνολογιών που ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εργαζομένων οδηγεί σε βελτίωση των διαδικασιών και των αποτελεσμάτων. Στην τηλεργασία, τέτοιες τεχνολογίες διευκολύνουν την επικοινωνία, την πρόσβαση σε πόρους και τη συνεργασία. Για παράδειγμα, πλατφόρμες τηλεδιάσκεψης όπως το Zoom και το Microsoft Teams παρέχουν προηγμένες δυνατότητες επικοινωνίας, οι οποίες διασφαλίζουν τη διατήρηση της παραγωγικότητας ανεξάρτητα από την τοποθεσία των εργαζομένων.

Ένας από τους κύριους λόγους για τους οποίους η αντιλαμβανόμενη χρησιμότητα είναι τόσο σημαντική είναι η επίδρασή της στην παραγωγικότητα. Όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι ένα εργαλείο ενισχύει την αποδοτικότητά τους, τείνουν να το χρησιμοποιούν περισσότερο, αυξάνοντας έτσι την απόδοσή τους. Όπως αναφέρει ο Venkatesh και οι συνεργάτες του (2012), εργαζόμενοι που βλέπουν την τεχνολογία ως αποτελεσματική στην κάλυψη των αναγκών τους, αναπτύσσουν ισχυρότερη δέσμευση προς τον οργανισμό τους.

Παράλληλα, η έννοια αυτή σχετίζεται με την ικανοποίηση των εργαζομένων. Σε ένα περιβάλλον τηλεργασίας, όπου οι φυσικές διασυνδέσεις είναι περιορισμένες, η δυνατότητα αξιόπιστης χρήσης τεχνολογικών εργαλείων συμβάλλει στην επίτευξη προσωπικών και οργανωτικών στόχων. Όπως τονίζουν οι Cheng et al. (2019), οι οργανισμοί που επενδύουν στη βελτίωση των εργαλείων τους, μέσω συνεχών αναβαθμίσεων και παροχής υποστήριξης στους εργαζομένους, επιτυγχάνουν όχι μόνο υψηλότερη παραγωγικότητα αλλά και μεγαλύτερη ικανοποίηση.

Για να αξιοποιηθεί πλήρως η αντιλαμβανόμενη χρησιμότητα, οι οργανισμοί θα πρέπει να εστιάσουν στη σχεδίαση τεχνολογιών που ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες ανάγκες των εργαζομένων. Όπως προτείνουν οι Goodhue και Thompson (1995), η εφαρμογή εργαλείων που είναι ευέλικτα και προσαρμοσμένα στις απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος είναι κρίσιμη.

Επιπροσθέτως, η εκπαίδευση των εργαζομένων για τη χρήση της τεχνολογίας είναι απαραίτητη. Οι Gefen και Straub (2000) επισημαίνουν ότι οι θετικές εμπειρίες ενισχύουν την συγκεκριμένη μορφή χρησιμότητας, κάτι που μπορεί να επιτευχθεί μέσω στοχευμένης εκπαίδευσης και υποστήριξης. Οι οργανισμοί που προωθούν τη συνεχή μάθηση γύρω από την τεχνολογία δημιουργούν ένα εργασιακό περιβάλλον που ενισχύει την εμπιστοσύνη στις ψηφιακές λύσεις.

Με βάση τα παραπάνω, μπορούμε να πούμε ότι η αντιλαμβανόμενη χρησιμότητα αποτελεί βασικό παράγοντα για την επιτυχημένη εφαρμογή τεχνολογιών, ιδιαίτερα στο πλαίσιο της τηλεργασίας. Η σύνδεσή της με την παραγωγικότητα, την αυτοπαρακίνηση και την εργασιακή ικανοποίηση υπογραμμίζει την ανάγκη οι οργανισμοί να σχεδιάζουν και να υποστηρίζουν τεχνολογίες που ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εργαζομένων. Μέσα από στρατηγικές επενδύσεις, εκπαιδευτικά προγράμματα και συνεχή βελτίωση των εργαλείων, οι οργανισμοί μπορούν να ενισχύσουν τη θετική αντίληψη των εργαζομένων για τις τεχνολογίες, διασφαλίζοντας υψηλά επίπεδα απόδοσης και δέσμευσης.

Κεφάλαιο 3 : Μεθοδολογικό πλαίσιο

3.1 Σχεδιασμός της έρευνας

Η χρήση ποσοτικής μεθοδολογίας κρίθηκε κατάλληλη για τη συγκεκριμένη έρευνα, καθώς επιτρέπει τη συστηματική και αντικειμενική μέτρηση των βασικών μεταβλητών της μελέτης, όπως η εξοικείωση με την τεχνολογία, η αυτοπαρακίνηση και η εργασιακή απόδοση. Μέσω της ποσοτικής προσέγγισης, μπορούν να αναλυθούν μεγάλες ποσότητες δεδομένων, επιτρέποντας τη γενίκευση των ευρημάτων σε ένα ευρύτερο δείγμα εργαζομένων (Bryman, 2016). Επιπλέον, η ποσοτική μέθοδος επιτρέπει την εφαρμογή στατιστικών αναλύσεων για τη διερεύνηση συσχετίσεων και αιτιακών σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών, ενισχύοντας την εγκυρότητα και αξιοπιστία των αποτελεσμάτων.

Ως βασικό εργαλείο συλλογής δεδομένων επιλέχθηκε η χρήση ερωτηματολογίων, τα οποία προσφέρουν τη δυνατότητα συλλογής δεδομένων από μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων σε σύντομο χρονικό διάστημα. Η επεξεργασία των δεδομένων θα πραγματοποιηθεί με τη χρήση κατάλληλων στατιστικών τεχνικών, προκειμένου να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα και να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση στην τηλεργασία.

3.2 Διαδικασία συλλογής του δείγματος

Η διαδικασία συλλογής του δείγματος αποτέλεσε ένα κρίσιμο στάδιο για τη μεθοδολογική προσέγγιση της παρούσας έρευνας. Για την υλοποίηση της, διαμορφώθηκε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο περιελάμβανε δύο κύριες ενότητες. Η πρώτη κάλυπτε ερωτήσεις που σχετίζονται με το επαγγελματικό και οργανωσιακό ιστορικό των εργαζομένων, ενώ η δεύτερη περιλάμβανε πέντε υπο-ενότητες επικεντρωμένες στις έννοιες υπό διερεύνηση. Οι ερωτήσεις διατυπώθηκαν τόσο σε ανοικτού όσο και σε κλειστού τύπου μορφή, ενώ οι διαβαθμισμένες κλίμακες αξιολόγησης χρησιμοποιήθηκαν για τη μέτρηση των βασικών μεταβλητών.

Το δείγμα της έρευνας περιελάμβανε 141 εργαζόμενους με εμπειρία στην τηλεργασία, οι οποίοι επιλέχθηκαν βάσει σκοπιμότητας, ώστε να εξασφαλιστεί ποικιλομορφία στο επαγγελματικό υπόβαθρο. Παράλληλα, εφαρμόστηκε και μορφή δειγματοληψίας ευκολίας για τη διευκόλυνση της συλλογής δεδομένων. Η στρατηγική αυτή συνδυάζει την τυχαιότητα για τη μείωση πιθανής μεροληψίας και την ευελιξία για τη συμπερίληψη ατόμων με σχετική

εμπειρία στην τηλεργασία (Babbie, 2020). Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν εκτενώς για τους στόχους της έρευνας και τις αρχές προστασίας των δεδομένων.

Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας Google Forms από τις 11 Ιουλίου έως τις 24 Σεπτεμβρίου 2024, προσφέροντας επαρκή χρονική περίοδο για τη συμμετοχή και τη διασφάλιση της σταθερότητας στο εργασιακό περιβάλλον. Ο χρόνος αυτός θεωρήθηκε επαρκής για τη συμμετοχή ατόμων από διαφορετικούς επαγγελματικούς τομείς (Creswell & Creswell, 2018). Το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο εξασφάλισε ταχύτητα και ευκολία στη συλλογή και την επεξεργασία δεδομένων, με αυστηρά μέτρα διασφάλισης της ανωνυμίας και εμπιστευτικότητας.

Η επιλογή της συγκεκριμένης μεθοδολογίας και η προσεκτική εφαρμογή των αρχών δειγματοληψίας εξασφάλισαν αξιόπιστα και αντιπροσωπευτικά δεδομένα, παρέχοντας τη βάση για έγκυρη ανάλυση και ερμηνεία των ευρημάτων.

3.3 Μέθοδοι ανάλυσης των δεδομένων

Η διαδικασία συλλογής του δείγματος βασίστηκε σε συνδυαστική μεθοδολογική προσέγγιση που αποσκοπούσε στη διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην εξοικείωση με την τεχνολογία, την αυτοπαρακίνηση και την εργασιακή απόδοση στο πλαίσιο της τηλεργασίας. Τα δεδομένα συγκεντρώθηκαν μέσω δομημένων ερωτηματολογίων, τα οποία διανεμήθηκαν (ηλεκτρονικά) σε εργαζομένους που είτε ασκούν τηλεργασία ήδη, είτε θα μπορούσαν να ασκήσουν στο μέλλον, εξασφαλίζοντας την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος μέσω της τυχαίας δειγματοληψίας (Creswell, 2014).

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε περιελάμβανε ερωτήσεις που αναπτύχθηκαν βάσει προηγούμενης βιβλιογραφίας και δοκιμασμένων κλιμάκων μέτρησης. Συγκεκριμένα, για τη μέτρηση της εξοικείωσης με την τεχνολογία χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Technology Acceptance Model (TAM), ενώ η αυτοπαρακίνηση αξιολογήθηκε μέσω της προσαρμοσμένης έκδοσης της Self-Determination Scale (Deci & Ryan, 1985). Για την εργασιακή απόδοση, υιοθετήθηκαν ερωτήσεις από την κλίμακα Job Performance Scale που έχει εφαρμοστεί σε αντίστοιχα πλαίσια (Goodman & Svyantek, 1999). Όλες οι ερωτήσεις βαθμολογήθηκαν με επταβάθμια κλίμακα Likert, από το 1 (καθόλου) έως το 7 (πολύ). Πριν από τη διανομή, το ερωτηματολόγιο ελέγχθηκε πιλοτικά σε μικρό δείγμα για την αξιολόγηση της σαφήνειας και της αξιοπιστίας του.

Η ανάλυση των δεδομένων περιλάμβανε δύο κύριες φάσεις: την περιγραφική και την πολυμεταβλητή στατιστική ανάλυση. Αρχικά, η περιγραφική ανάλυση πραγματοποιήθηκε

μέσω διαγραμμάτων και πινάκων, που αποτύπωσαν τις βασικές τάσεις και χαρακτηριστικά του δείγματος. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην οπτικοποίηση των απαντήσεων ανά ερώτηση, προσφέροντας έτσι μία σφαιρική κατανόηση των δεδομένων (Field, 2013).

Στη συνέχεια, εφαρμόστηκαν πολυμεταβλητές μέθοδοι, όπως η ανάλυση συσχέτισης και παλινδρόμησης, για τη διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών. Η χρήση αυτών των τεχνικών επέτρεψε την αναγνώριση αιτιακών σχέσεων και την ποσοτική αξιολόγηση των αλληλεπιδράσεων (Pallant, 2020). Η ανάλυση εκτελέστηκε με τη χρήση του λογισμικού Microsoft Excel, διασφαλίζοντας την ακρίβεια και την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων.

3.4 Μέθοδος ανάλυσης των δεδομένων

Η ανάλυση των δεδομένων διεξήχθη μέσω ποσοτικής μεθόδου, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω. Η ανάλυση αυτής της μορφής, που παρουσιάζεται στο 4ο κεφάλαιο, εστίασε στη στατιστική περιγραφή των δεδομένων μέσω διαγραμματικών απεικονίσεων των αποτελεσμάτων ανά ερώτηση και ανα θέμα.

Παράλληλα επιχειρήθηκαν και εφαρμόστηκαν και άλλες στατιστικές τεχνικές, όπως για παράδειγμα η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση (multi-regression), προκειμένου να αξιολογηθούν οι συσχετίσεις μεταξύ της τεχνολογικής εξοικείωσης, της αυτοπαρακίνησης και της απόδοσης (Field, 2013).

Εν συνεχεία, στο κεφάλαιο 5, προσπαθούμε να βασίσουμε την ανάλυση μας σε συνδυαστική θεωρητική ερμηνεία των απαντησεων των ερωτηθέντων, προκειμένου να αναδειξουμε τα στοιχεία των απαντησεων που σχετίζονται με τις εξεταζόμενες εννοιες. Αυτή η μέθοδος, επέτρεψε την ανάδειξη μοτίβων που αφορούν την εμπειρία των συμμετεχόντων στην τηλεργασία αλλά και άλλες ουσιώδεις πληροφορίες σχετικά με τα ερευνητικά ερωτήματα (Creswell, 2014).

Τέλος, οι συμμετέχοντες παρείχαν πλούσια περιγραφικά δεδομένα, τα οποία κατά την επεξεργασία τους, κωδικοποιήθηκαν για την αναγνώριση επαναλαμβανόμενων θεμάτων, ακαταλαβιστικών απαντήσεων ή εμφάνιση ακραίων τιμών.

Ο συνδυασμός των δύο ακόλουθων κεφαλαίων, θεωρούμε πως ενισχύει την εγκυρότητα της έρευνας. Το κεφάλαιο 4, παρέχει γενικευμένα ευρήματα, ενώ το κεφάλαιο 5, προσφέρει βάθος και λεπτομέρεια στην κατανόηση των ανθρώπινων εμπειριών, δημιουργώντας μια σφαιρική εικόνα του φαινομένου της τηλεργασίας (Johnson & Onwuegbuzie, 2004).

Κεφάλαιο 4: Αποτελέσματα στατιστικής ανάλυσης

4.1 Διαγραμματική απεικόνιση απαντήσεων

Ερωτήσεις σχετικές με στοιχεία που αφορούν το ιστοτικό της εργασίας των ερωτώμενων

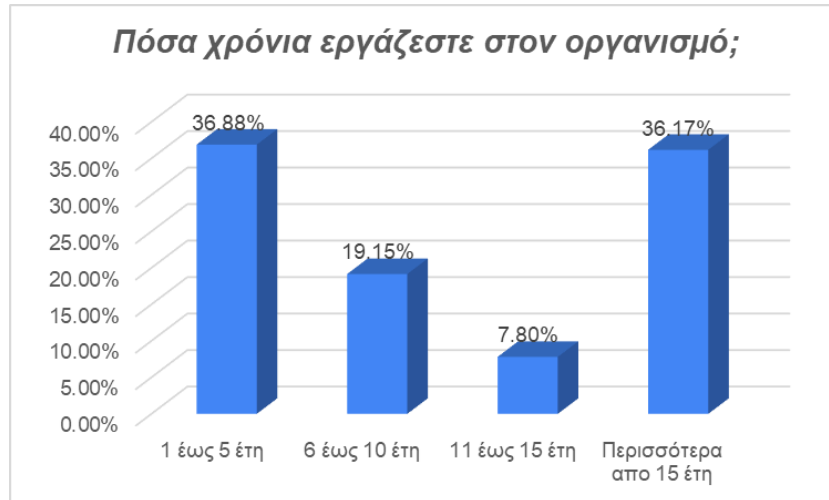
Μελετώντας τις αντιλήψεις και τις εμπειρίες των 141 συμμετεχόντων στην έρευνα, τα αποτελέσματα παρέχουν χρήσιμες πληροφορίες για τη δυναμική της τηλεργασίας στους τομείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

Διάγραμμα 1: Τομέας οργανισμού εργασίας (Ιδια επεξεργασία)



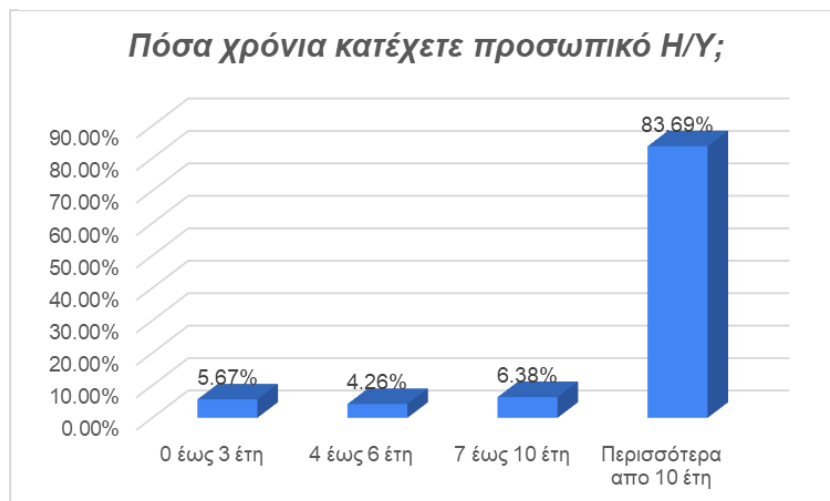
Η πλειονότητα των ερωτώμενων (63,83%) εργάζεται στον δημόσιο τομέα, με τον ιδιωτικό να ακολουθεί (36,17%). Αυτή η διαφοροποίηση αντικατοπτρίζει την αυξημένη ευελιξία και τις τεχνολογικές ανάγκες που παρουσιάζονται στις δημόσιες υπηρεσίες. Σημαντικό είναι να σημειωθεί ότι η τηλεργασία παρουσιάζεται εξίσου ως ένα μοντέλο που υιοθετείται και στους δύο τομείς, με την τεχνολογία να παίζει κρίσιμο ρόλο στην εφαρμογή της.

Διάγραμμα 2: Χρόνια εργασίας στον οργανισμό (Ιδια επεξεργασία)



Το 36,88% των συμμετεχόντων εργάζονται στον οργανισμό τους για 1 έως 5 έτη, ενώ ένα ισόποσο 36,17% έχει παραμείνει στον ίδιο οργανισμό για πάνω από 15 χρόνια. Αυτά τα δεδομένα δείχνουν μια σημαντική διάκριση μεταξύ νέων και έμπειρων εργαζομένων, κάτι που μπορεί να σχετίζεται με διαφορετικά επίπεδα εξοικείωσης με την τεχνολογία.

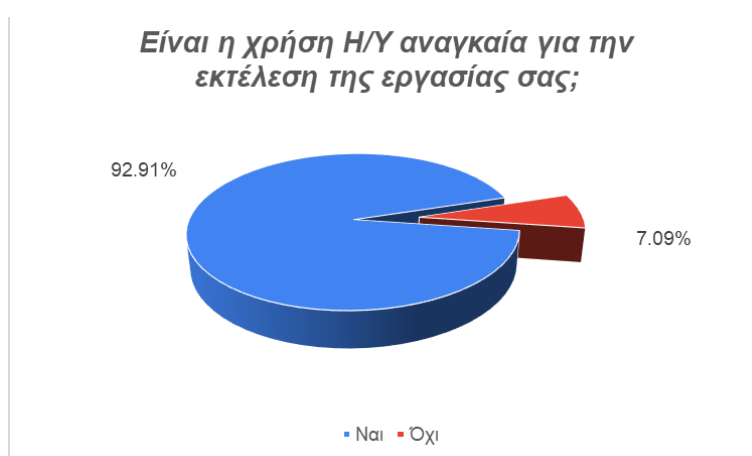
Διάγραμμα 3: Έτη κατοχής Η/Υ (Ιδια επεξεργασία)



Εντυπωσιακό είναι το γεγονός ότι το 83,69% των εργαζομένων διαθέτει προσωπικό υπολογιστή για πάνω από 10 χρόνια. Αυτή η μακροχρόνια κατοχή υποδεικνύει υψηλό επίπεδο

εξοικείωσης με την τεχνολογία, το οποίο συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας.

Διάγραμμα 4: Αναγκαία ή μη χρήση Η/Υ στην εργασία (Ιδια επεξεργασία)



Το 92,91% των εργαζομένων δηλώνει ότι η χρήση υπολογιστή είναι απαραίτητη για την εργασία τους. Αυτό το στοιχείο τονίζει τη σημασία της τεχνολογίας ως βασικό εργαλείο στις σύγχρονες εργασιακές συνθήκες, ειδικά στον τομέα της τηλεργασίας.

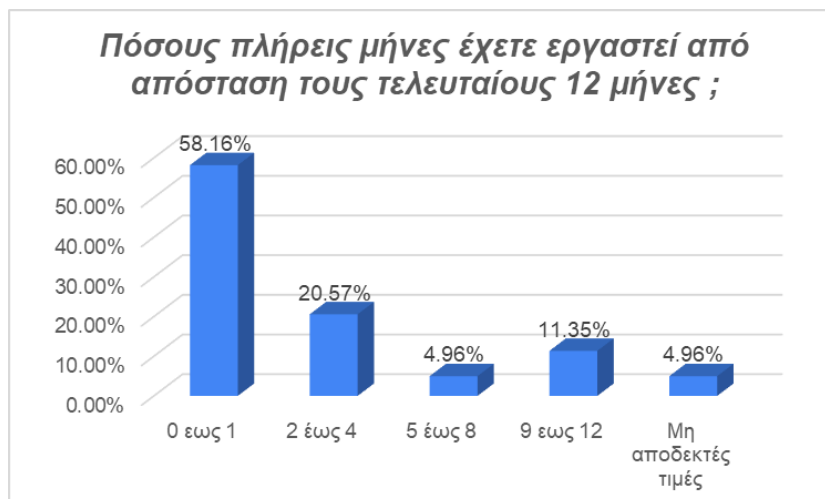
Διάγραμμα 5: Μ.Ο. ημερών τηλεργασίας (Ιδια επεξεργασία)



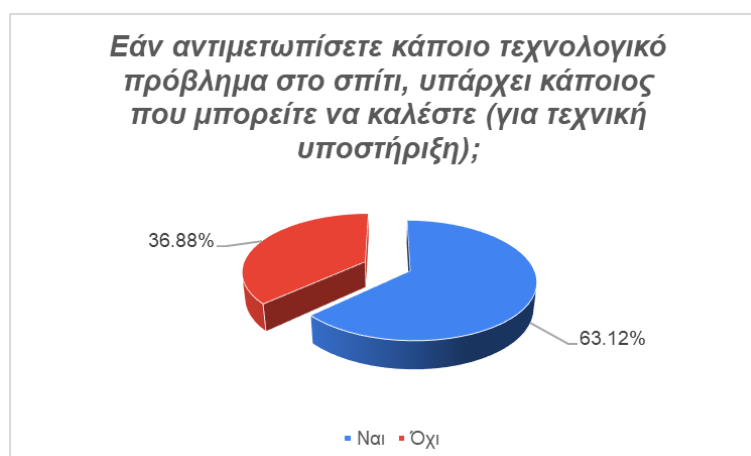
Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (60,99%) εργάζονται από απόσταση 0 έως 1 ημέρα την εβδομάδα. Παρόλο που η τηλεργασία φαίνεται περιορισμένη, ένα 17,02% εργάζεται 2 έως 3

ημέρες από απόσταση, κάτι που υποδεικνύει την αυξανόμενη αποδοχή του υβριδικού μοντέλου.

Διάγραμμα 6: Τηλεργασία κατά το τελευταίο έτος (Ιδια επεξεργασία)



Το 58,16% των ερωτώμενων εργάστηκε από απόσταση λιγότερο από 1 μήνα κατά τη διάρκεια του τελευταίου έτους. Η περιορισμένη εφαρμογή πλήρους τηλεργασίας μπορεί να αποδοθεί σε οργανωτικούς και τεχνολογικούς περιορισμούς, καθώς και στις ανάγκες του εκάστοτε τομέα.

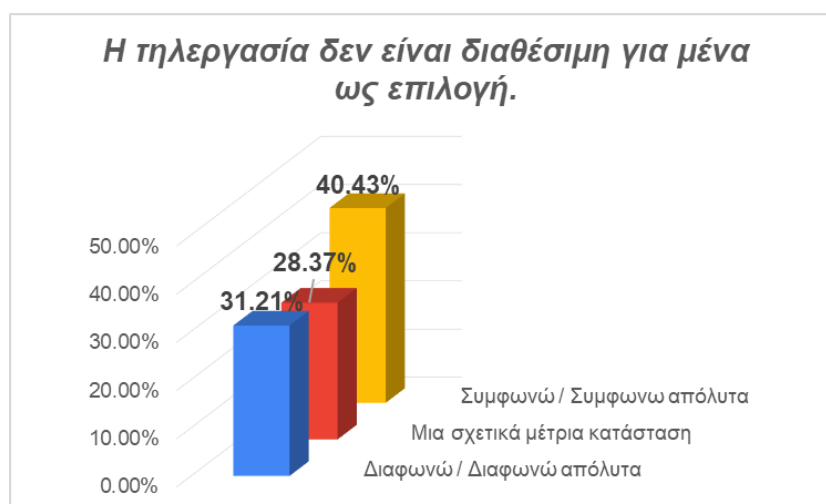


Διάγραμμα 7: Τεχνική υποστήριξη στο σπίτι (Ιδια επεξεργασία)

Τέλος, το 63,12% των εργαζομένων έχει πρόσβαση σε τεχνική υποστήριξη. Αυτό είναι ζωτικής σημασίας για τη βιωσιμότητα της τηλεργασίας, καθώς μειώνει τον χρόνο διακοπής και αυξάνει την παραγωγικότητα.

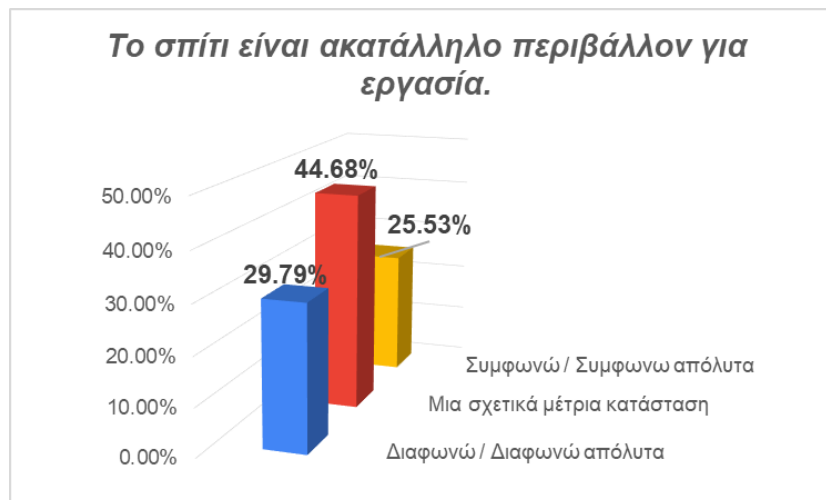
Ερωτήσεις σχετικές με την εργασία των ερωτώμενων στη δεδομένη χρονική στιγμή

Η ερώτηση που σχετίζεται με το αν η τηλεργασία δεν είναι διαθέσιμη ως επιλογή, αναδεικνύει την πρόσβαση στην τηλεργασία. Το 40,43% των ερωτηθέντων συμφώνησε ότι η τηλεργασία δεν είναι επιλογή για αυτούς, ενώ το 31,21% διαφώνησε. Ο μέσος όρος των απαντήσεων (4,23) υποδεικνύει ότι για αρκετούς εργαζομένους η τηλεργασία παραμένει ανέφικτη. Η κατάσταση αυτή μπορεί να οφείλεται σε επαγγελματικές ιδιαιτερότητες ή στην έλλειψη κατάλληλης πολιτικής από τις εταιρείες.



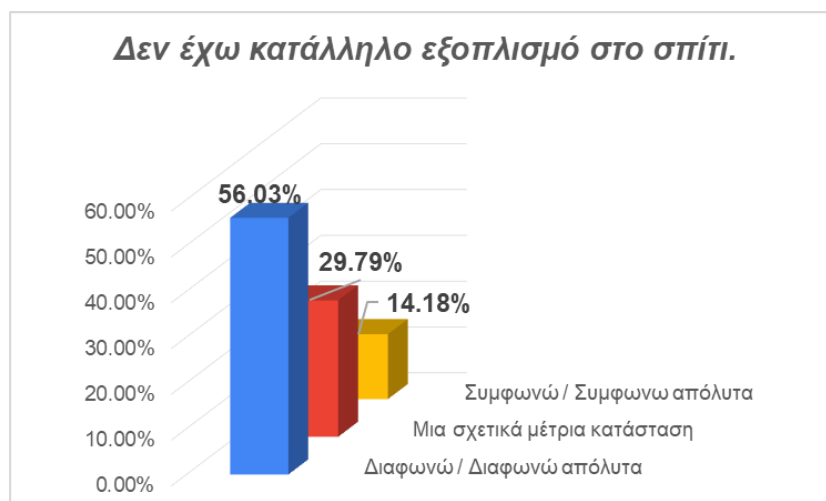
Διάγραμμα 8: Διαθεσιμότητα τηλεργασίας (Ιδια επεξεργασία)

Οι απαντήσεις στην ερώτηση που σχετίζεται με το αν το σπίτι είναι ακατάλληλο περιβάλλον για εργασία, κατέδειξαν ότι το 44,68% βρίσκει το σπίτι σχετικά μέτριο περιβάλλον εργασίας, ενώ το 25,53% συμφωνεί ότι είναι ακατάλληλο. Ο μέσος όρος (3,89) υποδεικνύει ότι, αν και το σπίτι δεν αποτελεί την ιδανική επιλογή για πολλούς, η άποψη αυτή διχάζεται μεταξύ των συμμετεχόντων.



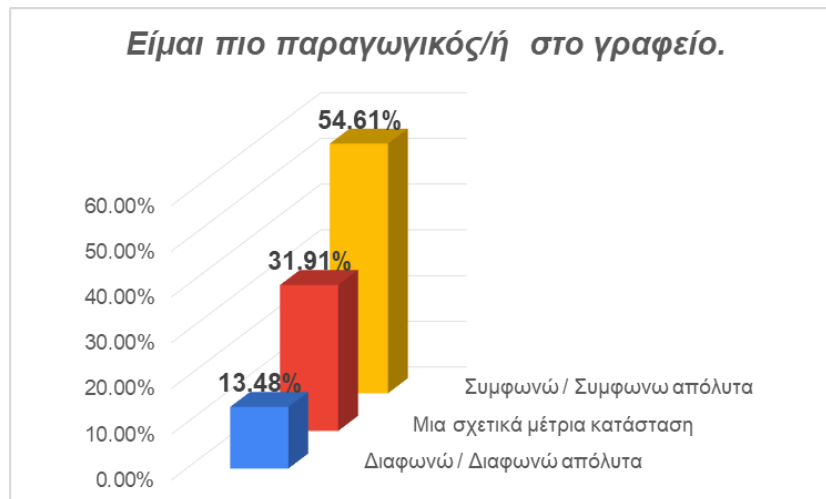
Διάγραμμα 9: Καταλληλότητα σπιτιού για εργασία (Ιδια επεξεργασία)

Η πλειονότητα (56,03%) διαφώνησε με το γεγονός ότι δεν διαθέτει κατάλληλο εξοπλισμό, ενώ το 14,18% συμφώνησε. Ο μέσος όρος (2,95) υποδεικνύει ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι επαρκώς εξοπλισμένοι για τηλεργασία, αλλά υπάρχει μια μειοψηφία που αντιμετωπίζει τεχνικές ελλείψεις.



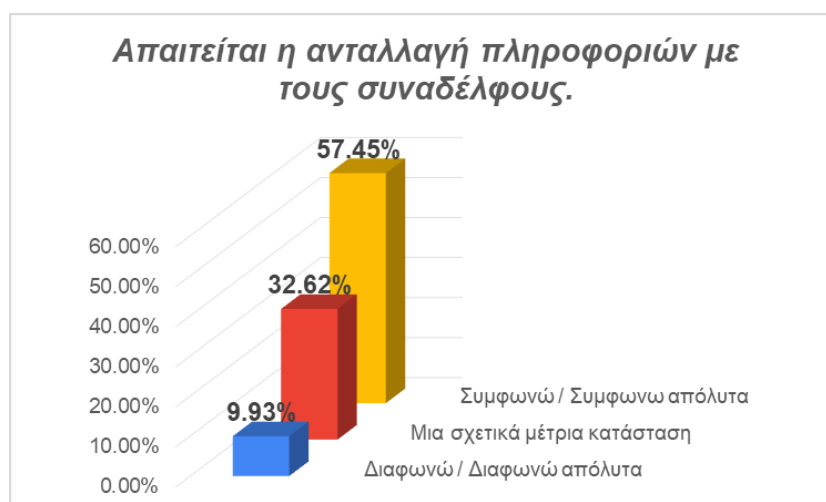
Διάγραμμα 10: Κατάλληλος εξοπλισμός στο σπίτι (Ιδια επεξεργασία)

Η πλειοψηφία (54,61%) θεωρεί τον εαυτό της πιο παραγωγικό στο γραφείο, με έναν υψηλό μέσο όρο (5,02). Αυτό αντικατοπτρίζει την επίδραση του εργασιακού περιβάλλοντος στην παραγωγικότητα, ενδεχομένως λόγω καλύτερης συγκέντρωσης ή πρόσβασης σε πόρους.



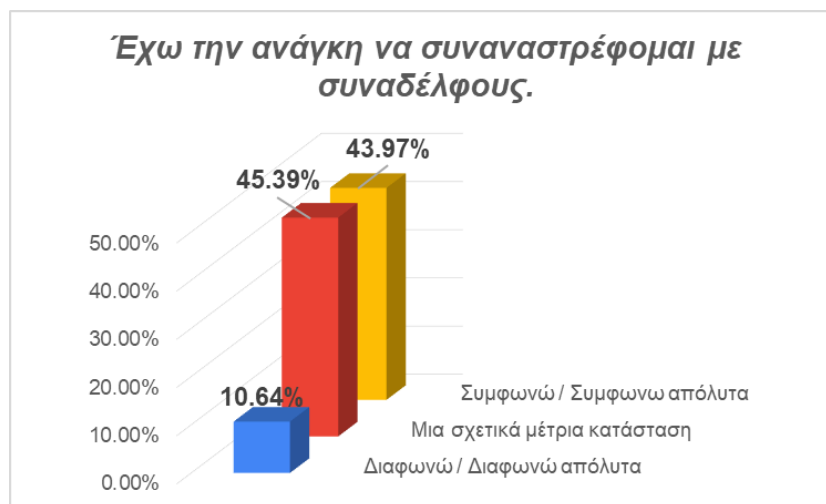
Διάγραμμα 11: Μεγαλύτερη παραγωγικότητα στο γραφείο (Ιδια επεξεργασία)

Η ανταλλαγή πληροφοριών με συναδέλφους, αναδείχθηκε ως κρίσιμη παράμετρος, με το 57,45% να συμφωνεί ότι είναι απαραίτητη. Ο μέσος όρος (5,18) καταδεικνύει ότι η επικοινωνία παραμένει σημαντική, ακόμη και σε καθεστώς τηλεργασίας.



Διάγραμμα 12: Ανταλλαγή πληροφοριών με συναδέλφους (Ιδια επεξεργασία)

Το 43,97% συμφώνησε ότι έχει ανάγκη συναναστροφής με συναδέλφους, και το 45,39% το θεωρεί σχετικά μέτριο ζήτημα. Ο μέσος όρος (4,83) δείχνει ότι η κοινωνική διάσταση της εργασίας είναι σημαντική για πολλούς εργαζόμενους.

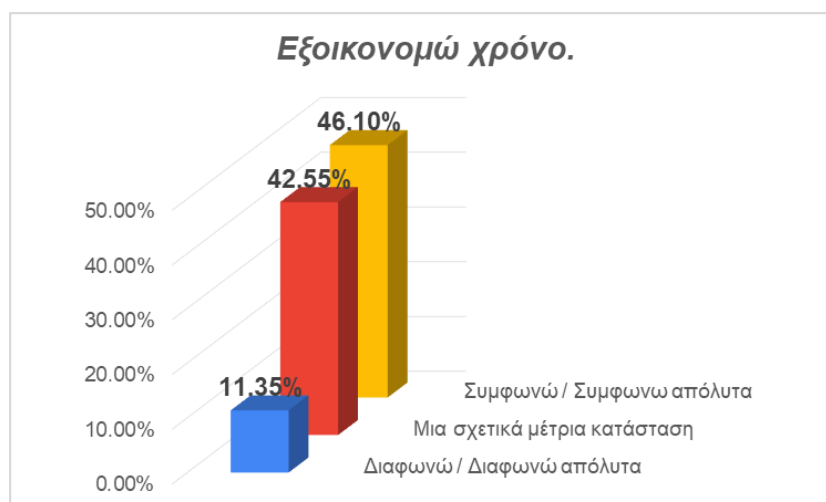


Διάγραμμα 13: Συναναστροφή με συναδέλφους (Ίδια επεξεργασία)

Ο συνολικός μέσος όρος των αποτελεσμάτων αυτής της κατηγορίας (4,35), αναδεικνύει ότι η εμπειρία της τηλεργασίας είναι διττή: πολλοί εργαζόμενοι επωφελούνται από αυτήν, αλλά αρκετοί δυσκολεύονται λόγω κοινωνικών, τεχνικών ή περιβαλλοντικών παραγόντων.

Ερωτήσεις σχετικές με την τηλεργασία, στο πλαίσιο της εργασίας των ερωτώμενων

Το 46.10% των ερωτηθέντων συμφώνησε (απλά ή απόλυτα) ότι η τηλεργασία τους επιτρέπει να εξοικονομούν χρόνο, ενώ το 11,35% διαφώνησε (απλά ή απόλυτα). Το ποσοστό των ουδέτερων απαντήσεων (42,55%) υποδηλώνει ότι πολλοί εργαζόμενοι δεν παρατηρούν σημαντική αλλαγή. Ο μέσος όρος των απαντήσεων (4,86) φανερώνει μια γενικά θετική τάση. Η εξοικονόμηση χρόνου μπορεί να οφείλεται στην απουσία καθημερινής μετακίνησης, επιτρέποντας μεγαλύτερη ευελιξία στην οργάνωση της ημέρας.



Διάγραμμα 14: Εξοικονόμηση χρόνου (Ίδια επεξεργασία)



Διάγραμμα 15: Έλαττωση καθημερινού άγχους (Ίδια επεξεργασία)

Η μείωση του άγχους λόγω τηλεργασίας είχε λιγότερο θετική αποδοχή, με μόνο το 28,37% των ερωτηθέντων να συμφωνεί απόλυτα. Ένα σημαντικό ποσοστό (45,39%) επέλεξε ουδέτερη θέση, ενώ το 26,24% διαφώνησε. Ο μέσος όρος 4,05 υποδηλώνει μια μέτρια επίδραση. Πιθανές αιτίες για αυτό περιλαμβάνουν την έλλειψη κοινωνικής επαφής ή τις αυξημένες απαιτήσεις αυτοπαρακίνησης.

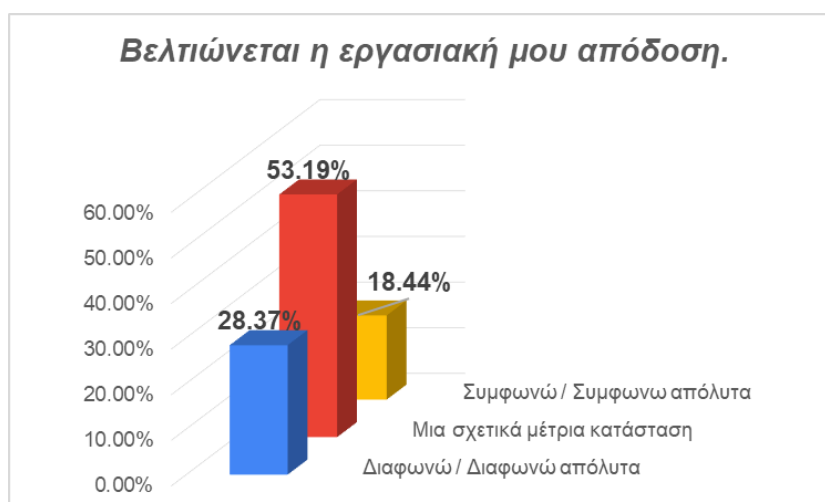
Η πλειονότητα (41,84%) των εργαζομένων εκτιμά ότι η τηλεργασία ενισχύει την ανεξαρτησία και την ευελιξία τους, ενώ το 18,44% διαφώνησε. Ο μέσος όρος (4,58) αναδεικνύει μια ισχυρή συσχέτιση μεταξύ τηλεργασίας και ελευθερίας διαχείρισης του

χρόνου. Αυτά τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η τηλεργασία προσφέρει σημαντικά οφέλη στους εργαζομένους που προτιμούν να καθορίζουν το πρόγραμμά τους.



Διάγραμμα 16: Ενίσχυση της ανεξαρτησίας και της ευελιξίας στην καθημερινή ζωή (Ιδια επεξεργασία)

Η βελτίωση της εργασιακής απόδοσης δεν εμφανίζει ιδιαίτερα θετική αποδοχή, με το 28,37% των συμμετεχόντων να διαφωνεί. Οι ουδέτερες απαντήσεις (53,19%) υποδεικνύουν ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν διαπιστώνουν αισθητή αλλαγή. Ο χαμηλός μέσος όρος (3,75) καταδεικνύει ότι η τηλεργασία μπορεί να μην αποτελεί πάντα παράγοντα αύξησης της απόδοσης, ίσως λόγω δυσκολιών στη διαχείριση του χρόνου ή στη συγκέντρωση.



Διάγραμμα 17: Βελτίωση της εργασιακής απόδοσης (Ιδια επεξεργασία)

Τα αποτελέσματα στην κατηγορία μείωσης του κόστους μετακίνησης είναι ξεκάθαρα: το 70,21% των εργαζομένων συμφωνεί ότι μειώνονται τα κόστη μετακίνησης, με μόνο το 5,67% να διαφωνεί. Ο υψηλός μέσος όρος (5,61) δείχνει ότι η εξάλειψη της ανάγκης για καθημερινή μετακίνηση είναι ένα από τα πιο αναγνωρίσιμα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας, συμβάλλοντας σε οικονομικές και περιβαλλοντικές βελτιώσεις.



Διάγραμμα 18: Μείωση στα κόστη μετακίνησης (Ιδια επεξεργασία)

Ο μέσος όρος όλων των κατηγοριών (4,57) δείχνει μια γενικά θετική στάση προς την τηλεργασία, με τα μεγαλύτερα οφέλη να εστιάζονται στη μείωση των κόστους μετακίνησης και την ενίσχυση της ανεξαρτησίας. Τα χαμηλότερα ποσοστά σε θέματα άγχους και απόδοσης υπογραμμίζουν ότι υπάρχουν ακόμη προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν.

Ερωτήσεις σχετικές με το εργασιακό περιβάλλον των ερωτώμενων

Σύμφωνα με τα ευρήματα, το 36,88% των συμμετεχόντων διαφωνεί (απλά ή απόλυτα) ότι το εργασιακό τους περιβάλλον τους επιτρέπει να ολοκληρώσουν τα καθήκοντά τους με μη ικανοποιητικό τρόπο. Το υψηλότερο ποσοστό (41,84%) κατατάσσει την κατάσταση ως μέτρια, ενώ το 21,28%, από την άλλη πλευρά, συμφωνεί.. Ο μέσος όρος των απαντήσεων είναι 3,61, γεγονός που υποδηλώνει ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων δεν αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα ολοκλήρωσης καθηκόντων, αλλά υπάρχει περιθώριο βελτίωσης. Αυτή η μέτρια επίδοση μπορεί να οφείλεται σε ελλείψεις στην υλικοτεχνική υποστήριξη ή στην απομακρυσμένη επικοινωνία.



Διάγραμμα 19: Μη ολοκλήρωση των καθηκόντων εργασίας (Ιδια επεξεργασία)

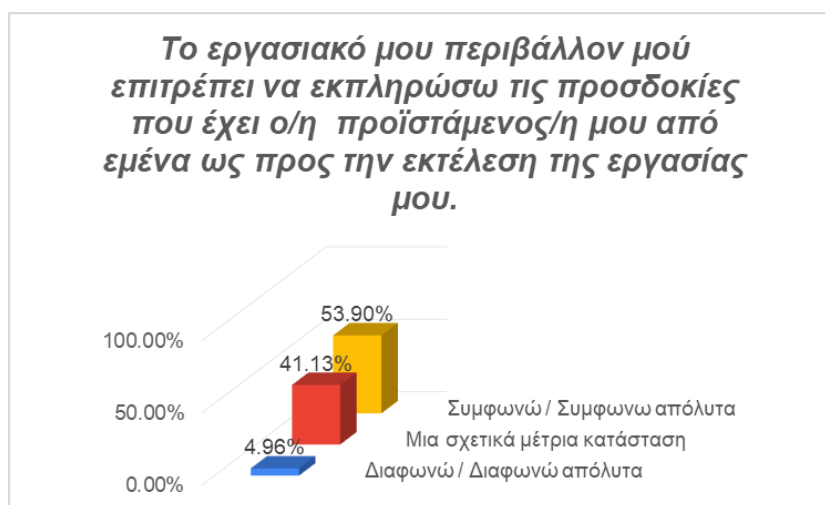
Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (53,19%) συμφωνεί ότι το εργασιακό περιβάλλον τους υποστηρίζει στην έγκαιρη και αποτελεσματική ολοκλήρωση της εργασίας. Ο μέσος όρος απαντήσεων, 5,24, καταδεικνύει θετική στάση. Ένα μικρό ποσοστό (3,55%) δηλώνει αντίθετη άποψη, ενώ το 43,26% αξιολογεί την κατάσταση ως μέτρια. Η υψηλή αποδοχή υπογραμμίζει τη θετική επίδραση των υποδομών ή της οργάνωσης της τηλεργασίας στη διαχείριση του χρόνου.



Διάγραμμα 20: Έγκαιρη και αποτελεσματική ολοκλήρωση της εργασίας (Ιδια επεξεργασία)

Οι απαντήσεις δείχνουν ότι το 53,90% των συμμετεχόντων συμφωνεί πως το περιβάλλον τους διευκολύνει στην εκπλήρωση των προσδοκιών των προϊσταμένων. Με μέσο όρο απαντήσεων 5,22, διαφαίνεται ότι οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να ανταποκριθούν

στις απαιτήσεις. Παρόλα αυτά, το 41,13% αξιολογεί την κατάσταση ως μέτρια, υποδεικνύοντας πιθανές προκλήσεις στην κατανόηση των στόχων ή στην επικοινωνία.



Διάγραμμα 21: Επλήρωση προσδοκιών προϊσταμένου για την εκτέλεση της εργασίας (Ιδια επεξεργασία)

Η εργασία υψηλής ποιότητας φαίνεται να υποστηρίζεται επαρκώς από το εργασιακό περιβάλλον, καθώς το 55,32% συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα, ενώ ο μέσος όρος απαντήσεων φτάνει το 5,24. Ένα μικρό ποσοστό (5,67%) εκφράζει διαφωνία, ενώ το 39,01% τοποθετεί την κατάσταση σε μέτριο επίπεδο. Τα δεδομένα αυτά υποδηλώνουν ότι αν και οι περισσότεροι εργαζόμενοι αποδίδουν ποιοτικά, υπάρχουν βελτιώσεις που μπορούν να γίνουν, κυρίως στη διαχείριση πόρων.

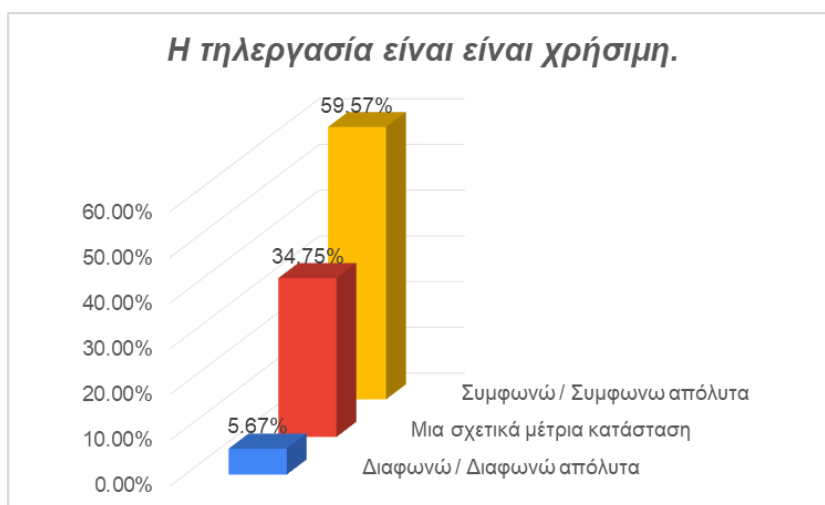


Διάγραμμα 22: Εργασία υψηλής ποιότητας (Ιδια επεξεργασία)

Ο μέσος των μέσων όρων (4,82) υποδεικνύει μια γενικά θετική αλλά όχι άριστη κατάσταση. Η μέτρια κατηγορία κυριαρχεί στις απαντήσεις, γεγονός που αναδεικνύει την ανάγκη για βελτίωση συγκεκριμένων πτυχών του τηλεργασιακού περιβάλλοντος. Η καλύτερη απόδοση αφορά την έγκαιρη ολοκλήρωση εργασιών και την εκπλήρωση προσδοκιών προϊσταμένων, ενώ οι μεγαλύτερες προκλήσεις εντοπίζονται στην ολοκλήρωση καθηκόντων χωρίς εμπόδια.

Ερωτήσεις σχετικές με την τηλεργασία γενικότερα στους ερωτώμενους

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (59,57%) θεωρεί ότι η τηλεργασία είναι χρήσιμη, με μέσο όρο απαντήσεων 5,34. Παρόλο που μια σημαντική μερίδα (34,75%) εκφράζει μια ουδέτερη στάση, μόνο ένα μικρό ποσοστό (5,67%) διαφωνεί. Τα δεδομένα αυτά υποδεικνύουν ότι η τηλεργασία αναγνωρίζεται ευρέως ως μια πρακτική λύση, αν και υπάρχει χώρος για περαιτέρω βελτίωση της αντιληπτικής εμπειρίας.



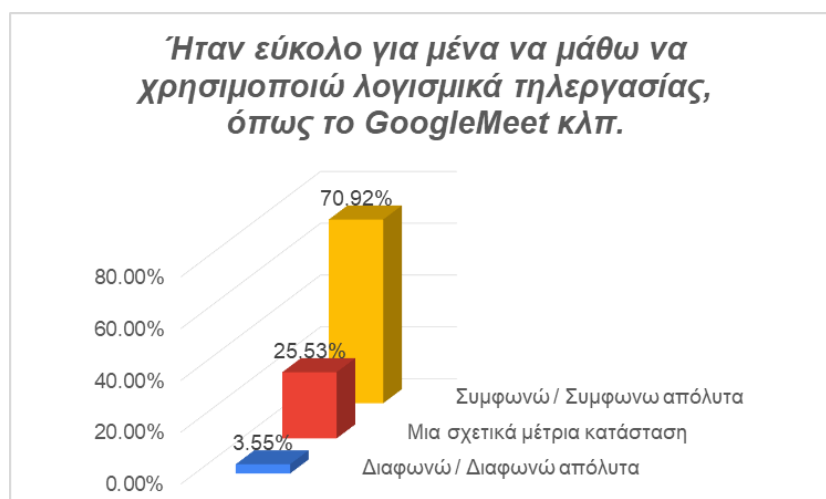
Διάγραμμα 23: Χρησιμότητα τηλεργασίας (Ιδια επεξεργασία)

Όσον αφορά την επίδραση της τηλεργασίας στην εργασιακή απόδοση, το 31,21% των συμμετεχόντων συμφωνεί ότι ενισχύει την αποτελεσματικότητά τους, ενώ το 52,48% δηλώνει μια μέτρια στάση. Το 16,31% εκφράζει αρνητική άποψη, με το μέσο όρο απαντήσεων να βρίσκεται στο 4,37. Η παρατήρηση αυτή υποδεικνύει ότι ενώ υπάρχουν θετικές απόψεις, ένας σημαντικός αριθμός ατόμων αντιμετωπίζει προκλήσεις στη διατήρηση της απόδοσης μέσω τηλεργασίας.



Διάγραμμα 24: Ενίσχυση αποτελεσματικότητας της εργασίας (Ίδια επεξεργασία)

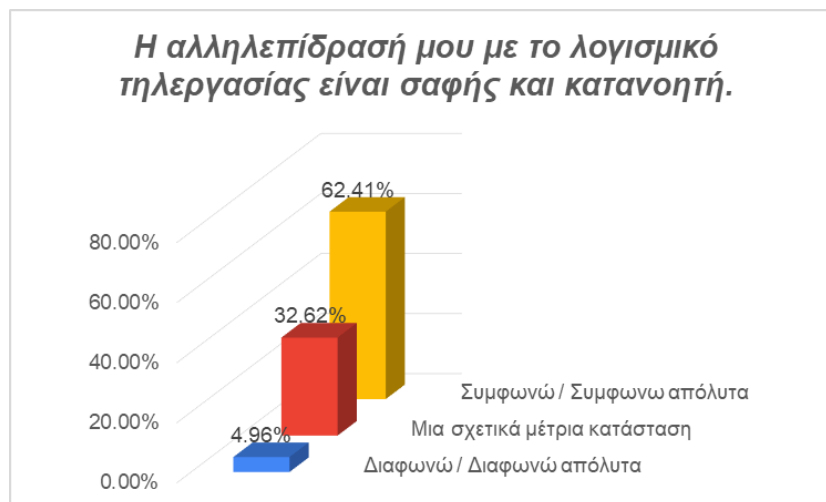
Η πλειοψηφία (70,92%) δηλώνει ότι ήταν εύκολο να μάθει να χρησιμοποιεί λογισμικά όπως το Google Meet, ενώ το 25,53% διατηρεί ουδέτερη στάση. Το 3,55% δηλώνει δυσκολία, με τον μέσο όρο απαντήσεων να είναι 5,68, τον υψηλότερο στην κατηγορία. Τα ευρήματα υποδεικνύουν υψηλό επίπεδο εξοικείωσης με την τεχνολογία τηλεργασίας, στοιχείο που ενισχύει τη βιωσιμότητα του μοντέλου.



Διάγραμμα 25: Ευκολία μάθησης λογισμικών τηλεργασίας (Ίδια επεξεργασία)

Η αλληλεπίδραση με τα λογισμικά τηλεργασίας θεωρείται σαφής από το 62,41% των ερωτώμενων, ενώ το 32,62% εκφράζει μια ουδέτερη στάση. Το 4,96% διαφωνεί, με τον μέσο

όρο απαντήσεων να βρίσκεται στο 5,43. Η υψηλή αποδοχή αυτής της παραμέτρου αντικατοπτρίζει την αποτελεσματικότητα των λογισμικών στην υποστήριξη της τηλεργασίας.

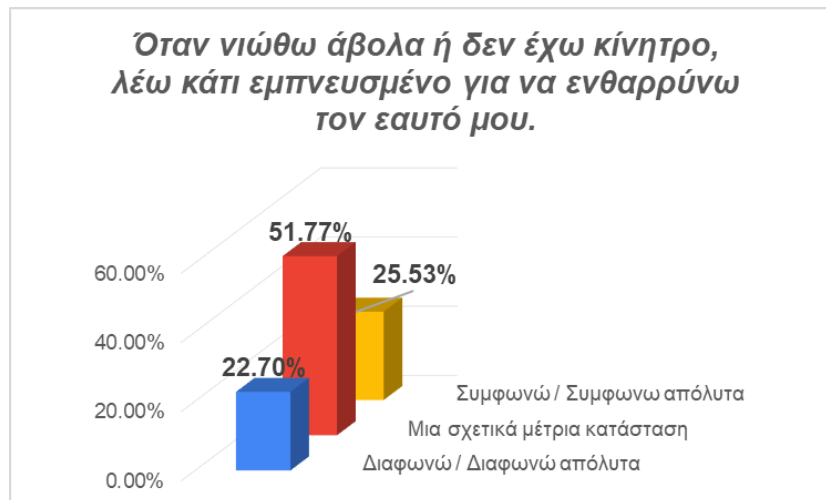


Διάγραμμα 26: Αλληλεπίδραση ατόμων με το λογισμικό (Ιδια επεξεργασία)

Ο μέσος όρος των μέσων όρων απαντήσεων διαμορφώνεται στο 5,21, καταδεικνύοντας ότι η τηλεργασία είναι γενικά αποδεκτή ως χρήσιμη πρακτική. Ωστόσο, η μέτρια στάση πολλών ερωτώμενων σε επιμέρους ερωτήσεις αναδεικνύει την ανάγκη για στοχευμένες παρεμβάσεις που θα ενισχύσουν την αποτελεσματικότητα και την εμπειρία τηλεργασίας.

Ερωτήσεις σχετικές με την αυτοπαρακίνηση σχετικά με την εργασία των ερωτώμενων

Η πρώτη ερώτηση αναδεικνύει ότι το 51,77% των ερωτώμενων βρίσκεται σε μέτριο επίπεδο χρήσης ενθαρρυντικού λόγου, ενώ μόνο το 25,53% συμφωνεί έντονα ότι εφαρμόζει τη στρατηγική αυτή. Ο μέσος όρος απαντήσεων (4,07) υποδηλώνει μια τάση προς μέτρια αυτοπαρακίνηση μέσω λόγου, υποδεικνύοντας ενδεχόμενη ανάγκη ενίσχυσης αυτής της δεξιότητας. Το ποσοστό διαφωνίας (22,70%) δείχνει ότι ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων ενδέχεται να αντιμετωπίζει δυσκολίες στην ανάπτυξη θετικής αυτοεκτίμησης.



Διάγραμμα 27: Ατομική ενθάρρυνση εργαζομένου (Ιδια επεξεργασία)

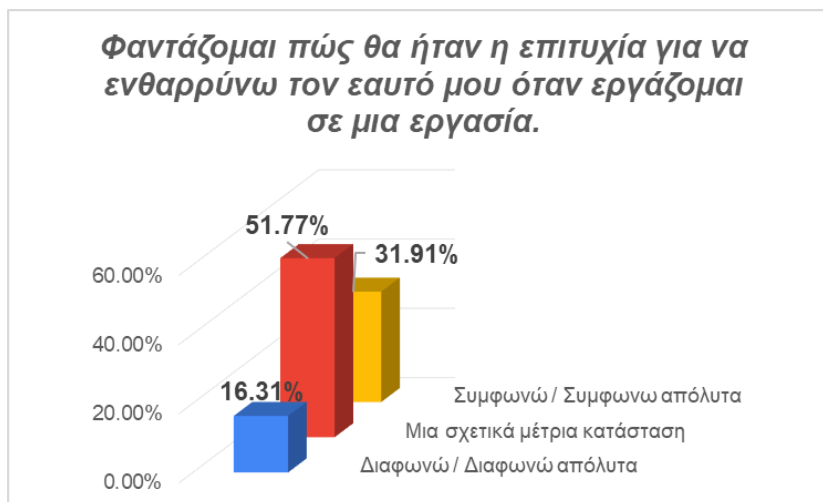
Η δημιουργία προσωπικών συστημάτων ανταμοιβής για την ενίσχυση του κινήτρου συγκεντρώνει υψηλό μέσο όρο (4,14). Το 27,66% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι χρησιμοποιεί αυτή τη στρατηγική, με την πλειοψηφία (50,35%) να βρίσκεται σε μέτρια κατάσταση. Η σχετικά χαμηλή διαφωνία (21,99%) υποδηλώνει ότι η συγκεκριμένη μέθοδος θεωρείται εφαρμόσιμη και αποδεκτή, ενώ υπάρχει περιθώριο περαιτέρω καλλιέργειας της πρακτικής αυτής.



Διάγραμμα 28: Δημιουργία προσωπικού συστήματος ανταμοιβής (Ιδια επεξεργασία)

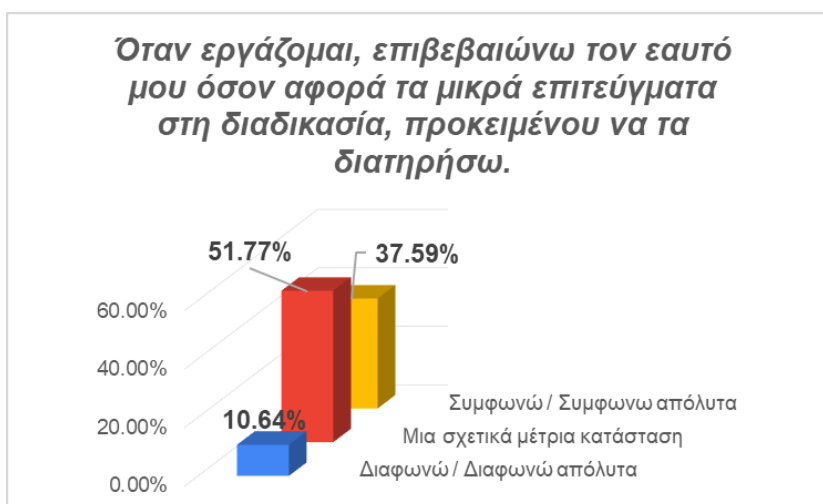
Η τρίτη ερώτηση παρουσιάζει τον υψηλότερο μέσο όρο (4,39), με το 31,91% να συμφωνεί απόλυτα ότι οραματίζεται την επιτυχία ως μέσο αυτοπαρακίνησης. Το εύρημα αυτό

καταδεικνύει τη δυναμική της φαντασίας στην υποστήριξη της προσπάθειας. Η μέτρια κατάσταση (51,77%) υπογραμμίζει ότι, αν και η πρακτική αυτή είναι αρκετά διαδεδομένη, θα μπορούσε να ενσωματωθεί ακόμη πιο συστηματικά.



Διάγραμμα 29: Σκέψη για επιτυχία στην εργασία (Ιδια επεξεργασία)

Η αυτοεπιβεβαίωση για μικρά επιτεύγματα κατέχει τη μεγαλύτερη αποδοχή, με μέσο όρο 4,67 και το 37,59% να συμφωνεί απόλυτα. Τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν τη σημασία των μικρών νικών, με την πλειοψηφία (51,77%) να τις αξιολογεί σε μέτριο επίπεδο. Η χαμηλή διαφωνία (10,64%) καταδεικνύει ευρεία αποδοχή της προσέγγισης αυτής, καθιστώντας την βασική στρατηγική αυτοπαρακίνησης.



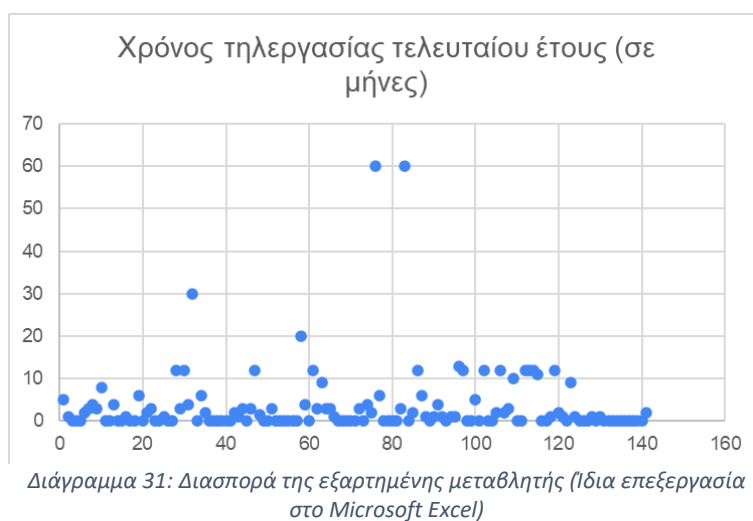
Διάγραμμα 30: Ατομική επιβεβαίωση (Ιδια επεξεργασία)

Η μέση τιμή των μέσων όρων (4,31) υποδηλώνει μια θετική τάση προς τη χρήση στρατηγικών αυτοπαρακίνησης, με τις πρακτικές της οπτικοποίησης της επιτυχίας και της

αυτοεπιβεβαίωσης να ξεχωρίζουν ως οι πιο αποδοτικές. Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε καλή πορεία ανάπτυξης δεξιοτήτων αυτοπαρακίνησης, με δυνατότητες περαιτέρω βελτίωσης.

4.2 Γραφική απεικόνιση (scatterplot) των τιμών της μεταβλητής χρόνου

Το διάγραμμα διασποράς που παρουσιάζεται αφορά την μεταβλητή “Χρόνος τηλεργασίας τελευταίου έτους (σε μήνες)”. Στο οριζόντιο άξονα καταγράφεται η συχνότητα και στο κάθετο άξονα η τιμή του χρόνου τηλεργασίας σε μήνες.



Παρατηρούμε ότι οι περισσότερες τιμές συγκεντρώνονται κοντά στον μηδενικό χρόνο τηλεργασίας. Αυτό υποδηλώνει ότι ένα μεγάλο ποσοστό συμμετεχόντων είχε περιορισμένη ή μηδενική συμμετοχή σε τηλεργασία κατά το προηγούμενο έτος. Ωστόσο, εμφανίζονται και μεμονωμένες παρατηρήσεις σε τιμές από 60 έως 70 μήνες, οι οποίες πιθανότατα αντιστοιχούν σε συμμετέχοντες που έχουν σταθερά υψηλή τηλεργασιακή δραστηριότητα.

Η κατανομή εμφανίζει μεγάλη ασυμμετρία, με την πλειοψηφία να κατανέμεται κοντά στο μηδέν και λιγότερα δεδομένα να επεκτείνονται προς μεγαλύτερες τιμές. Αυτή η διακύμανση ενδεχομένως υποδηλώνει διαφορετικά επίπεδα πρόσβασης στην τηλεργασία ή διαφορετικούς βαθμούς εξοικείωσης με την τεχνολογία. Επίσης, οι ακραίες τιμές (outliers) υποδεικνύουν την πιθανή ανάγκη περαιτέρω ανάλυσης για την κατανόηση ειδικών περιπτώσεων.

Η οπτική πυκνότητα των δεδομένων γύρω από χαμηλές τιμές καταδεικνύει τη γενική δυσκολία ή περιορισμούς στην εφαρμογή της τηλεργασίας. Οι παρατηρήσεις αυτές είναι

σημαντικές για την ερμηνεία της σχέσης μεταξύ τηλεργασίας, τεχνολογικής εξοικείωσης και αυτοπαρακίνησης.

4.3 Τεστ ανεξαρτησίας μεταξύ υπαλλήλων του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα

Η παρούσα ανάλυση αφορά τη σύγκριση των πέντε βασικών μεταβλητών μεταξύ δημοσίων και ιδιωτικών υπαλλήλων, προκειμένου να εξεταστεί αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο πληθυσμών. Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε με τη χρήση ελέγχων ανεξαρτησίας και διαστημάτων εμπιστοσύνης, με επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 5\%$ (κριτική τιμή $Z = 1,96$). Το δείγμα της έρευνας περιλαμβάνει 90 δημόσιους υπαλλήλους και 51 ιδιωτικούς υπαλλήλους.

Διενέργεια t-test ανεξαρτησίας

Μεταβλητή	Για τους δημόσιους υπαλλήλους		Για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους	
	Μέσος	Διακύμανση	Μέσος	Διακύμανση
Εργασιακή απόδοση	4,87	1,29	5,10	1,14
Κίνητρα τηλεργασίας	4,59	1,35	4,20	1,30
Αντιληπτή χρησιμότητα τηλεργασίας	4,56	2,36	5,00	2,47
Αντιληπτή ευκολία χρήσης	5,32	1,55	5,50	1,48
Αυτοπαρακίνηση	4,28	2,46	4,75	1,71

Κριτική τιμή για πιθανότητα = 95% ($\alpha = 5\%$) : **1.96**

Μέγεθος δείγματος **90 άτομα δημόσιοι υπάλληλοι και 51 άτομα ιδιωτικοί υπάλληλοι.**

Μεταβλητή	Διάστημα Εμπιστοσύνης	Έλεγχος Υποθέσεων
Εργασιακή απόδοση	$-0,612 \leq \mu_1 - \mu_2 \leq 0,139$	$Z = -1,23$
Κίνητρα τηλεργασίας	$-0,003 \leq \mu_1 - \mu_2 \leq 0,786$	$Z = 1,94$
Αντιληπτή χρησιμότητα τηλεργασίας	$-0,976 \leq \mu_1 - \mu_2 \leq 0,095$	$Z = -1,61$
Αντιληπτή ευκολία χρήσης	$-0,607 \leq \mu_1 - \mu_2 \leq 0,236$	$Z = -0,86$
Αυτοπαρακίνηση	$-0,960 \leq \mu_1 - \mu_2 \leq 0,006$	$Z = -1,94$

Πίνακας 1: Διενέργεια t-test ανεξαρτησίας (Ιδια επεξεργασία)

Με βάση τα αποτελέσματα του πίνακα 1, μπορούμε να πούμε πως συνολικά παρατηρούμε ότι όλα τα διαστήματα εμπιστοσύνης περιλαμβάνουν την τιμή 0, γεγονός που σημαίνει ότι οι πληθυσμιακοί μέσοι των δύο ομάδων ενδέχεται να μην διαφέρουν. Απο την πλευρά τους οι έλεγχοι υπόθεσης, επιβεβαιώνουν ότι οι στατιστικά παρατηρούμενες διαφορές δεν είναι αρκετές για να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Ωστόσο, στις μεταβλητές «Κίνητρα τηλεργασίας» και «Αυτοπαρακίνηση», οι τιμές Z είναι πολύ κοντά στα όρια στατιστικής σημαντικότητας, γεγονός που αφήνει ανοικτό το ενδεχόμενο μιας μικρής, αλλά υπαρκτής διαφοράς.

Με βάση αυτό το στοιχείο, μπορούμε να οδηγηθούμε στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχουν ισχυρές ενδείξεις ότι οι δύο πληθυσμοί διαφοροποιούνται σημαντικά ως προς τις υπό μελέτη μεταβλητές, αν και στις περιπτώσεις των δύο αναφερόμενων μεταβλητών, ενδέχεται να υπάρχει μια μικρή τάση διαφοροποίησης. Περαιτέρω έρευνα με μεγαλύτερο δείγμα θα μπορούσε να ρίξει περισσότερο φως στις πιθανές διαφορές.

4.4 Πολυμετάβλητη ανάλυση

Τυπική και ουσιαστική επισήμανση

Για τις ανάγκες αυτής της μορφής ανάλυσης, ορίστηκε ως εξαρτημένη μεταβλητή, η «Εργασιακή απόδοση των εργαζομένων», η οποία προκύπτει από το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο εκτελείται η τηλεργασία, ενώ ως ανεξάρτητες μεταβλητές ορίστηκαν οι μεταβλητές, «κίνητρο για τηλεργασία», «αντιληπτή χρησιμότητα τηλεργασίας», «αντιληπτή ευκολία χρήσης» και «αυτοπαρακίνηση», οι οποίες αποτελούν τον μέσο όρο της κάθε κατηγορίας των εξεταζόμενων θεμάτων ανά ερωτώμενο, δηλαδή είναι ο μέσος όρος των απαντήσεων κάθε ερωτώμενου ανά κατηγορία θεματικής ενότητας. Όλες οι μεταβλητές που χρησιμοποιούνται, προέρχονται από μεταβλητές διαβαθμισμένης κλίμακας (1 έως 7).

Περιγραφικά στατιστικά χρησιμοποιούμενων μεταβλητών

Η ανάλυση των δεδομένων από την περιγραφική στατιστική, παρέχει σημαντικές πληροφορίες για τις μεταβλητές που εξετάστηκαν. Ο ακόλουθος πίνακας, αναφέρεται εν συντομία σε αυτές.

Μεταβλητή	Περιγραφικά στατιστικά	Σχολιασμός και ερμηνεία
-----------	------------------------	-------------------------

Εργασιακή απόδοση			<i>Η παράμετρος αυτή λαμβάνει τη μέση τιμή 4,95 και διάμεσο 5, υποδηλώνοντας θετική εκτίμηση για το περιβάλλον τηλεργασίας. Η μικρή τυπική απόκλιση (1,11) υποδεικνύει χαμηλή διακύμανση στις απαντήσεις. Η θετική κυρτότητα (0,33) και η αρνητική ασυμμετρία (-0,24) δείχνουν ότι οι περισσότερες απαντήσεις βρίσκονται κοντά στη μέγιστη βαθμολογία.</i>
	Mean	4,95	
	Standard Error	0,093	
	Median	5,00	
	Standard Deviation	1,11	
	Sample Variance	1,24	
	Kurtosis	0,33	
	Skewness	0,24	
	Confidence Level(95.0%)	0,19	
Κίνητρα τηλεργασίας			<i>Η βαθμολογία για την εμπειρία της συγκεκριμένης μεταβλητής κυμαίνεται κατά μέσο όρο στο 4,45. Η διάμεσος τιμή (4,5) και η μικρή διακύμανση (τυπική απόκλιση 1,16) δείχνουν ότι οι απαντήσεις συγκλίνουν γύρω από υψηλές τιμές, υποδεικνύοντας θετική αντίληψη για τη σύγχρονη εργασία. Η αρνητική ασυμμετρία (-0,22) δηλώνει μικρή υπερίσχυση των υψηλότερων βαθμολογιών.</i>
	Mean	4,44	
	Standard Error	0,098	
	Median	4,50	
	Standard Deviation	1,16	
	Sample Variance	1,36	
	Kurtosis	-0,33	
	Skewness	-0,21	
	Confidence Level(95.0%)	0,19	
Αντιληπτή χρησιμότητα τηλεργασίας			<i>Οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν την συγκεκριμένη θεματική κατηγορία με μέση τιμή 4,71 και διάμεσο 4,8, δείχνοντας ισχυρή υποστήριξη για τα οφέλη που προσφέρει. Η τυπική απόκλιση (1,56) και η αρνητική κυρτότητα (-0,44) αποκαλύπτουν σχετικά ομοιόμορφη κατανομή γύρω από τις υψηλές τιμές. Αυτό δείχνει ότι οι περισσότεροι αντιλαμβάνονται</i>
	Mean	4,71	
	Standard Error	0,131	
	Median	4,80	
	Standard Deviation	1,55	
	Sample Variance	2,42	
	Kurtosis	-0,43	
	Skewness	0,46	
	Confidence Level(95.0%)	0,25	

		σημαντικά πλεονεκτήματα στην τηλεργασία.
Αντιληπτή ευκολία χρήσης	Mean	5,38
	Standard Error	0,103
	Median	5,50
	Standard Deviation	1,23
	Sample Variance	1,52
	Kurtosis	0,47
	Skewness	-0,81
	Confidence Level(95.0%)	0,20
		Η γενική αποτίμηση της τηλεργασίας σημειώνει μέσο όρο 5,39, που είναι η υψηλότερη τιμή μεταξύ όλων των παραμέτρων. Η διάμεσος τιμή (5,5) και η χαμηλή τυπική απόκλιση (1,23) επιβεβαιώνουν την ομοφωνία στην αναγνώριση της θετικής της επίδρασης. Η αρνητική ασυμμετρία (-0,81) υποδηλώνει υπεροχή των υψηλότερων τιμών.
Αυτοπαρακίνηση	Mean	4,45
	Standard Error	0,125
	Median	4,50
	Standard Deviation	1,49
	Sample Variance	2,22
	Kurtosis	-0,10
	Skewness	0,38
	Confidence Level(95.0%)	0,24
		Η αυτοπαρακίνηση παρουσιάζει μέση τιμή 4,45 και διάμεσο 4,5, αποδεικνύοντας μια γενικά θετική στάση των συμμετεχόντων προς την αυτονομία στην εργασία. Ωστόσο, η σχετικά υψηλή τυπική απόκλιση (1,49) δείχνει ότι υπάρχει μεγαλύτερη διασπορά στις απόψεις σχετικά με αυτόν τον δείκτη. Η μικρή αρνητική ασυμμετρία (-0,38) υποδηλώνει ήπια υπεροχή των υψηλότερων βαθμολογιών.

Πίνακας 2: Σχολιασμός περιγραφικών στατιστικών αποτελεσμάτων (Ίδια επεξεργασία στο Microsoft Excel)

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι συμμετέχοντες γενικά έχουν θετική αντίληψη για την τηλεργασία, με τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα να σχετίζονται με την ευελιξία και την ευκολία προσαρμογής του εργασιακού περιβάλλοντος. Παράλληλα, η υψηλή απόδοση στις μεταβλητές «Εργασιακό Περιβάλλον» και «Τηλεργασία Γενικά» υποδηλώνει ευρεία αποδοχή της τηλεργασίας ως θετικής μορφής εργασίας.

Πίνακας συσχετίσεων

Η παρούσα ανάλυση βασίζεται σε δεδομένα 141 παρατηρήσεων και έχει ως στόχο την ερμηνεία των συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών που σχετίζονται με την απόδοση στην εργασία, τα κίνητρα τηλεργασίας, την αντιληπτή χρησιμότητα και ευκολία χρήσης, καθώς και την αυτοπαρακίνηση.

Correlation matrix

Sample: 1 141

Included observations: 141

Correlation

t-Statistic

Probability

	<i>Εργασιακή απόδοση</i>	<i>Κίνητρα τηλε</i>	<i>Αντιληπτή χρ</i>	<i>Αντιληπτή ευ</i>
<i>Κίνητρα τηλεργασίας</i>	0,15 1,87 0,06			
<i>Αντιληπτή χρησιμότητα</i>	-0,13 -1,56 0,12	-0,46 -6,11 0,00		
<i>Αντιληπτή ευκολία χρήσης</i>	-0,14 -1,67 0,09	-0,47 -6,30 0,00	0,62 9,52 0,00	
<i>Αυτοπαρακίνηση</i>	0,08 1,01 0,31	0,06 0,73 0,46	0,13 1,59 0,11	0,18 2,19 0,02

Πίνακας 3: Correlation matrix μεταξύ των μεταβλητών (Ιδια επεξεργασία στο Microsoft Excel)

Η ανάλυση έδειξε θετική αλλά ασθενή συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής απόδοσης και των κινήτρων τηλεργασίας. Παρότι η συσχέτιση δεν είναι στατιστικά σημαντική στο επίπεδο του 5%, είναι οριακά σημαντική στο επίπεδο του 10%. Αυτό υποδηλώνει ότι η ύπαρξη κινήτρων τηλεργασίας μπορεί να σχετίζεται ελαφρώς με την εργασιακή απόδοση, αλλά η σχέση αυτή δεν είναι ισχυρή.

Παράλληλα, ο πίνακας συσχετίσεων έδειξε και άλλα στοιχεία, τα οποία αναλύονται ως εξής :

- Η αντιληπτή χρησιμότητα παρουσιάζει μέτρια αρνητική συσχέτιση με τα κίνητρα τηλεργασίας ($r = -0,46$ με $p\text{-value} = 0$), γεγονός που υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι που θεωρούν την τηλεργασία χρήσιμη τείνουν να έχουν λιγότερα εξωτερικά κίνητρα, ενώ αρνητική αλλά μη στατιστικά σημαντική σχέση με την εργασιακή απόδοση ($r = -0,13$ με $p\text{-value} = 0,12$), γεγονός που δείχνει ότι η αντίληψη της χρησιμότητας της τηλεργασίας δεν σχετίζεται άμεσα με την εργασιακή απόδοση.
- Η αντιληπτή ευκολία χρήσης εμφανίζει ισχυρή θετική συσχέτιση με την αντιληπτή χρησιμότητα ($r = 0,62$ με $p\text{-value} = 0$), γεγονός που υποδηλώνει ότι όσο πιο εύκολη στη χρήση θεωρείται η τηλεργασία, τόσο πιο χρήσιμη αντιλαμβάνεται ότι είναι, ενώ αρνητική συσχέτιση με τα κίνητρα τηλεργασίας ($r = -0,47$ με $p\text{-value} = 0$), παρόμοια με την αντιληπτή χρησιμότητα, γεγονός που δείχνει ότι οι εργαζόμενοι που βρίσκουν εύκολη τη χρήση των εργαλείων τηλεργασίας δεν βασίζονται ιδιαίτερα σε εξωτερικά κίνητρα. Τέλος, αρνητική αλλά μη στατιστικά σημαντική σχέση με την εργασιακή απόδοση ($r = -0,14$ με $p\text{-value} = 0,09$), κάτι που δείχνει ότι η αντίληψη της ευκολίας χρήσης δεν έχει άμεση επίδραση στην απόδοση.
- Η αυτοπαρακίνηση συνδέεται με θετική αλλά ασθενή συσχέτιση με την εργασιακή απόδοση ($r = 0,08$ με $p\text{-value} = 0,31$), η οποία δεν είναι στατιστικά σημαντική και θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την αντιληπτή ευκολία χρήσης ($r = 0,18$ με $p\text{-value} = 0,02$), γεγονός που υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι που αυτοπαρακινούνται περισσότερο τείνουν να θεωρούν τα εργαλεία τηλεργασίας πιο εύχρηστα. Τέλος, ασθενείς και μη στατιστικές συσχετίσεις με την αντιληπτή χρησιμότητα ($r = 0,13$ με $p\text{-value} = 0,11$) και τα κίνητρα τηλεργασίας ($r = 0,06$ με $p\text{-value} = 0,46$).

Τα αποτελέσματα αυτά, υποδηλώνουν ότι η αντίληψη της χρησιμότητας και της ευκολίας χρήσης των εργαλείων τηλεργασίας παίζουν σημαντικό ρόλο στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αξιολογούν την τηλεργασία, επηρεάζοντας και τα κίνητρα τους. Ωστόσο, η εργασιακή απόδοση φαίνεται να μην επηρεάζεται άμεσα από αυτές τις μεταβλητές, γεγονός που δείχνει ότι μπορεί να εξαρτάται από άλλους παράγοντες. Επιπλέον, η αυτοπαρακίνηση σχετίζεται με την αντιληπτή ευκολία χρήσης, γεγονός που δείχνει ότι οι εργαζόμενοι που είναι πιο αυτόνομα παρακινημένοι βρίσκουν την τηλεργασία πιο εύκολη στη χρήση.

Ανάλυση παλινδρόμησης

Η παρούσα ανάλυση παρουσιάζει τα αποτελέσματα μίας γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την Εργασιακή Απόδοση. Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την εκτίμηση των παραμέτρων είναι η Μέθοδος των Ελαχίστων Τετραγώνων, με συνολικό δείγμα 141 παρατηρήσεων.

Η εξίσωση της παλινδρόμησης που προέκυψε, έχει την ακόλουθη μορφή: $Y = 4,842 + 0,081X_1 - 0,036X_2 - 0,079X_3 + 0,077X_4$, όπου Y είναι η εξαρτημένη μας μεταβλητή «Εργασιακή Απόδοση», X_1 είναι η μεταβλητή «Κίνητρα Τηλεργασίας», X_2 είναι η «Αντιληπτή Χρησιμότητα Τηλεργασίας», X_3 είναι η «Αντιληπτή Ευκολία Χρήσης» και τέλος X_4 είναι η μεταβλητή «Αυτοπαρακίνηση».

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0,2033
R Square	0,0413
Adjusted R Square	0,0131
Standard Error	1,1066
Observations	141

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	4	7,187	1,796	1,467	0,215
Residual	136	166,551	1,224		
Total	140	173,739			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	4,842	0,77	6,21	0,00	3,30	6,38
Κίνητρα τηλεργασίας,	0,081	0,029	0,85	0,39	-0,11	0,27
Αντιληπτή χρησιμότητα τηλεργασίας	-0,036	0,07	-0,45	0,64	-0,19	0,12
Αντιληπτή ευκολία χρήσης	-0,079	0,10	-0,77	0,44	-0,28	0,12
Αυτοπαρακίνηση	0,077	0,06	1,19	0,23	-0,05	0,21

Πίνακας 4: Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης (Ίδια επεξεργασία στο Microsoft Excel)

Εκ των αποτελεσμάτων, διαπιστώνουμε τα εξής, σχετικά με τους συντελεστες αυτής της εξίσωσης:

- Ο σταθερός όρος είναι στατιστικά σημαντικός σε όλα τα επίπεδα στατιστικής σημαντικότητας, όπως φαίνεται από την τιμή του t-Statistic και το πολύ χαμηλό επίπεδο πιθανότητας.
- Η μεταβλητή «Κίνητρα Τηλεργασίας», δεν είναι στατιστικά σημαντική, κάτι που σημαίνει ότι η σχέση με την εξαρτημένη δεν μπορεί να θεωρηθεί στατιστικά ισχυρή.
- Η μεταβλητή «Αντιληπτή Χρησιμότητα», έχει αρνητική τιμή στο συντελεστή της και δείχνει ότι η αύξηση της αντιληπτής χρησιμότητας σχετίζεται με μικρή μείωση της εργασιακής απόδοσης. Ωστόσο, η μεταβλητή αυτή επίσης δεν είναι στατιστικά σημαντική.
- Στη μεταβλητή «Αντιληπτή Ευκολία Χρήσης», ο συντελεστής της είναι αρνητικός, κάτι που σημαίνει ότι η αντιληπτή ευκολία χρήσης σχετίζεται με ελαφρά μείωση της εργασιακής απόδοσης, χωρίς όμως και αυτός να είναι στατιστικά σημαντικός.
- Η μεταβλητή «Αυτοπαρακίνηση», έχει θετική τιμή στο συντελεστή της και υποδηλώνει ότι η αυτοπαρακίνηση μπορεί να συμβάλλει στην αύξηση της εργασιακής απόδοσης, ωστόσο και αυτή η επίδρασή στην εξαρτημένη δεν είναι στατιστικά σημαντική.

Από την άλλη πλευρά, ως προς την αξιολόγηση της καταλληλότητας του μντέλου στο σύνολο του, έχουμε τα εξής στατιστικά μέτρα:

- Η τιμή του «Συντελεστή Προσδιορισμού (R-squared)», υποδηλώνει ότι το μοντέλο εξηγεί μόλις το 4,14% της συνολικής διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης. Παράλληλα, ο διορθωμένος συντελεστής είναι ακόμα χαμηλότερος, γεγονός που δείχνει ότι το μοντέλο δεν παρέχει καλή προσαρμογή στα δεδομένα, καθώς η προσαρμογή μειώνεται όταν λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των μεταβλητών.
- Τα αποτελέσματα του στατιστικού ελέγχου του μοντέλου (F-statistic), δείχνουν ότι με βάσει την τιμή που προέκυψε, συνολικά το μοντέλο δεν είναι στατιστικά σημαντικό, καθώς η πιθανότητα να έχει προκύψει από τυχαία διακύμανση είναι υψηλή.
- Σε σχέση με το «Τυπικό Σφάλμα της Παλινδρόμησης», η τιμή που προέκυψε, υποδεικνύει σημαντική διασπορά των σφαλμάτων πρόβλεψης, γεγονός που επιβεβαιώνει ότι το μοντέλο δεν προβλέπει με μεγάλη ακρίβεια την εργασιακή απόδοση.
- Τέλος, ένα ακόμα στατιστικό στοιχείο που βρήκαμε από την ανάλυση και σχετίζεται με την διάγνωση των καταλοίπων, είναι το «Durbin-Watson stat». Η τιμή αυτού του

στατιστικού (1,83) είναι κοντά στο 2, γεγονός που υποδηλώνει ότι δεν υπάρχει σοβαρό πρόβλημα αυτοσυσχέτισης των καταλοίπων.

Τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης υποδηλώνουν ότι κανένας από τους ανεξάρτητους παράγοντες που εξετάστηκαν δεν έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στην εργασιακή απόδοση. Επιπλέον, η πολύ χαμηλή τιμή του και το υψηλό τυπικό σφάλμα της παλινδρόμησης δείχνουν ότι το μοντέλο δεν εξηγεί επαρκώς τη διακύμανση της εξαρτημένης μεταβλητής.

Αυτά τα ευρήματα υποδηλώνουν την ανάγκη για περαιτέρω έρευνα, ενδεχομένως με διαφορετικές μεταβλητές ή βελτιωμένα μοντέλα ανάλυσης, ώστε να εντοπιστούν παράγοντες που επηρεάζουν πιο ουσιαστικά την εργασιακή απόδοση.

Κεφάλαιο 5 : Σχολιασμός και ερμηνεία αποτελεσμάτων

5.1 Συνολική ερμηνεία των αποτελεσμάτων

Η παρούσα ενότητα επιχειρεί να ερμηνεύσει τα ευρήματα της στατιστικής ανάλυσης σε σχέση με τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν αρχικά, παρέχοντας μια συνολική θεώρηση των αποτελεσμάτων και εντάσσοντάς τα στο θεωρητικό πλαίσιο της σχετικής βιβλιογραφίας. Αντί μιας αποσπασματικής περιγραφής αριθμητικών δεδομένων, η ερμηνεία επικεντρώνεται στη σύνδεση των αποτελεσμάτων με τις προσδοκίες της έρευνας και προηγούμενες μελέτες στον τομέα της τηλεργασίας.

Εξοικείωση με την τεχνολογία και τηλεργασία

Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα αναζητούσε τον βαθμό εξοικείωσης των εργαζομένων με τα τεχνολογικά εργαλεία τηλεργασίας και την πιθανή επίδρασή του στη χρήση της τηλεργασίας. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν υψηλή εξοικείωση των εργαζομένων με την τεχνολογία, καθώς η πλειονότητα διαθέτει και χρησιμοποιεί ηλεκτρονικό υπολογιστή για αρκετά χρόνια, ενώ οι περισσότεροι θεωρούν εύκολη τη χρήση λογισμικών τηλεργασίας. Παρόλα αυτά, η συχνότητα χρήσης της τηλεργασίας παραμένει περιορισμένη, γεγονός που υποδηλώνει ότι η τεχνολογική εξοικείωση αποτελεί απαραίτητη αλλά όχι ικανή συνθήκη για την καθολική αποδοχή της τηλεργασίας.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η εξοικείωση με την τεχνολογία έχει συσχετιστεί θετικά με την αποδοχή της τηλεργασίας (Venkatesh et al., 2003), ωστόσο, η υιοθέτησή της εξαρτάται και από άλλους παράγοντες, όπως η οργανωτική κουλτούρα και η υποστήριξη από τον εργοδότη (Bailey & Kurland, 2002). Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας επιβεβαιώνουν αυτές τις μελέτες, καθώς η τεχνολογική εξοικείωση από μόνη της δεν φαίνεται να οδηγεί στην εκτεταμένη εφαρμογή της τηλεργασίας.

Αυτοπαρακίνηση και εργασιακή απόδοση

Ένα ακόμη βασικό ερώτημα αφορούσε την επίδραση της αυτοπαρακίνησης στην εργασιακή απόδοση κατά την τηλεργασία. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν στρατηγικές αυτοπαρακίνησης, όπως η αυτοεπιβεβαίωση και η δημιουργία ατομικών συστημάτων ανταμοιβής, όμως δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της αυτοπαρακίνησης και της εργασιακής απόδοσης.

Η σχετική βιβλιογραφία υπογραμμίζει τη σημασία της αυτοπαρακίνησης στην αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας, καθώς οι εργαζόμενοι σε απομακρυσμένο περιβάλλον χρειάζεται να αναπτύξουν υψηλά επίπεδα αυτονομίας και διαχείρισης χρόνου (Deci & Ryan,

2000). Ωστόσο, η παρούσα έρευνα δεν επιβεβαίωσε άμεση συσχέτιση, γεγονός που μπορεί να αποδοθεί στην πολυπαραγοντική φύση της απόδοσης, η οποία επηρεάζεται και από περιβαλλοντικούς και κοινωνικούς παράγοντες (Gajendran & Harrison, 2007).

Συσχέτιση εξοικείωσης με την τεχνολογία και αυτοπαρακίνησης

Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα διερευνούσε εάν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της εξοικείωσης με την τεχνολογία και της αυτοπαρακίνησης. Τα ευρήματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι που είναι πιο εξοικειωμένοι με την τεχνολογία βρίσκουν τη χρήση των εργαλείων τηλεργασίας ευκολότερη, γεγονός που τους καθιστά πιο ανεξάρτητους. Παρόλα αυτά, η αυτοπαρακίνηση δεν φάνηκε να σχετίζεται άμεσα με την τεχνολογική εξοικείωση.

Αυτή η διαπίστωση έρχεται σε συμφωνία με τη θεωρία της τεχνολογικής αποδοχής (Davis, 1989), η οποία υποστηρίζει ότι η ευκολία χρήσης των τεχνολογικών εργαλείων βελτιώνει τη στάση απέναντι στη χρήση τους, αλλά δεν αποτελεί από μόνη της κίνητρο για την επίτευξη υψηλότερων επιδόσεων.

Ο ρόλος των τεχνολογικών προκλήσεων στην εργασιακή απόδοση

Τέλος, εξετάστηκε η σχέση των τεχνολογικών προκλήσεων με την εργασιακή απόδοση. Παρόλο που η πλειοψηφία των εργαζομένων δήλωσε ότι δεν αντιμετωπίζει ιδιαίτερες δυσκολίες με τα λογισμικά τηλεργασίας, η τηλεργασία δεν φαίνεται να βελτιώνει σημαντικά την εργασιακή απόδοση. Αυτό ενδέχεται να αποδίδεται σε οργανωτικές και κοινωνικές παραμέτρους, όπως η έλλειψη άμεσης συνεργασίας και η απουσία καθοδήγησης από τους προϊσταμένους.

Σύμφωνα με την έρευνα των Bloom et al. (2015), η τηλεργασία μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητα, αλλά απαιτεί κατάλληλη υποδομή και κουλτούρα υποστήριξης. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας υποδηλώνουν ότι η τεχνολογική προετοιμασία από μόνη της δεν είναι αρκετή για τη βελτίωση της απόδοσης, αν δεν συνοδεύεται από οργανωτικές αλλαγές.

Συνολικά, η έρευνα ανέδειξε ότι η εξοικείωση με την τεχνολογία είναι υψηλή, αλλά δεν αποτελεί από μόνη της καθοριστικό παράγοντα υιοθέτησης της τηλεργασίας. Η αυτοπαρακίνηση εμφανίζεται σημαντική για τους εργαζόμενους, αλλά δεν αποδεικνύεται ότι επηρεάζει άμεσα την εργασιακή απόδοση. Παράλληλα, οι τεχνολογικές προκλήσεις δεν φαίνεται να είναι ο κύριος ανασταλτικός παράγοντας, αλλά η απουσία κοινωνικής αλληλεπίδρασης και η εργασιακή κουλτούρα παίζουν σημαντικότερο ρόλο.

Τα ευρήματα επιβεβαιώνουν ότι η τηλεργασία απαιτεί μια ολιστική προσέγγιση που να περιλαμβάνει όχι μόνο τεχνολογικές λύσεις, αλλά και οργανωτικές παρεμβάσεις για τη δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος εργασίας. Περαιτέρω έρευνα θα μπορούσε

να επικεντρωθεί στην ανάλυση κοινωνικών και ψυχολογικών παραμέτρων, ώστε να εντοπιστούν πιο αποτελεσματικοί τρόποι υποστήριξης της τηλεργασίας και ενίσχυσης της παραγωγικότητας των εργαζομένων.

Κεφάλαιο 6 : Συμπεράσματα

6.1 Πρακτική συνεισφορά της έρευνας

Η παρούσα έρευνα ανέδειξε κρίσιμες πτυχές της τηλεργασίας, συμβάλλοντας στη βελτίωση της κατανόησης του τρόπου με τον οποίο οι παράγοντες της τεχνολογικής εξοικείωσης, της αυτοπαρακίνησης και της αποδοχής της τεχνολογίας επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση.

Ένα από τα βασικά ευρήματα είναι ότι η αυτοπαρακίνηση σχετίζεται, έστω και σε μικρό βαθμό, με την εργασιακή απόδοση. Αυτό υποδηλώνει ότι η ανάπτυξη στρατηγικών που ενισχύουν την αυτοπαρακίνηση μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη αποδοτικότητα και καλύτερη προσαρμογή στην τηλεργασία.

Για την ενίσχυση της αυτοπαρακίνησης, οι οργανισμοί μπορούν να εφαρμόσουν τις εξής πρακτικές:

- Ανάπτυξη προγραμμάτων εκπαίδευσης και ενδυνάμωσης: Η εκπαίδευση των εργαζομένων σε τεχνικές αυτοδιαχείρισης, θέσπισης στόχων και θετικής ψυχολογίας μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της αυτοπαρακίνησής τους.
- Καθιέρωση συστημάτων επιβράβευσης: Η δημιουργία κινήτρων μέσω ατομικών ή ομαδικών ανταμοιβών (υλικών ή άυλων) μπορεί να αυξήσει τη δέσμευση των εργαζομένων και να ενισχύσει την παραγωγικότητά τους.
- Προώθηση κουλτούρας αναγνώρισης: Η παροχή τακτικής και θετικής ανατροφοδότησης από προϊσταμένους και συναδέλφους μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της αυτοεκτίμησης και της αίσθησης επίτευξης των εργαζομένων.
- Δημιουργία δομημένου και ευέλικτου εργασιακού περιβάλλοντος: Ένα καλά οργανωμένο τηλεργασιακό πλαίσιο με σαφείς ρόλους και ευθύνες μειώνει την αβεβαιότητα και διευκολύνει την αυτοδιαχείριση των εργαζομένων.

- Αξιοποίηση τεχνολογικών εργαλείων: Η χρήση εφαρμογών που βοηθούν στη διαχείριση του χρόνου, την παρακολούθηση προόδου και την αυτό-αξιολόγηση μπορεί να λειτουργήσει ενισχυτικά στην αυτοπαρακίνηση.

Εκτός από την αυτοπαρακίνηση, η έρευνα υποδεικνύει ότι η αποδοχή της τεχνολογίας επηρεάζει την εμπειρία της τηλεργασίας. Οι οργανισμοί πρέπει να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν επαρκή πρόσβαση σε κατάλληλα εργαλεία και τεχνική υποστήριξη. Η ανάπτυξη ενός ευέλικτου πλαισίου τηλεργασίας, που επιτρέπει την εξατομίκευση των ρυθμίσεων εργασίας, μπορεί να ενισχύσει την αποδοχή και την αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας. Επιπλέον, η ενσωμάτωση της κοινωνικής διάστασης στην απομακρυσμένη εργασία, μέσω εικονικών συναντήσεων και πρωτοβουλιών δικτύωσης, μπορεί να περιορίσει την απομόνωση και να βελτιώσει τη συνεργασία.

6.2 Περιορισμοί της έρευνας

Παρόλο που η έρευνα παρέχει σημαντικές πληροφορίες για την τηλεργασία, παρουσιάζει ορισμένους περιορισμούς. Ο πρώτος περιορισμός αφορά το μέγεθος του δείγματος, το οποίο, αν και ικανοποιητικό, δεν επιτρέπει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων σε όλους τους επαγγελματικούς τομείς. Δεύτερον, η έρευνα βασίστηκε σε αυτοαναφερόμενα δεδομένα, γεγονός που ενδέχεται να έχει επηρεαστεί από κοινωνικά επιθυμητές απαντήσεις ή μεροληψία αντίληψης. Επιπλέον, η μελέτη επικεντρώθηκε σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο, γεγονός που δεν επιτρέπει τη διερεύνηση των μακροχρόνιων επιπτώσεων της τηλεργασίας. Τέλος, η έλλειψη ποιοτικής ανάλυσης περιορίζει τη βαθύτερη κατανόηση των εμπειριών των εργαζομένων και των υποκειμενικών παραγόντων που επηρεάζουν την απόδοσή τους.

6.3 Προτάσεις για νέες έρευνες

Βάσει των περιορισμών που εντοπίστηκαν, προτείνονται οι εξής κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα:

- Διεύρυνση του δείγματος: Μελλοντικές μελέτες θα μπορούσαν να συμπεριλάβουν μεγαλύτερο και πιο αντιπροσωπευτικό δείγμα εργαζομένων από διαφορετικούς κλάδους, ώστε να εξαχθούν γενικεύσιμα συμπεράσματα.
- Συνδυασμός ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων: Η πραγματοποίηση συνεντεύξεων ή ομάδων εστίασης θα μπορούσε να παρέχει βαθύτερη κατανόηση των προσωπικών

εμπειριών και των υποκειμενικών παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση στην τηλεργασία.

- Διερεύνηση του ρόλου της οργανωσιακής κουλτούρας: Μελέτες που θα εξετάσουν πώς η εργασιακή κουλτούρα επηρεάζει την προσαρμογή στην τηλεργασία και τη διατήρηση της αυτοπαρακίνησης θα μπορούσαν να αποφέρουν χρήσιμα συμπεράσματα.
- Ανάλυση των μακροπρόθεσμων επιπτώσεων της τηλεργασίας: Η παρακολούθηση των αλλαγών στην εργασιακή απόδοση, την ικανοποίηση και την ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων σε βάθος χρόνου θα μπορούσε να προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες για τη βιωσιμότητα της τηλεργασίας ως μοντέλου εργασίας.

Οι παραπάνω προτάσεις μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της κατανόησης των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση και στην ανάπτυξη στρατηγικών για τη βελτιστοποίηση της τηλεργασίας στο σύγχρονο επαγγελματικό περιβάλλον.

Βιβλιογραφία

- ❖ Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- ❖ Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context*. Boulder, CO: Westview Press.
- ❖ Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS Quarterly*.
- ❖ Babbie, E. (2020). *The Practice of Social Research*. Cengage Learning.
- ❖ Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400.
- ❖ Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- ❖ Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman.
- ❖ Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- ❖ Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. Oxford University Press.
- ❖ Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H. (2020). COVID-19 and remote work: An early look at US data. NBER Working Paper.
- ❖ Castells, M. (1996). *The rise of the network society*. Oxford: Blackwell.
- ❖ Cheng, X., Fu, S., & de Vreede, G. J. (2019). Understanding trust influencing factors in social media communication: A qualitative study. *International Journal of Information Management*, 48, 85-96.
- ❖ Chuttur, M. Y. (2009). Overview of the technology acceptance model: Origins, developments and future directions. *Sprouts: Working Papers on Information Systems*, 9(37).
- ❖ Cooper, C.D., & Kurland, N.B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 511-532.
- ❖ Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.

- ❖ Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- ❖ Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
- ❖ De Stefano, V. (2016). The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*.
- ❖ Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Springer.
- ❖ Eurofound (2020). *Living, working and COVID-19*. Eurofound Research Report.
- ❖ Eurofound. (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Publications Office of the European Union.
- ❖ Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212.
- ❖ Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. Sage Publications.
- ❖ Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- ❖ Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.
- ❖ Gefen, D., & Straub, D. W. (2000). The relative importance of perceived ease of use in IS adoption: A study of e-commerce adoption. *Journal of the Association for Information Systems*, 1(8), 1–30.
- ❖ Gefen, D., Karahanna, E., & Straub, D. W. (2003). Trust and TAM in online shopping: An integrated model. *MIS Quarterly*, 27(1), 51-90.
- ❖ Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), 301–318.
- ❖ Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412-1421.
- ❖ Goodhue, D. L., & Thompson, R. L. (1995). Task-technology fit and individual performance. *MIS Quarterly*, 19(2), 213–236.

- ❖ Hook, A., Court, V., Sovacool, B. K., & Sorrell, S. (2020). A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking. *Environmental Research Letters*.
- ❖ Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come. *Educational Researcher*, 33(7), 14–26.
- ❖ Kelliher, C., & Anderson, D. (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*.
- ❖ King, W. R., & He, J. (2006). A meta-analysis of the technology acceptance model. *Information & Management*, 43(6), 740–755.
- ❖ Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work-life flexibility for whom? *Academy of Management Perspectives*, 32(1), 59-78.
- ❖ Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- ❖ MacCallum, K., Jeffrey, L., & Kinshuk. (2014). Factors impacting teachers' adoption of mobile learning. *Journal of Information Technology Education: Innovations in Practice*, 13, 141–162.
- ❖ Marston, S., Li, Z., Bandyopadhyay, S., Zhang, J., & Ghalsasi, A. (2011). Cloud computing—The business perspective. *Decision Support Systems*.
- ❖ Maruyama, T., & Tietze, S. (2012). From anxiety to assurance: Concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*, 41(4), 450-469.
- ❖ Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of telework: New ICTs and the (r)evolution from home office to virtual office. *New Technology, Work and Employment*.
- ❖ Mulki, J. P., Bardhi, F., Lassk, F. G., & Nanavaty-Dahl, J. (2009). Set up remote workers to thrive. *MIT Sloan Management Review*, 51(1), 63–69.
- ❖ Nilles, J. M. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*.
- ❖ OECD (2021). *Remote working: Implications for productivity and work-life balance*.
- ❖ Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS*. Allen & Unwin.
- ❖ Parker, S. K., Knight, C., & Keller, A. (2020). Remote managers are having trust issues. *Harvard Business Review*.
- ❖ Pink, D. H. (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. New York: Riverhead Books.

- ❖ Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- ❖ Spreitzer, G., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 473-499.
- ❖ Staples, D. S., Hulland, J. S., & Higgins, C. A. (1999). A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations. *Organization Science*, 10(6), 758-776.
- ❖ Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2015). Crossing to the dark side: Examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress. *Communications of the ACM*, 58(1), 113-120.
- ❖ Toniolo-Barrios, M., & Pitt, L. (2020). Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis. *Business Horizons*, 63(6), 737–745.
- ❖ Venkatesh, V., & Bala, H. (2008). Technology acceptance model 3 and a research agenda on interventions. *Decision Sciences*, 39(2), 273-315.
- ❖ Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). A theoretical extension of the technology acceptance model: Four longitudinal field studies. *Management Science*, 46(2), 186-204.
- ❖ Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory into Practice*, 41(2), 64-70.
- ❖ Zimmerman, B.J., & Schunk, D.H. (2001). Self-regulated learning and academic achievement: Theoretical perspectives. *Educational Psychology Review*, 13(3), 271-278.

Παράρτημα

1. Σχηματισμένο ερωτηματολόγιο

Τηλεεργασία και απόδοση εργαζομένων: ο ρόλος της εξοικείωσης με την τεχνολογία και της αυτοπαρακίνησης

Σκοπός του ερωτηματολογίου είναι να εξετάσει αν η τηλεεργασία και η εξοικείωση του εργαζομένου με την τεχνολογία τον έχει βοηθήσει να βελτιώσει την καθημερινότητα του και αν η αυτοπαρακίνηση να τηλεεργαστεί τον βοηθάει να διεκπεραιώνει τα καθήκοντα του άμεσα και να βελτιώνει την εργασιακή του απόδοση.

Σημαντικές Επισημάνσεις:

1. Οι ερωτήσεις που ακολουθούν έχουν προσωπικό χαρακτήρα. Είναι εξαιρετικά σημαντικό να απαντήσετε τις ερωτήσεις μόνοι σας.
2. Οι απαντήσεις σας είναι εμπιστευτικές και η ανωνυμία σας θα τηρηθεί με αυστηρότητα. Δεν πρέπει να συμπληρώσετε το όνομα σας ή οποιοδήποτε άλλο προσωπικό στοιχείο στο ερωτηματολόγιο.
3. Είναι πολύ σημαντικό να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις όπως αυτές σας εκφράζουν. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος.
4. Η συμπλήρωση και η επιστροφή του ερωτηματολογίου αποτελεί αυτομάτως την αποδοχή σας να συμμετάσχετε στην έρευνα. Μπορείτε, φυσικά, να αποσυρθείτε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το επιθυμείτε.

email επικοινωνίας : marilouka@uth.gr

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συνεργασία και τη συμμετοχή σας!

Σε ποιον τομέα εντάσσεται ο οργανισμός στον οποίο εργάζεστε; *

☒ Δημόσιο

☐ Ιδιωτικό

Πόσα χρόνια εργάζεστε στον οργανισμό; *

Η απάντησή σας

Πόσα χρόνια κατέχετε προσωπικό Η/Υ; *

Η απάντησή σας

Είναι η χρήση Η/Υ αναγκαία για την εκτέλεση της εργασίας σας; *

☐ Ναι

☐ Όχι

Κατά μέσο όρο, πόσες μέρες την εβδομάδα εργάζεστε από απόσταση; *

Η απάντησή σας

Πόσους πλήρεις μήνες έχετε εργαστεί από απόσταση τους τελευταίους 12 μήνες *

Η απάντησή σας

Εάν αντιμετωπίσετε κάποιο τεχνολογικό πρόβλημα στο σπίτι, υπάρχει κάποιος που μπορείτε να καλέσετε (για τεχνική υποστήριξη); *

☐ Ναι

☐ Όχι

Αν δεν συμμετέχετε σε πρόγραμμα τηλεργασίας, αλλά έχετε την ευκαιρία να συμμετέχετε σε αυτό, μοιραστείτε μαζί μας τους λόγους που αποφασίσατε να μην κάνετε τηλεργασία. *

Η απάντησή σας

Οι δηλώσεις που ακολουθούν αφορούν την εργασία σας στη δεδομένη χρονική στιγμή. Παρακαλούμε σημειώστε τον βαθμό συμφωνίας/διαφωνίας σας. *

Η τηλεργασία δεν είναι διαθέσιμη για μένα ως επιλογή.

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ απόλυτα

☐☐☐☐☐☐☐

Συμφωνώ απόλυτα

Το σπίτι είναι ακατάλληλο περιβάλλον για εργασία. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Δεν έχω κατάλληλο εξοπλισμό στο σπίτι. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Είμαι πιο παραγωγικός/ή στο γραφείο *

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Απαιτείται η ανταλλαγή πληροφοριών με τους συναδέλφους *

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Έχω την ανάγκη να συναναστρέφομαι με συναδέλφους *

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Οι δηλώσεις που ακολουθούν αφορούν την τηλεργασία, στο πλαίσιο της εργασίας σας. Παρακαλούμε σημειώστε τον βαθμό συμφωνίας/διαφωνίας σας με καθένα από τα πλεονεκτήματα που εμφανίζει η τηλεργασία ειδικά στην περίπτωσή σας *

Εξοικονομώ χρόνο

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Ελαττώνεται το άγχος μου στην καθημερινότητα *

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Ενισχύει την ανεξαρτησία και την ευελιξία στην καθημερινή μου ζωή *

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Βελτιώνεται η εργασιακή μου απόδοση *

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Μειώνονται τα κόστη μετακίνησης μου *

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Οι ερωτήσεις που ακολουθούν αφορούν την εργασία σας. Παρακαλούμε σημειώστε εκείνη την απάντηση που εκφράζει καλύτερα την άποψή σας. *

Το εργασιακό μου περιβάλλον μου επιτρέπει να ολοκληρώσω τα καθήκοντά μου με μη ικανοποιητικό τρόπο

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Το εργασιακό μου περιβάλλον μου επιτρέπει να ολοκληρώσω την εργασία μου έγκαιρα και αποτελεσματικά *

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Το εργασιακό μου περιβάλλον μου επιτρέπει να εκπληρώσω τις προσδοκίες που έχει ο/η προϊστάμενος/η μου από εμένα ως προς την εκτέλεση της εργασίας μου *

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Το εργασιακό μου περιβάλλον μου επιτρέπει να κάνω εργασία υψηλής ποιότητας *

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Οι δηλώσεις που ακολουθούν αφορούν την άποψή σας για την τηλεργασία γενικότερα. Παρακαλούμε σημειώστε εκείνη την απάντηση που εκφράζει καλύτερα την άποψή σας. *

Η τηλεργασία είναι είναι χρήσιμη

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Η τηλεργασία ενισχύει την αποτελεσματικότητά μου στην εργασία μου. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Ήταν εύκολο για μένα να μάθω να χρησιμοποιώ λογισμικά τηλεργασίας, όπως το GoogleMeet κλπ *

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Η αλληλεπίδρασή μου με το λογισμικό τηλεργασίας είναι σαφής και κατανοητή *

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Οι δηλώσεις που ακολουθούν αφορούν την αυτοπαρακίνηση σχετικά με την εργασία σας. Παρακαλούμε σημειώστε τον βαθμό συμφωνίας/διαφωνίας σας. *

Όταν νιώθω άβολα ή δεν έχω κίνητρο, λέω κάτι εμπνευσμένο για να ενθαρρύνω τον εαυτό μου

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Δημιουργώ το δικό μου σύστημα ανταμοιβής για να αυξήσω το κίνητρο για την ολοκλήρωση των καθηκόντων μου. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Συμφωνώ απόλυτα

Φαντάζομαι πώς θα ήταν η επιτυχία για να ενθαρρύνω τον εαυτό μου όταν εργάζομαι σε μια εργασία.

*

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ απόλυτα

☐☐☐☐☐☐☐

Συμφωνώ απόλυτα

Όταν εργάζομαι, επιβεβαιώνω τον εαυτό μου όσον αφορά τα μικρά επιτεύγματα στη διαδικασία, προκειμένου να τα διατηρήσω.

*

1 2 3 4 5 6 7

Διαφωνώ απόλυτα

☐☐☐☐☐☐☐

Συμφωνώ απόλυτα