



**ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ»**

**Remote Working & Digital Nomads: Πως η νέα
μορφή εξ αποστάσεως εργασίας εφαρμόζεται
και αλλάζει τον τρόπο που εργαζόμαστε.**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Φοιτήτρια: Γκερούση Μαρία, ΜΔΕ 46
Επιβλέπων: Περακάκης Εμμανουήλ, Επίκουρος Καθηγητής

©
2025

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ»

**Remote Working & Digital Nomads: Πως η νέα
μορφή εξ αποστάσεως εργασίας εφαρμόζεται
και αλλάζει τον τρόπο που εργαζόμαστε.**

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

Περακάκης Εμμανουήλ (Επιβλέπων)
Επίκουρος Καθηγητής, Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας,
Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο

Βασάκης Κωνσταντίνος, Επίκουρος Καθηγητής,
Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας,
Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο

Τριχάς Νικόλαος, Αναπληρωτής Καθηγητής,
Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Τουρισμού,
Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο



**HELLENIC MEDITERRANEAN UNIVERSITY
SCHOOL OF MANAGEMENT AND ECONOMICS
SCIENCE
DEPARTMENT OF MANAGEMENT SCIENCE AND
TECHNOLOGY**

**MSc in
MANAGEMENT AND DIGITAL TRANSFORMATION**

**Remote Working & Digital Nomads: How the
new form of remote work is implemented and
changing the way we work**

MASTER THESIS

Student: Gkerousi Maria, MDE 46
Supervisor: Perakakis Emmanouil, Assistant Professor

©
2025

Υπεύθυνη Δήλωση: Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στη διπλωματική εργασία. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η διπλωματική εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών Διοίκηση και Ψηφιακός Μετασχηματισμός του Τμήματος Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας του ΕΛΜΕΠΑ.

Disclaimer: *I certify that I am the author of this master's thesis and that any assistance I have received during its preparation is fully acknowledged. I have also cited all the sources of information and quoted any ideas or words used, whether they were directly quoted or paraphrased. I also certify that this master's thesis was prepared by me to fulfill the requirements for the Management and Digital Transformation Master's Program degree appointed by the Department of Management Science and Technology of HMU.*

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζει τα μοντέλα εξ αποστάσεως εργασίας, εστιάζοντας στην τηλεργασία, το υβριδικό μοντέλο και το φαινόμενο των ψηφιακών νομάδων (digital nomads), διερευνώντας τις προτιμήσεις των εργαζομένων, τα πλεονεκτήματα και τις προκλήσεις που προκύπτουν από την εφαρμογή τους. Για την επίτευξη των στόχων της μελέτης, πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου με δείγμα 112 ατόμων, καταγράφοντας απόψεις εργαζομένων που έχουν εμπειρία στην εξ αποστάσεως εργασία. Μέσα από την ανάλυση των δεδομένων, διαπιστώθηκε ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων προτιμά το υβριδικό μοντέλο εργασίας (55,4%), αναγνωρίζοντας την ευελιξία (73,2%) και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (46,4%) ως βασικά πλεονεκτήματα. Ωστόσο, η διαχείριση του χρόνου (31,3%) και η έλλειψη αλληλεπίδρασης με συναδέλφους (50,9%) αναδεικνύονται ως βασικότερες προκλήσεις. Ταυτόχρονα, συνολικά η εξ αποστάσεως εργασία αποτελεί προτιμητέα επιλογή κυρίως λόγω της ευελιξίας ωραρίου (63,4%) και της μείωσης του κόστους μετακίνησης (65,2%), ενώ οι μεγαλύτερες προκλήσεις που προκύπτουν αφορούν την έλλειψη προσωπικής επαφής (35,7%) και τη διαχείριση των ορίων επαγγελματικής-προσωπικής ζωής (32,1%). Όσον αφορά τις επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι εκτιμούν ότι η τηλεργασία και τα υβριδικά μοντέλα είναι βιώσιμες λύσεις (99,1%), παρά την ανάγκη για περαιτέρω τεχνολογική υποστήριξη (52,7%) και καλύτερη οργάνωση. Επιπλέον, διερευνήθηκε ένα μικρό δείγμα digital nomads, με τα δεδομένα να δείχνουν ποικιλομορφία στις τοποθεσίες που επιλέγουν, με κύριο κριτήριο το κόστος ζωής. Συνολικά, τα ευρήματα υπογραμμίζουν τη σταδιακή μετάβαση προς ευέλικτα μοντέλα εργασίας, και αναδεικνύουν τις προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν για τη βελτίωση της εξ αποστάσεως εργασιακής εμπειρίας, ενώ παράλληλα συμβάλλουν στην κατανόηση των τάσεων που διαμορφώνονται στο σύγχρονο εργασιακό τοπίο και υπογραμμίζουν τη σημασία της ευελιξίας, της τεχνολογικής επάρκειας και της οργανωτικής προσαρμοστικότητας για την επιτυχή εφαρμογή των νέων μοντέλων εργασίας.

Λέξεις Κλειδιά: τηλεργασία, εξ αποστάσεως εργασία, υβριδικό μοντέλο εργασίας, ψηφιακοί νομάδες, πλεονεκτήματα, προκλήσεις, προτιμήσεις εργαζομένων, ικανοποίηση εργαζομένων, παραγωγικότητα

ABSTRACT

This master thesis examines remote work models, focusing on telework, the hybrid work model, and the phenomenon of digital nomads, exploring employees' preferences, the advantages, and the challenges associated with their implementation. To achieve the study's objectives, a quantitative survey was conducted using an online questionnaire with a sample of 112 participants, capturing the perspectives of employees with experience in remote work. Data analysis revealed that the majority of participants prefer the hybrid work model (55,4%), recognizing flexibility (73,2%) and work-life balance (46,4%) as key benefits. However, time management (31,3%) and the lack of interaction with colleagues (50,9%) emerge as major challenges. At the same time, overall, remote work is generally the preferred option due to flexible working hours (63,4%) and reduced commuting costs (65,2%), while its biggest challenges involve lack of personal interaction (35,7%) and setting boundaries between professional and personal life (32,1%). Regarding businesses, employees perceive telework and hybrid work models as viable solutions (99,1%), despite the need for further technological support (52,7%) and better organization. Additionally, digital nomads, though a small group in the research sample, were examined, with findings indicating diversity in their location choices, primarily based on the cost of living. Overall, the findings highlight the gradual transition toward flexible work models, as well as the challenges that need to be addressed to enhance the remote work experience. Furthermore, they contribute to understanding emerging trends in the modern workplace, emphasizing the importance of flexibility, technological adequacy, and organizational adaptability for the successful implementation of new work models.

Key Words: telework, remote work, hybrid model, digital nomads, advantages, challenges, employee preferences, job satisfaction, productivity

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	5
ABSTRACT	6
ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ	9
ΛΙΣΤΑ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	10
ΣΥΝΤΜΗΣΕΙΣ	12
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - Εξ αποστάσεως εργασία	17
2.1 Εισαγωγή	17
2.2 Βασικοί Ορισμοί	17
2.3 Ιστορική Αναδρομή: Η εξέλιξη της τηλεργασίας	17
2.4 Ψηφιακοί Νομάδες	21
2.5 COVID-19 και η άνθηση απομακρυσμένης εργασίας	23
2.6 Αποτίμηση σε εργαζόμενους και εργοδότες - Επιπτώσεις	26
2.7 Εργαλεία και Νέες Τεχνολογίες	30
2.8 Νομικά και Φορολογικά Ζητήματα	32
2.9 Τελευταίες εξελίξεις	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - Μελέτες Περίπτωσης	36
3.1 Εισαγωγή	36
3.2 Μελέτη περίπτωσης: Gitlab	36
3.3 Μελέτη Περίπτωσης: Microsoft	38
3.4 Μελέτη Περίπτωσης: ΟΤΕ	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 - Μεθοδολογία Έρευνας	41
4.1 Ερευνητική μέθοδος	41
4.2 Ερευνητικό εργαλείο	41

4.3 Δείγμα και δειγματοληψία	43
4.4 Ερευνητική διαδικασία	44
4.5 Ανάλυση δεδομένων	45
4.6 Θέματα ηθικής ερευνητικής δεοντολογίας	45
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 - Αποτελέσματα Έρευνας	47
5.1 Ανάλυση Αποτελεσμάτων	47
5.1.1 ΜΕΡΟΣ Α΄ - Συμπεράσματα στα 215 ερωτηματολόγια	47
5.1.2 ΜΕΡΟΣ Β΄ - Συμπεράσματα στα 112 ερωτηματολόγια	53
5.1.3 Ψηφιακοί Νομάδες – Αναφορά στις 6 απαντήσεις	79
5.2 Ερευνητικά ερωτήματα	84
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 - Συζήτηση	96
6.1 Συζήτηση Αποτελεσμάτων	96
6.2 Ψηφιακοί Νομάδες	100
6.3 Ερευνητικά ερωτήματα	100
6.4 Σύγκριση αποτελεσμάτων με άλλες έρευνες	103
6.5 Περιορισμοί της έρευνας	104
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 - Συμπεράσματα	105
7.1 Σύνοψη των ευρημάτων	105
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ	109
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	113
A. Ελληνικό Ερωτηματολόγιο	113
B. Αγγλικό Ερωτηματολόγιο	120

ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 5.1 Digital Nomads μέσα στο μοντέλο εργασίας δείγματος	54
Πίνακας 5.2 Συχνότητα Αλλαγής Τοποθεσίας των Digital Nomads	80
Πίνακας 5,3 Χώρες ή πόλεις διαμονής ως digital nomads	80
Πίνακας 5.4 Πολιτισμικές συγκρούσεις με επιρροή στην παραγωγικότητα	82
Πίνακας 5.5 Έλεγχος X^2 μεταξύ φύλου και προτίμησης μοντέλου εργασίας	84
Πίνακας 5.6 Έλεγχος X^2 για τη σχέση μεταξύ ηλικίας και προτίμησης μοντέλου εργασίας ..	85
Πίνακας 5.7 Έλεγχος X^2 για τη σχέση μεταξύ εκπαιδευτικού επιπέδου και προτίμησης μοντέλου εργασίας	86
Πίνακας 5.8 Έλεγχος X^2 για τη σχέση μεταξύ επαγγελματικής κατάστασης και προτίμησης μοντέλου εργασίας	87
Πίνακας 5.9 Έλεγχος X^2 για τη σχέση μεταξύ του κλάδου εργασίας και του μοντέλου εργασίας που ακολουθείται.....	89
Πίνακας 5.10 Έλεγχος X^2 για τη σχέση μεταξύ της θέσης εργασίας και του μοντέλου εργασίας που ακολουθείται.....	90
Πίνακας 5.11 Έλεγχος Binary Logistic Regression της ευελιξίας ως βασικότερο πλεονέκτημα της εξ αποστάσεως εργασίας	92
Πίνακας 5.12 Έλεγχος Binary Logistic Regression του χρόνου ως βασικότερο πλεονέκτημα της εξ αποστάσεως εργασίας	93
Πίνακας 5.13 Έλεγχος Binary Logistic Regression του κόστους ως βασικότερο πλεονέκτημα της εξ αποστάσεως εργασίας	93
Πίνακας 5.14 Έλεγχος Binary Logistic Regression της έλλειψης αλληλεπίδρασης με συναδέλφους ως βασικότερο μειονέκτημα της εξ αποστάσεως εργασίας.....	95
Πίνακας 5.15 Έλεγχος Binary Logistic Regression της διαχείρισης χρόνου ως βασικότερο μειονέκτημα της εξ αποστάσεως εργασίας	95

ΛΙΣΤΑ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 5.1 Μοντέλο εργασίας δείγματος.....	48
Διάγραμμα 5.2 Φύλο δείγματος.....	48
Διάγραμμα 5.3 Ηλικιακή κατανομή δείγματος.....	49
Διάγραμμα 5.4 Επίπεδο εκπαίδευσης δείγματος	50
Διάγραμμα 5.5 & 5.6 Χώρα καταγωγής και διαμονής δείγματος	51
Διάγραμμα 5.7 Επαγγελματική κατάσταση δείγματος.....	51
Διάγραμμα 5.8 Κλάδος εργασίας δείγματος.....	52
Διάγραμμα 5.9 Θέση εργασίας στην εταιρεία δείγματος	53
Διάγραμμα 5.10 Μοντέλο εργασίας δείγματος.....	54
Διάγραμμα 5.11 Φύλο δείγματος.....	54
Διάγραμμα 5.12 Ηλικιακή κατανομή δείγματος.....	55
Διάγραμμα 5.13 Επίπεδο εκπαίδευσης δείγματος	56
Διάγραμμα 5.14 & 5.15 Χώρα καταγωγής και διαμονής δείγματος	57
Διάγραμμα 5.16 Επαγγελματική κατάσταση δείγματος.....	57
Διάγραμμα 5.17 Κλάδος εργασίας δείγματος.....	58
Διάγραμμα 5.18 Θέση εργασίας στην εταιρεία δείγματος.....	59
Διάγραμμα 5.19 Κατανομή χρόνου εργασίας στο υβριδικό μοντέλο.....	59
Διάγραμμα 5.20 Χρόνια εργασίας εξ αποστάσεως.....	60
Διάγραμμα 5.21 Προτίμηση μοντέλου εργασίας.....	60
Διάγραμμα 5.22 Λόγοι επιλογής εξ αποστάσεως εργασίας.....	61
Διάγραμμα 5.23 Αποδοτικότητα στην τρέχουσα μορφή εργασίας.....	62
Διάγραμμα 5.24 Βασικές προκλήσεις στην εξ αποστάσεως εργασία.....	62
Διάγραμμα 5.25 Κύριοι Λόγοι Αλλαγών στο μοντέλο εργασίας	63
Διάγραμμα 5.26 Μεγαλύτερες ευκαιρίες στην εξ αποστάσεως εργασία.....	64
Διάγραμμα 5.27 Ικανοποίηση από εξ αποστάσεως εργασία	64
Διάγραμμα 5.28 Χρήση εργαλείων στην εξ αποστάσεως εργασία.....	65
Διάγραμμα 5.29 Τεχνολογική Κάλυψη Αναγκών	65
Διάγραμμα 5.30 Τεχνολογική Εκπαίδευση πάνω στα εργαλεία.....	66
Διάγραμμα 5.31 Τεχνολογικά προβλήματα με επιρροή στην εργασία.....	66
Διάγραμμα 5.32 Βασικότερο πλεονέκτημα τρέχοντος μοντέλου	67
Διάγραμμα 5.33 Βασικότερο μειονέκτημα τρέχοντος μοντέλου.....	68
Διάγραμμα 5.34 Αλλαγές στο μοντέλο εργασίας	69
Διάγραμμα 5.35 Μέλλον της εργασίας στον κλάδο	69
Διάγραμμα 5.36 Συσχέτιση μοντέλου εργασίας με το μέλλον της εργασίας στον κλάδο	70
Διάγραμμα 5.37 Αλλαγή μορφής εργασίας στο μέλλον	71
Διάγραμμα 5.38 Συσχέτιση αλλαγής μορφής εργασίας με τρέχον μοντέλο εργασίας.	72
Διάγραμμα 5.39 Βασικό κίνητρο αποδοχής ή προτίμησης εξ αποστάσεως εργασίας.....	73
Διάγραμμα 5.40 Συσχέτιση τρέχοντος μοντέλου εργασίας με βασικό κίνητρο επιλογής	74
Διάγραμμα 5.41 Δίλημμα προτίμησης μεταξύ αμοιβής και είδους εργασίας.....	74
Διάγραμμα 5.42 Αποτελεσματική υποστήριξη τέτοιων μοντέλων από εργοδότες	75
Διάγραμμα 5.43 Η εξ αποστάσεως εργασία ως βιώσιμη λύση για τις επιχειρήσεις.....	76
Διάγραμμα 5.44 Ο εργαζόμενος ως ωφελούμενος από την εξ αποστάσεως εργασία	77
Διάγραμμα 5.45 Ο εργοδότης ως ωφελούμενος από την εξ αποστάσεως εργασία	77
Διάγραμμα 5.46 Το περιβάλλον ως ωφελούμενος από την εξ αποστάσεως εργασία.....	78
Διάγραμμα 5.47 Η οικονομία ως ωφελούμενος από την εξ αποστάσεως εργασία.....	78

Διάγραμμα 5.48 Εργασία ως digital nomads	79
Διάγραμμα 5.49 Λόγοι επιλογής τοποθεσιών.....	81
Διάγραμμα 5.50 Επιρροή στην παραγωγικότητα	81
Διάγραμμα 5.51 Επιρροή στην κοινωνική ζωή	82
Διάγραμμα 5.52 Προαγωγή πολιτισμικής ανταλλαγής.....	83
Διάγραμμα 5.53 Πολιτισμικοί φραγμοί	83
Διάγραμμα 5.54 Ραβδόγραμμα μεταξύ φύλου και προτίμησης μοντέλου εργασίας	85
Διάγραμμα 5.55 Ραβδόγραμμα μεταξύ ηλικίας και προτίμησης μοντέλου εργασίας	86
Διάγραμμα 5.56 Ραβδόγραμμα μεταξύ εκπαιδευτικού επιπέδου και προτίμησης μοντέλου εργασίας.....	87
Διάγραμμα 5.57 Ραβδόγραμμα μεταξύ επαγγελματικής κατάστασης και προτίμησης μοντέλου εργασίας.....	88
Διάγραμμα 5.58 Ραβδόγραμμα μεταξύ του κλάδου εργασίας και του μοντέλου εργασίας που ακολουθείται	89
Διάγραμμα 5.59 Ραβδόγραμμα μεταξύ της θέσης εργασίας και του μοντέλου εργασίας που ακολουθείται	91

ΣΥΝΤΜΗΣΕΙΣ

(ΗΠΑ): Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής

(ΟΤΕ): Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος

(ΤΠ): Τεχνολογία Πληροφοριών

(ΤΠΕ): Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών

(GDPR): General Data Protection Regulation

(IT): Information Technology

(SPSS): Statistical Package for Social Sciences

(VR): Virtual Reality

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η ολοκλήρωση αυτής της διπλωματικής εργασίας σηματοδοτεί το τέλος μιας απαιτητικής αλλά και ιδιαίτερα δημιουργικής διαδρομής, η οποία δεν θα ήταν εφικτή χωρίς τη στήριξη και την καθοδήγηση σημαντικών ανθρώπων.

Πρώτα απ' όλα, θα ήθελα να εκφράσω την ειλικρινή μου ευγνωμοσύνη στον επιβλέποντα καθηγητή μου, Περικάκη Εμμανουήλ, για την αμέριστη υποστήριξή του καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας. Η καθοδήγησή του, οι πολύτιμες παρατηρήσεις του και η διάθεσή του να μοιραστεί τις γνώσεις και την εμπειρία του υπήρξαν καθοριστικές για την ολοκλήρωση αυτής της μελέτης.

Θερμές ευχαριστίες οφείλω επίσης στην οικογένειά μου, που στάθηκε δίπλα μου. Η εμπιστοσύνη τους στις δυνατότητές μου και η διαρκής ενθάρρυνσή τους μου έδωσαν τη δύναμη να προχωρήσω, ακόμα και στις πιο απαιτητικές στιγμές. Και στους φίλους μου, που ήταν δίπλα μου με αμέριστη υπομονή και υποστήριξη.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες αξίζουν στη φίλη μου Βαλέρια Χατζέα, για τη συμβολή της στη μορφοποίηση της εργασίας και της έρευνας, αλλά και για την πολύτιμη βοήθειά της σε κάθε στάδιο της διαδικασίας. Επίσης, στη Δήμητρα Σηφάκη-Πιστόλλα, που με την καθοδήγησή της στη στατιστική ανάλυση έκανε πιο εύκολη μια από τις πιο απαιτητικές πτυχές της μελέτης μου. Η υποστήριξή τους υπήρξε καθοριστική, και τις ευχαριστώ από καρδιάς.

Ευχαριστώ, επίσης, τον Δημήτρη μου, που με τη συντροφικότητά του και την κατανόηση του έκανε αυτή τη διαδρομή λιγότερο δύσκολη, υπενθυμίζοντάς μου τη σημασία της ισορροπίας ανάμεσα στην προσπάθεια και τη χαλάρωση.

Σε όλους εσάς που συμβάλατε με τον τρόπο σας σε αυτή τη διαδρομή, σας ευχαριστώ θερμά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια, οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας έχουν αναδείξει νέα μοντέλα απασχόλησης, τα οποία διαφοροποιούνται σημαντικά από την παραδοσιακή εργασία γραφείου. Η τηλεργασία, η οποία επιτρέπει την εκτέλεση της εργασίας εξ αποστάσεως, και το υβριδικό μοντέλο, που συνδυάζει την εργασία από το γραφείο και από το σπίτι, έχουν καθιερωθεί ως εναλλακτικές μορφές εργασίας, επιτρέποντας μεγαλύτερη ευελιξία στους εργαζόμενους και στις επιχειρήσεις. Παράλληλα, οι ψηφιακοί νομάδες (digital nomads) εκπροσωπούν μια νέα τάση στον κόσμο της απασχόλησης, επιλέγοντας να εργάζονται απομακρυσμένα ενώ ταξιδεύουν συνεχώς, αξιοποιώντας τις ψηφιακές τεχνολογίες. Η δυνατότητα εργασίας από οποιοδήποτε σημείο του κόσμου, χωρίς τον περιορισμό σε μια σταθερή τοποθεσία, μεταβάλλει τις δυναμικές της αγοράς εργασίας και δημιουργεί νέα δεδομένα τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες.

Η εξ αποστάσεως εργασία, αν και δεν αποτελεί καινούργια πρακτική, γνώρισε εκρηκτική άνοδο τα τελευταία χρόνια, με την πανδημία του COVID-19 να λειτουργεί ως επιταχυντής της ψηφιοποίησης των επιχειρήσεων και της υιοθέτησης νέων μορφών απασχόλησης. Μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα, επιχειρήσεις και εργαζόμενοι κλήθηκαν να προσαρμοστούν σε ένα μοντέλο εργασίας που μέχρι τότε εφαρμοζόταν κυρίως σε περιορισμένη κλίμακα. Παρόλο που η τηλεργασία έχει αποδειχθεί αποτελεσματική σε πολλούς κλάδους, ενέχει ταυτόχρονα προκλήσεις τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις. Ζητήματα όπως η απομόνωση, η δυσκολία στη διατήρηση ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η πρόσβαση σε τεχνολογικά εργαλεία και η ανάγκη για διαρκή επικοινωνία και συνεργασία σε ένα ψηφιακό περιβάλλον έχουν έρθει στο προσκήνιο, αναδεικνύοντας την ανάγκη για καλύτερη διαχείριση αυτών των μορφών εργασίας.

Η παρούσα εργασία εστιάζει στην ανάλυση των διαφορετικών μοντέλων εξ αποστάσεως εργασίας, εξετάζοντας τόσο τις ευκαιρίες όσο και τις προκλήσεις που αυτά συνεπάγονται. Συγκεκριμένα, διερευνώνται οι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή των εργαζομένων μεταξύ τηλεργασίας, υβριδικής εργασίας και φυσικής παρουσίας, καθώς και οι επιπτώσεις των μοντέλων αυτών στην εργασιακή εμπειρία. Επιπλέον, αναλύονται οι απόψεις των

εργαζομένων σχετικά με την παραγωγικότητα, την ικανοποίηση από την εργασία και τις προσδοκίες τους για το μέλλον των εργασιακών σχέσεων.

Η εργασία δομείται ως εξής:

- Στο Κεφάλαιο 2, παρουσιάζεται το θεωρητικό πλαίσιο της τηλεργασίας και των digital nomads, συμπεριλαμβάνοντας ιστορική αναδρομή, ορισμούς και βασικά χαρακτηριστικά. Επιπλέον, αναλύονται τα πλεονεκτήματα και οι προκλήσεις που συνοδεύουν αυτά τα μοντέλα εργασίας, τόσο από την πλευρά των εργαζομένων όσο και από την πλευρά των εργοδοτών.
- Στο Κεφάλαιο 3, αναλύονται case studies εταιρειών που έχουν εφαρμόσει διαφορετικά μοντέλα εξ αποστάσεως εργασίας, προκειμένου να καταγραφούν οι στρατηγικές που έχουν υιοθετηθεί και τα αποτελέσματά τους. Μέσα από πραγματικά παραδείγματα επιχειρήσεων, αναδεικνύονται οι παράγοντες επιτυχίας και οι πιθανές δυσκολίες στη μετάβαση προς την τηλεργασία ή την υβριδική εργασία.
- Στο Κεφάλαιο 4, περιγράφεται η μεθοδολογία της έρευνας, η δομή του ερωτηματολογίου και τα χαρακτηριστικά του δείγματος. Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στον τρόπο συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων, καθώς και στους περιορισμούς της έρευνας.
- Στο Κεφάλαιο 5, παρουσιάζονται τα ευρήματα της έρευνας, τα οποία αναλύονται με βάση τις απαντήσεις των συμμετεχόντων. Η ανάλυση επικεντρώνεται τόσο στις γενικές τάσεις που καταγράφονται όσο και σε ειδικές παρατηρήσεις που αναδεικνύουν ενδιαφέροντα στοιχεία για τις προτιμήσεις και τις εμπειρίες των εργαζομένων.
- Στο Κεφάλαιο 6, γίνεται συζήτηση των αποτελεσμάτων, με έμφαση στη σημασία των ευρημάτων και τις τάσεις που διαμορφώνονται. Τα αποτελέσματα της έρευνας εξετάζονται υπό το πρίσμα της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, προκειμένου να εξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με τον αντίκτυπο της τηλεργασίας και των νέων μοντέλων απασχόλησης.
- Στο Κεφάλαιο 7, συνοψίζονται τα βασικά συμπεράσματα της μελέτης, ενώ διατυπώνονται προτάσεις για μελλοντική έρευνα και πολιτικές που θα μπορούσαν να υποστηρίξουν αποτελεσματικότερα τις νέες μορφές εργασίας.

Η παρούσα μελέτη επιδιώκει να συμβάλει στην κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η εργασία από απόσταση επηρεάζει τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις, προσφέροντας πολύτιμες πληροφορίες για τις σύγχρονες τάσεις στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, η έρευνα φιλοδοξεί να προσφέρει χρήσιμες γνώσεις που θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν τόσο από επιχειρήσεις που επιθυμούν να υιοθετήσουν πιο ευέλικτα μοντέλα εργασίας, όσο και από εργαζόμενους που εξετάζουν τις δυνατότητες που προσφέρει η τηλεργασία και το υβριδικό μοντέλο.

Συμπερασματικά, το μέλλον της εξ αποστάσεως εργασίας φαίνεται να διαμορφώνεται δυναμικά, με τις επιχειρήσεις να επαναξιολογούν τα εργασιακά τους μοντέλα και τους εργαζόμενους να αναζητούν λύσεις που να συνδυάζουν παραγωγικότητα, ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και οικονομική βιωσιμότητα. Μέσα από την ανάλυση των διαθέσιμων δεδομένων, η παρούσα έρευνα επιχειρεί να φωτίσει τις εξελίξεις στον τομέα της τηλεργασίας και να προσδιορίσει τα κρίσιμα ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν για μια αποτελεσματική μετάβαση σε πιο ευέλικτες μορφές εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Εξ αποστάσεως εργασία

2.1 Εισαγωγή

Η ραγδαία τεχνολογική ανάπτυξη και η εξάπλωση του διαδικτύου έχουν επαναπροσδιορίσει την έννοια της εργασίας, οδηγώντας στη δημιουργία νέων μορφών απασχόλησης. Το remote working (τηλεργασία) και οι digital nomads αντιπροσωπεύουν δύο σημαντικές τάσεις, που αναδεικνύουν τη δυνατότητα εργασίας από απόσταση, ανεξαρτήτου γεωγραφικής τοποθεσίας. Αποδεσμευμένοι από το παραδοσιακό περιβάλλον του γραφείου, οι εργαζόμενοι μπορούν πλέον να επιλέγουν τον τόπο διαμονής τους με γνώμονα προσωπικούς ή επαγγελματικούς στόχους, επιτυγχάνοντας έτσι καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής.

2.2 Βασικοί Ορισμοί

Εξ αποστάσεως εργασίας (Remote working): Η τηλεργασία είναι η μορφή οργάνωσης και/ή εκτέλεσης της εργασίας, κατά την οποία ένας εργαζόμενος μπορεί να εκτελεί την εργασία του, που θα μπορούσε επίσης να πραγματοποιηθεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, τακτικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων, μέσω της χρήσης τεχνολογιών πληροφορικής (European social partners, 2006, όπως αναφέρεται στο WORK, 2018).

Ψηφιακοί Νομάδες (Digital Nomads): Ο όρος περιγράφει τον τρόπο ζωής και εργασίας που αναπτύχθηκε από μια κατηγορία επαγγελματιών, που εργάζονται εξ αποστάσεως από οποιοδήποτε μέρος του κόσμου αξιοποιώντας τις ψηφιακές τεχνολογίες (Kim, 2024).

Υβριδικό Μοντέλο Εργασίας (Hybrid model): Αναφέρεται σε ένα μοντέλο όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται είτε στο γραφείο είτε από το σπίτι ή να συνδυάζουν και τις δύο επιλογές κατά τη διάρκεια της εργασιακής εβδομάδας (Grzegorzczak *et al.*, 2021).

2.3 Ιστορική Αναδρομή: Η εξέλιξη της τηλεργασίας

Η ιστορική εξέλιξη της τηλεργασίας ξεκινά ήδη από τη δεκαετία του 1950, όταν το 1957, εγκρίθηκε για πρώτη φορά από την κυβέρνηση των ΗΠΑ η πληρωμή μισθών σε ομοσπονδιακούς υπαλλήλους που εργάζονταν από το σπίτι, σε ειδικές περιπτώσεις. Η πρώτη ουσιαστική προσπάθεια για την καθιέρωση ενός ομοσπονδιακού προγράμματος τηλεργασίας

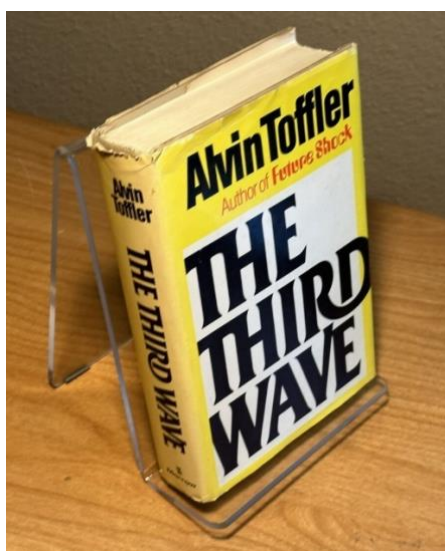
καταγράφηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1960, όταν ο Jack Nilles, ο οποίος θεωρείται ο «πατέρας της τηλεργασίας», ξεκίνησε να εργάζεται εξ αποστάσεως από το Λος Άντζελες για την Ουάσινγκτον, ενώ εργαζόταν ως σύμβουλος του διαστημικού προγράμματος της Πολεμικής Αεροπορίας των ΗΠΑ. Εμπνευσμένος από αυτήν την εμπειρία, ο Nilles εισήγαγε τους όρους «τηλεργασία» (teleworking) και «τηλεμετακίνηση» (telecommuting) το 1973 και ξεκίνησε να προωθεί την αξία και τη σημασία αυτής της νέας μορφής εργασίας, προωθώντας έτσι το κίνημα της τηλεργασίας (Joice, 2000).

Σύμφωνα με τον Messenger (2019), υπάρχουν τρεις γενιές τηλεργασίας, το Σπίτι-Γραφείο, το Κινητό Γραφείο και το Εικονικό Γραφείο (The Home Office, The Mobile Office, The Virtual Office αντίστοιχα).

Στην πρώτη γενιά για τον Jack Nilles, ο στόχος της τηλεμετακίνησης ήταν η μείωση του χρόνου μετακίνησης των εργαζομένων, κυρίως σε μεγαλουπόλεις όπως το Λος Άντζελες. Η εργασία μετατοπίστηκε μερικώς ή εξ ολοκλήρου από τα γραφεία των εργοδοτών στα σπίτια των εργαζομένων, με σκοπό τη μείωση του κόστους και των χρόνων μετακίνησης. Οι νέες τεχνολογίες, όπως η σύζευξη υπολογιστών και τηλεπικοινωνιών, έκαναν αυτή τη μορφή εργασίας εφικτή, ιδιαίτερα για τη βιομηχανία πληροφορίας (Messenger, 2019). Αν και ο Nilles δεν χρησιμοποίησε τον όρο «τηλεργασία» στο αρχικό του άρθρο, οι βασικές αρχές της τηλεργασίας, όπως η μείωση του κόστους των τηλεπικοινωνιών, η αυξανόμενη ισχύς της επεξεργασίας δεδομένων και τα πλεονεκτήματα της εργασίας από απομακρυσμένες τοποθεσίες, περιγράφονται στα γραπτά του (Ono and Mori, 2021). Στις μεταγενέστερες μελέτες του, ο Nilles ανέφερε τον όρο «τηλεργασία», ο οποίος περιλαμβάνει όλες τις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται εκτός του χώρου του εργοδότη και υποστηρίζονται από τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών (Messenger, 2019).

Η πρωτοποριακή δουλειά του Jack Nilles για την τηλεργασία πρώτης γενιάς ενέπνευσε πολλούς επιστήμονες και πολιτικούς να εξυμνήσουν τις φαινομενικά ατελείωτες δυνατότητές της. Ο Alvin Toffler, στο βιβλίο του «The Third Wave» (1980), προέβλεψε ότι η τηλεργασία θα μπορούσε να μεταφέρει εκατομμύρια θέσεις εργασίας πίσω στα σπίτια των ανθρώπων, ενώ έβλεπε την τηλεργασία να προσφέρει μεγαλύτερη σταθερότητα στις κοινότητες, μείωση της ρύπανσης και νέες οικογενειακές δομές. Με την πάροδο του χρόνου, η τηλεργασία εξελίχθηκε, πρώτα με τη δημιουργία δορυφορικών κέντρων και στη συνέχεια με την εξάπλωσή της σε άλλες βιομηχανίες και χώρες. Η τηλεργασία στην αρχή επικεντρώθηκε σε εργασίες από το

σπίτι, ενώ οι πρώτες νομοθεσίες για την τηλεργασία εφαρμόστηκαν στην Καλιφόρνια το 1990. Ωστόσο, η χρήση της περιορίστηκε από την τεχνολογία της εποχής και τις γεωγραφικές συνθήκες, κυρίως στη Δυτική Ακτή των ΗΠΑ, όπου οι υψηλές δαπάνες μετακίνησης και η πρόωρη υιοθέτηση των τεχνολογιών πληροφορικής προώθησαν την τηλεργασία (Messenger, 2019).



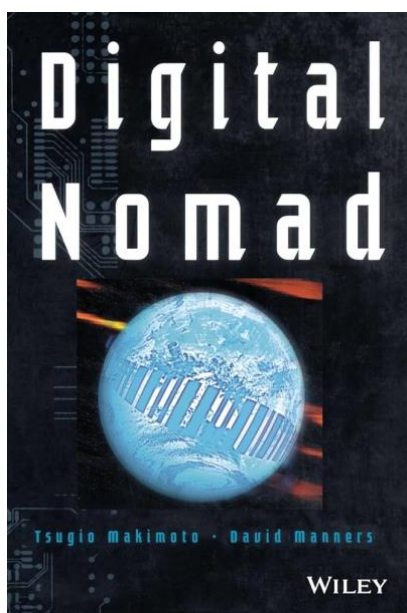
Εικόνα 2.1 Το βιβλίο του Alvin Toffler «The Third Wave» (1980)

Κατά τη δεύτερη γενιά τηλεργασίας, υπήρξε ραγδαία εξέλιξη των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, οι οποίες επέτρεψαν στους εργαζόμενους να εργάζονται όχι μόνο από το σπίτι, αλλά και από οπουδήποτε αλλού, εξού και η ονομασία «Κινητό Γραφείο». Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 έως τα τέλη της δεκαετίας του 1990, η εμφάνιση μικρότερων και ελαφρύτερων συσκευών, όπως φορητοί υπολογιστές, κινητά τηλέφωνα και η ασύρματη συνδεσιμότητα, επέτρεψε στους εργαζόμενους να εργάζονται όχι μόνο από το σπίτι, αλλά και από σχεδόν οποιοδήποτε μέρος. Ωστόσο, η έρευνα γύρω από την τηλεργασία παρέμεινε περιορισμένη στην κλασική μορφή τηλεργασίας από το σπίτι. Ακόμη και μέχρι το 1999, πολλοί ακαδημαϊκοί εστίαζαν στην τηλεργασία μόνο ως απασχόληση στο σπίτι, παραβλέποντας την κινητή εργασία από οπουδήποτε, που άρχισε να εφαρμόζεται σε κάποιους επαγγελματικούς τομείς, όπως το μάρκετινγκ και τα χρηματοοικονομικά (Messenger, 2019).

Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990, οι κανονισμοί για την τηλεργασία άρχισαν να προσαρμόζονται στις νέες συνθήκες. Το 1990, η Καλιφόρνια ψήφισε τον Κώδικα Κυβερνητικών Κανονισμών 14201, που ενθάρρυνε τα κρατικά γραφεία να ενσωματώσουν την τηλεργασία στις επιχειρησιακές τους λειτουργίες. Οι κυβερνήσεις εισήγαγαν ρυθμίσεις για τις

ώρες εργασίας, τις συνθήκες απασχόλησης και την ασφάλεια των τηλεεργαζομένων, όπως το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Συμφωνίας για την Τηλεεργασία του 2002, ώστε να απολαμβάνουν τα ίδια εργασιακά δικαιώματα με τους εργαζόμενους στους χώρους των εργοδοτών τους. Η νέα αυτή μορφή τηλεεργασίας διέλυσε την παραδοσιακή διάκριση ανάμεσα στο σπίτι και τον χώρο εργασίας, καθιστώντας την εργασία δυνατή από διάφορες τοποθεσίες (Messenger, 2019).

Η τρίτη γενιά τηλεεργασίας, γνωστή ως «Εικονικό Γραφείο», βασίζεται στις νέες τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών, οι οποίες έφεραν επανάσταση στον τρόπο εργασίας. Ο Alvin Toffler δεν μπορούσε να προβλέψει μία σημαντική εξέλιξη στην τεχνολογία: το διαδίκτυο και τον αντίκτυπό του. Αν και προέβλεψε ότι οι θέσεις εργασίας της «κοινωνίας της πληροφορίας» θα μεταφερθούν στα σπίτια των εργαζομένων, η πραγματικότητα του 21ου αιώνα τον ξεπέρασε. Στο βιβλίο *Digital Nomad* (1997), οι Makimoto και Manners προέβλεψαν ότι η εργασία του μέλλοντος θα ήταν συνεχώς σε κίνηση, με τις τεχνολογικές συσκευές να γίνονται πιο μικρές και ελαφριές. Αυτή η πρόβλεψη επαληθεύτηκε. Πλέον τα δεδομένα αποθηκεύονται σε νέφη (clouds), επιτρέποντας την πρόσβαση από κάθε φορητό μέσο, όπως smartphones, laptops ή tablets. Συνεπώς, επιτρέπεται η άμεση διαχείριση των επαγγελματικών υποχρεώσεων οπουδήποτε και οποτεδήποτε, απελευθερώνοντας την εργασία από τους περιορισμούς του παραδοσιακού χώρου – γραφείου. Έτσι η τηλεεργασία αποκτά νέα υπόσταση και δίνει μια νέα διάσταση στην εργασία, όπου η πρόσβαση σε πληροφορίες και η επικοινωνία γίνονται ακαριαία (Messenger, 2019).



Εικόνα 2.2 Το βιβλίο των Makimoto και Manners «Digital Nomad» (1997)

Με αυτόν τον τρόπο σύμφωνα με τον Messenger (2019), η εμφάνιση των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών έφερε την τηλεργασία τρίτης γενιάς. Η δημιουργία εικονικών γραφείων ξεκίνησε με τη διάδοση του Παγκόσμιου Ιστού το 1989, και οι πρώτες μελέτες για αυτό το νέο μοντέλο εργασίας επικεντρώθηκαν σε εργασίες που υποστηρίζονταν από υπολογιστές. Στις αρχές του 21ου αιώνα, άρχισε να γίνεται αντιληπτή η σημασία των νέων Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ), δηλαδή η χρήση τεχνολογίας για τη διαχείριση πληροφοριών και τη διευκόλυνση της επικοινωνίας, ειδικά για την εξ αποστάσεως εργασία. Οι εργαζόμενοι δεν χρειάζεται πλέον να έχουν πάντα μαζί τους όλες τις πληροφορίες που χρειάζονται για τη δουλειά τους, αφού αυτές αποθηκεύονται σε clouds και είναι προσβάσιμες από οπουδήποτε. Ο χαρακτήρας της εικονικής εργασίας δίνει πλέον τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να εργάζονται άμεσα από οποιοδήποτε σημείο και σε ελάχιστο χρόνο. Ωστόσο, αυτή η αλλαγή συνοδεύτηκε από ανησυχίες για την εντατικοποίηση της εργασίας, καθώς οι εργαζόμενοι είναι διαρκώς διαθέσιμοι και προσβάσιμοι και εκτός των προκαθορισμένων ωραρίων.

2.4 Ψηφιακοί Νομάδες

Οι ψηφιακοί νομάδες, ή αλλιώς digital nomads, θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι χρησιμοποιούν την πιο ακραία μορφή τηλεργασίας, καθώς επιλέγουν έναν τρόπο ζωής που βασίζεται στη συνεχή μετακίνηση και την εργασία ανεξαρτήτου τοποθεσίας. Αξιοποιώντας την τεχνολογία και το διαδίκτυο για να συνεχίζουν τις επαγγελματικές τους δραστηριότητες από οποιοδήποτε μέρος του κόσμου, ακροβατούν μεταξύ των ορίων επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, σπιτιού και εξόδου, εργασίας και αναψυχής. Σε αντίθεση με άλλους επαγγελματίες που εργάζονται εξ αποστάσεως ή ταξιδεύουν λόγω των απαιτήσεων της δουλειάς τους, οι digital nomads επιλέγουν αυτόν τον τρόπο ζωής για λόγους αυτοπραγμάτωσης, ενσωματώνοντας την ελευθερία και την ανεξαρτησία στην καθημερινή τους εργασία (Mouratidis, 2018).

Η Urmanbetova (2018), στη μελέτη της αναφορικά με τη σχέση ανάμεσα στους παραδοσιακούς και τους ψηφιακούς νομάδες διαπιστώνει πως αν και μοιράζονται την ορολογία παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές στον πυρήνα τους. Οι παραδοσιακοί νομάδες, που λειτουργούσαν σε αρμονία με τη φύση, είχαν έναν πιο κοσμοκεντρικό τρόπο σκέψης, που ήταν περισσότερο συνδεδεμένος με το περιβάλλον και την κυκλική αντίληψη του χρόνου και του χώρου. Αντιθέτως, οι ψηφιακοί νομάδες υιοθετούν μεταφορικά τον όρο του νομαδισμού για να εκφράσουν την ελευθερία τους. Είναι ένα σύγχρονο φαινόμενο, προϊόν της

παγκοσμιοποίησης και της τεχνολογικής προόδου, και χαρακτηρίζονται από έναν πιο δυτικό, ορθολογικό, ατομοκεντρικό τρόπο σκέψης. Για αυτούς ο χρόνος δεν είναι κάτι κυκλικό, αλλά ένα πολύτιμο αγαθό που πρέπει να διαχειρίζονται αποτελεσματικά, και ο χώρος δεν είναι δεμένος με κάποια φυσική ή πνευματική σύνδεση, αλλά ένας ανοιχτός ορίζοντας ευκαιριών. Η ψηφιακή τεχνολογία έχει απελευθερώσει τους σύγχρονους εργαζόμενους από την ανάγκη για μόνιμη τοποθεσία εργασίας, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να εργάζονται οπουδήποτε υπάρχει σύνδεση στο διαδίκτυο. Επομένως, ο νομαδισμός των δύο ομάδων παρουσιάζει ομοιότητες μόνο στην έννοια της ελευθερίας και της κίνησης, από την άλλη οι παραδοσιακοί νομάδες ζούσαν αυτή την εμπειρία μέσα από μια οργανική σύνδεση με το φυσικό περιβάλλον τους, ενώ οι ψηφιακοί νομάδες βλέπουν τον κόσμο κυρίως μέσα από την τεχνολογία και την ευκαιρία να ανακαλύψουν τον εαυτό τους με πιο ατομοκεντρικούς και ορθολογικούς όρους (Urmanbetova, 2018).

Οι digital nomads ψάχνουν μέρη με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά για την παραμονή τους. Όταν επιλέγουν πού θα εργαστούν, προτεραιότητές τους είναι το χαμηλό κόστος ζωής και οι ευχάριστες καιρικές συνθήκες. Συνήθως, προτιμούν χώρες που ικανοποιούν τέσσερα βασικά κριτήρια: (1) χαμηλότερο κόστος ζωής, (2) καλό καιρό που διευκολύνει τις εξωτερικές δραστηριότητες, (3) ποικιλία διαθέσιμων δραστηριοτήτων αναψυχής, και (4) την παρουσία πολιτιστικής πολυμορφίας, που ενισχύει την κοινωνική αλληλεπίδραση και την προσωπική ανάπτυξη. Η δυνατότητα να εργάζονται από διάφορες τοποθεσίες τους επιτρέπει να επιλέγουν χώρους που ενισχύουν την ποιότητα ζωής τους, όπως καφετέριες, co-working spaces ή φυσικά τοπία που προσφέρουν έμπνευση και δημιουργικότητα (Ehn, Jorge and Marques-Pita, 2022).

Η συνδεσιμότητα αποτελεί κρίσιμο ζήτημα για τους digital nomads, καθώς επηρεάζει τόσο την επαγγελματική τους ζωή όσο και την καθημερινότητά τους. Σύμφωνα με την Ingvarsson (2023), η συνδεσιμότητα δεν περιορίζεται μόνο στις τεχνολογικές διασυνδέσεις, αλλά περιλαμβάνει και τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις που διαμορφώνουν τις εμπειρίες τους. Η μελέτη της ανέδειξε ότι οι digital nomads αντιμετωπίζουν προκλήσεις στην ισορροπία μεταξύ σύνδεσης και αποσύνδεσης, επισημαίνοντας την ανάγκη για ελευθερία και ευελιξία, ενώ ταυτόχρονα αναγνωρίζει τις περιοριστικές παραμέτρους που προκύπτουν από την αναζήτηση νέων χώρων εργασίας λόγω της συχνής μετακίνησης. Αυτές οι αλληλοσυνδεόμενες διαδικασίες είναι καθοριστικές για την κατανόηση της συνολικής εμπειρίας των digital

nomads, υπογραμμίζοντας τη σημασία της συνδεσιμότητας στην καθημερινότητά τους (Ingvarsson, 2023).

Αναγνωρίζεται ότι οι επαγγελματίες που εργάζονται απομακρυσμένα πλέον μπορούν να συνδυάζουν εργασία και αναψυχή, μπορούν να ταξιδεύουν διεκπεραιώνοντας παράλληλα τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις. Αυτή η τάση, ιδιαίτερα μετά την πανδημία του COVID-19, αναμένεται να συνεχιστεί και να αυξηθεί στο μέλλον, καθώς οι digital nomads αποκτούν όλο και μεγαλύτερη δημοτικότητα. Επιπλέον, η παρουσία τους στις χώρες υποδοχής ενδέχεται να επιταχύνει την οικονομική ανάπτυξη, συμβάλλοντας στην τοπική οικονομία και δημιουργώντας ευκαιρίες για κοινωνικές αλληλεπιδράσεις. Είναι εμφανές ότι οι digital nomads θα διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στον εργασιακό κόσμο του μέλλοντος, επηρεάζοντας τόσο τις προσωπικές πορείες τους όσο και τις κοινωνίες που τους φιλοξενούν (Fikry *et al.*, 2023).

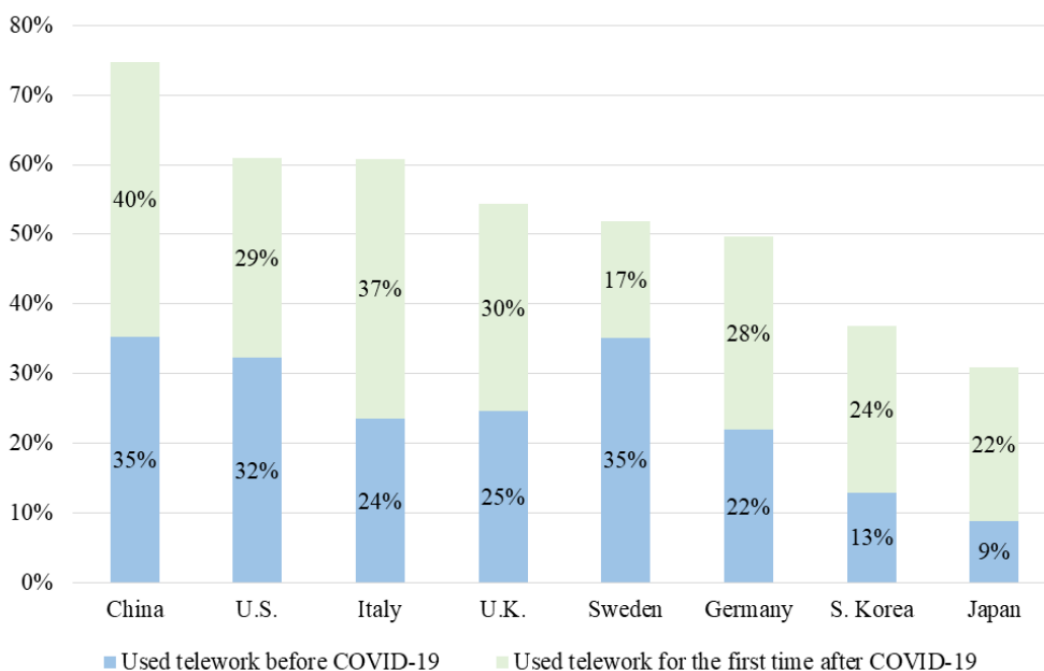
2.5 COVID-19 και η άνθηση απομακρυσμένης εργασίας

Παρόλο που η τηλεργασία είχε ήδη αρχίσει να εφαρμόζεται ευρέως από τις αρχές του 21ου αιώνα, η πανδημία λειτούργησε ως καταλύτης για την επιτάχυνση της υιοθέτησής της και την εκτεταμένη ψηφιοποίηση διαφόρων τομέων και επαγγελμάτων. Αυτό επέτρεψε την εφαρμογή της τηλεργασίας σε όλα τα επαγγέλματα όπου η φυσική παρουσία δεν είναι απαραίτητη, καθιστώντας την έναν βιώσιμο τρόπο εργασίας για πολλές κατηγορίες εργαζομένων. Η εντατική χρήση της τηλεργασίας εισήχθη αρχικά ως ένα έκτακτο μέτρο στις αρχές του 2020, εξαιτίας της υγειονομικής κρίσης που προκλήθηκε από τον COVID-19. Ο στόχος ήταν να βρεθεί ένα μοντέλο εργασίας που θα επέτρεπε στις επιχειρήσεις να συνεχίσουν τις δραστηριότητές τους χωρίς να διακυβεύεται η δημόσια υγεία και τηρώντας τα πρωτόκολλα βιοασφάλειας κάθε χώρας. Η τηλεργασία κατέστη εφικτή χάρη στην ενσωμάτωση των ΤΠΕ στις επιχειρησιακές διαδικασίες και διευκόλυνε την εξ αποστάσεως εργασία, επιτρέποντας τη συνέχιση των εργασιών χωρίς φυσική παρουσία, μέσω των ψηφιακών εργαλείων και της τηλεδιάσκεψης (Romero *et al.*, 2022).

Η προσαρμογή στην τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας υπήρξε μια πρόκληση για πολλούς εργαζόμενους, καθώς κλήθηκαν να υιοθετήσουν νέες πρακτικές εργασίας και επικοινωνίας, ενώ ταυτόχρονα έπρεπε να διαχειριστούν τα νέα δεδομένα. Η αντίδραση των εργαζομένων σε αυτές τις αλλαγές εξαρτήθηκε σε μεγάλο βαθμό από τη νοοτροπία τους: όσοι σκέφτονταν πιο ευέλικτα μπόρεσαν να προσαρμοστούν αποτελεσματικότερα και να

βελτιώσουν την παραγωγικότητά τους, σε αντίθεση με εκείνους που είχαν πιο συντηρητική νοοτροπία, οι οποίοι αντιμετώπισαν μεγαλύτερες δυσκολίες προσαρμογής. Επιπλέον, η τηλεργασία προκάλεσε σημαντικές κοινωνικές και πρακτικές προκλήσεις, όπως η δημιουργία κατάλληλων χώρων εργασίας στο σπίτι και η διατήρηση ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Ωστόσο, αυτή η νέα πραγματικότητα, με την τηλεργασία να έχει εξαπλωθεί σε τόσο μεγάλο βαθμό, φαίνεται πλέον να έχει εδραιωθεί ως μόνιμη πρακτική. (Mark *et al.*, 2022).

Σύμφωνα με την έρευνα των Ono and Mori (2021), για την τρέχουσα κατάσταση της τηλεργασίας σε οκτώ χώρες, υπάρχει διακύμανση στα ποσοστά διείσδυσης από το πιο υψηλό 75% στην Κίνα έως το πιο χαμηλό 31% στην Ιαπωνία (Σχεδιάγραμμα 2.1). Υπάρχει επίσης διακύμανση σχετικά με το πότε οι ερωτηθέντες ξεκίνησαν να χρησιμοποιούν τηλεργασία. Στις ΗΠΑ, στη Σουηδία και στην Κίνα, πάνω από το 30% χρησιμοποιούσαν τηλεργασία πριν από την πανδημία, ενώ στη Νότια Κορέα και την Ιαπωνία τα ποσοστά ήταν μόλις 13% και 9% αντίστοιχα. Ως εξήγηση για τις διαφορές στην υιοθέτηση της τηλεργασίας θεωρήθηκε η αυστηρότητα του lockdown, δηλαδή πόσο αυστηρή ήταν η πολιτική του εγκλεισμού σε κάθε χώρα. Σε χώρες με αυστηρά lockdown, οι άνθρωποι δεν επιτρεπόταν να φύγουν από τα σπίτια τους, κάτι που αύξησε την τηλεργασία, και αντίστροφα.



Σχεδιάγραμμα 2.1 Τηλεργασία σε 8 χώρες, πριν και μετά τον COVID-19

Η έρευνά τους συνεχίζει με την εξέταση των δημογραφικών χαρακτηριστικών όπου διαπιστώνεται ότι οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι ήταν λιγότερο πιθανό να τηλεργάζονται στις ΗΠΑ, την Ιταλία, το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Γερμανία, ενώ στην Νότια Κορέα και την Ιαπωνία ήταν πιο πιθανό. Στην Κίνα και τη Σουηδία δεν υπήρχε συσχέτιση μεταξύ ηλικίας και τηλεργασίας, ενώ οι κάτοικοι αστικών περιοχών στην Κίνα, τις ΗΠΑ, την Ιταλία και τη Γερμανία ήταν πιο πιθανό να εργάζονται εξ αποστάσεως, σε αντίθεση με τη Νότια Κορέα. Παράλληλα, παρατηρούνται ομοιότητες στις επαγγελματικές κατηγορίες που σχετίζονται με την τηλεργασία. Οι χειρωνακτικοί και οι εργαζόμενοι σε υπηρεσίες είχαν μικρότερη πιθανότητα να τηλεργάζονται, εκτός από την Κίνα και τη Νότια Κορέα. Επίσης, οι μερικώς απασχολούμενοι ήταν λιγότερο πιθανό να τηλεργάζονται στις ΗΠΑ, το Ηνωμένο Βασίλειο και την Ιαπωνία, ενώ στην Κίνα ήταν πιο πιθανό. Η τηλεργασία ήταν επίσης πιο διαδεδομένη σε άτομα με υψηλότερα εισοδήματα στην Κίνα, τις ΗΠΑ, το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Σουηδία (Ono and Mori, 2021).

Ενδιαφέρον εγείρει και ο αντίκτυπος που είχε ο COVID-19 στους digital nomads, καθώς η πανδημία τους προκάλεσε ένα σημαντικό στιγματισμό για την κινητικότητά τους. Πολλοί συνέχισαν να ταξιδεύουν για να διατηρήσουν την ταυτότητά τους, παρά τις αυστηρές περιοριστικές συνθήκες και την κοινωνική κατακραυγή. Έπρεπε να παλέψουν με τις τύψεις και ενοχές, και την ανάγκη να αποδείξουν ότι οι επιλογές τους δεν ήταν εγωιστικές. Αντιμετώπισαν αρκετές κατηγορίες λόγω της μετακίνησης τους και για να αποφύγουν τις ηθικές κριτικές προσπάθησαν να περιορίσουν τη διαδικτυακή τους παρουσία (Holleran and Notting, 2023).

Εντούτοις, έρευνα που διεξήχθη αναδεικνύει ότι παρέμειναν πιστοί στις θεμελιώδεις αξίες τους, όπως η ελευθερία κινήσεων και η ανεξαρτησία ως προς την τοποθεσία εργασίας. Αν και η πανδημία επηρέασε τις καθημερινές τους δραστηριότητες, επικεντρώθηκαν στην προσωπική ανάπτυξη και την εκμάθηση νέων δεξιοτήτων. Η ανάλυση έδειξε ότι οι στρατηγικές διαχείρισης κινδύνου ποικίλλουν ανάλογα με το κοινωνικοπολιτισμικό τους υπόβαθρο, καθώς οι κίνδυνοι της πανδημίας εκλαμβάνονταν διαφορετικά από εκείνους που προέρχονταν από ανεπτυγμένες και από αναπτυσσόμενες χώρες. Η δυνατότητα να προσαρμοστούν γρήγορα στις νέες συνθήκες οφείλεται σε προϋπάρχουσες αξίες, όπως η αυτονομία και η αυτοπραγμάτωση, γεγονός που αποδεικνύει την προσαρμοστική τους ανωτερότητα σε παγκόσμιες κρίσεις (Ehn, Jorge and Marques-Pita, 2022).

Επιπλέον, όπως καταδεικνύουν στην έρευνα τους οι Angelucci *et al.* (2020), η πανδημία COVID-19 είχε σοβαρές επιπτώσεις στην απασχόληση και την υγεία ανάμεσα σε τηλεργαζομένους και μη. Από τα ευρήματα της μελέτης προκύπτει ότι απώλειες θέσεων εργασίας στις Ηνωμένες Πολιτείες ήταν έως τρεις φορές μεγαλύτερες για τους μη τηλεργαζομένους και αφορούσαν κυρίως γυναίκες, Αφροαμερικανούς, Ισπανόφωνους ή εργαζόμενους χωρίς πτυχίο κολλεγίου. Επιπλέον, οι μη τηλεργαζόμενοι παρουσίασαν αυξημένα συμπτώματα αναπνευστικών παθήσεων και μολύνσεων από τον COVID-19 λόγω των αυξημένου κινδύνου συνθηκών εργασίας (Angelucci *et al.*, 2020).

Η πανδημία COVID-19 μας έδωσε πολύτιμα μαθήματα σχετικά με την τηλεργασία, αποκαλύπτοντας τις δυνατότητες αλλά και τις προκλήσεις της. Η ευελιξία στην εργασία από το σπίτι ανέδειξε νέες ευκαιρίες για ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, ενώ οι τεχνολογικές λύσεις που υιοθετήθηκαν διευκόλυναν την επικοινωνία και την παραγωγικότητα. Παρότι υπήρξαν προκλήσεις, όπως η προσαρμογή στον νέο τρόπο εργασίας και η διαχείριση των οικογενειακών υποχρεώσεων, η εμπειρία αυτή βοήθησε πολλές εταιρείες και εργαζόμενους να ανακαλύψουν νέες στρατηγικές και πρακτικές που ενισχύουν την ευελιξία και την αποδοτικότητα (Shirmohammadi, Au and Beigi, 2022).

Είναι συνεπώς προφανές, όπως επισημαίνεται από τα ανωτέρω και τις προαναφερθείσες έρευνες, ότι η πανδημία COVID-19 άλλαξε δραστικά τον τρόπο εργασίας, καθιστώντας την τηλεργασία αναγκαιότητα για πολλές επιχειρήσεις και εργαζομένους. Παράγοντες όπως η σύγκρουση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η κοινωνική απομόνωση και το περιβάλλον που αποσπά την προσοχή, αποτελούν σημαντικά ζητήματα της τηλεργασίας, τα οποία μπορούν να μειώσουν την παραγωγικότητα και την εργασιακή προσήλωση, ενώ αυξάνουν το άγχος. Ωστόσο, η αυτονομία στην εργασία, η ανεξαρτησία και η αυτοηγεσία φαίνεται να βελτιώνουν την παραγωγικότητα και την αφοσίωση των εργαζομένων, επισημαίνοντας την ανάγκη για την υποστήριξη από τους οργανισμούς (Galanti *et al.*, 2021).

2.6 Αποτίμηση σε εργαζόμενους και εργοδότες - Επιπτώσεις

Η αποτίμηση της επίδρασης της τηλεργασίας αποκαλύπτει έναν σύνθετο συνδυασμό οφελών και προκλήσεων, τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες, προσφέροντας μια πολυδιάστατη εικόνα των νέων εργασιακών πρακτικών.

O Jacks (2021), στην έρευνά του σχετικά με την τηλεργασία κατά την περίοδο του COVID-19, συγκεντρώνει τόσο θετικές όσο και αρνητικές συνέπειές της. Μεταξύ των θετικών, επισημαίνεται η αυξημένη ευελιξία που παρέχει στους εργαζόμενους, ειδικά σε ζητήματα φροντίδας οικογένειας και αξιοποίησης προσωπικού χρόνου. Επιπλέον, η εξ αποστάσεως εργασία μειώνει σημαντικά τα έξοδα μετακίνησης, τον χρόνο που δαπανάται στις μετακινήσεις, αλλά και το κόστος που σχετίζεται με τον ρουχισμό για τον χώρο εργασίας. Επίσης, η πανδημία οδήγησε σε μαζική υιοθέτηση καινοτομιών, κυρίως στον τομέα της τεχνολογίας, καθώς αυξήθηκαν οι ανάγκες για μεγαλύτερη ευελιξία και προσαρμοστικότητα των επιχειρήσεων. Η ανάπτυξη και ενσωμάτωση της τεχνολογίας, και ιδιαίτερα των cloud-based συστημάτων, σημείωσε σημαντική αύξηση, καθώς οι οργανισμοί που προηγουμένως αντιστέκονταν στην τηλεργασία, αναγκάστηκαν να προσαρμοστούν ταχύτατα στις σύγχρονες συνθήκες.

Στη συνέχεια, τονίζει την αύξηση των ψηφιακών ανισοτήτων, καθώς οι εργαζόμενοι με λιγότερα προσόντα και μικρότερη εξοικείωση με την τεχνολογία δυσκολεύτηκαν περισσότερο να προσαρμοστούν στο νέο εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον, επισημαίνεται ότι οι χώρες με ανεπαρκή τεχνολογική υποδομή αντιμετώπισαν ακόμα μεγαλύτερη ανισότητα στην πρόσβαση στο διαδίκτυο και στις σύγχρονες τεχνολογίες. Αξιοσημείωτες είναι και οι επιπτώσεις στην αγορά ακινήτων και στην αστικοποίηση, όπου παρατηρείται μείωση των εμπορικών ακινήτων με την ενίσχυση του φαινομένου των digital nomads, οι οποίοι αντιμετωπίζουν και οι ίδιοι προκλήσεις όπως η ασταθής πρόσβαση σε ηλεκτρικό ρεύμα και διαδίκτυο. Τέλος, ο συγγραφέας αναφέρει την αλλαγή στην εργασιακή κουλτούρα, με την απώλεια της άτυπης διαπροσωπικής κοινωνικής αλληλεπίδρασης και την έντονη κόπωση από την υπερβολική χρήση οθόνης, οι οποίες επηρεάζουν αρνητικά την επικοινωνία και την αποδοτικότητα των εργαζομένων (Jacks, 2021).

Επιπλέον, η τηλεργασία εντείνει την αίσθηση ελευθερίας που νιώθουν οι εργαζόμενοι όταν εργάζονται με το να επιλέγουν τον δικό τους τόπο και χρόνο εργασίας, προάγοντας έτσι την ευελιξία και την προσωπική αυτονομία. Αυτή η ευελιξία συμβάλλει στην καλύτερη οργάνωση του χρόνου τους, επιτρέποντας την επίτευξη επαγγελματικών και προσωπικών υποχρεώσεων, γεγονός που οδηγεί σε αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία και, κατ' επέκταση, σε βελτιωμένη παραγωγικότητα. Από την πλευρά των επιχειρήσεων, η τηλεργασία δίνει τη δυνατότητα πρόσληψης εργαζομένων από περιοχές με χαμηλότερο κόστος, μειώνοντας έτσι

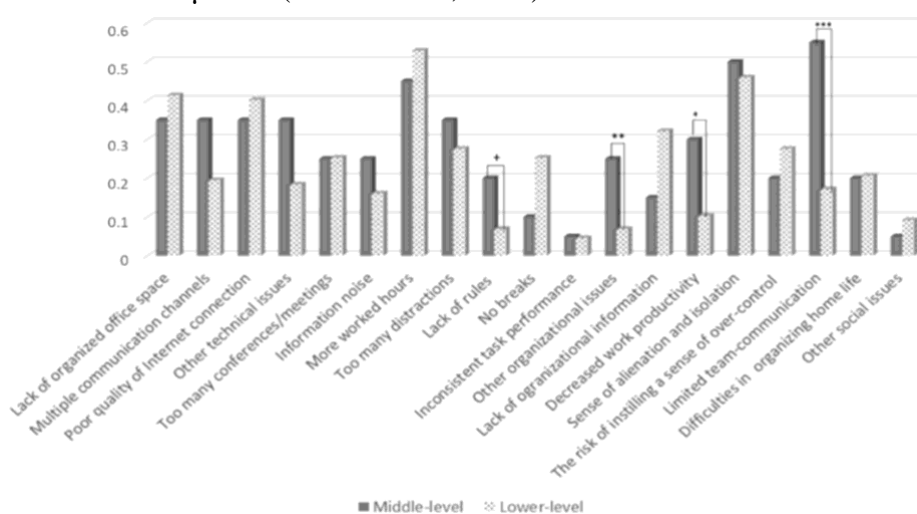
τα λειτουργικά έξοδα. Επιπλέον, ενισχύεται η δυνατότητα προσαρμογής των εργαζομένων στις απαιτήσεις της επιχείρησης, αφού τους επιτρέπει να προσαρμόζονται πιο εύκολα στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της, αυξάνοντας τη συνολική απόδοση. Επειδή μπορούν να εργαστούν από οπουδήποτε και ενδεχομένως οποτεδήποτε, μπορούν να ανταποκριθούν γρηγορότερα και πιο ευέλικτα στις ανάγκες της επιχείρησης, κάτι που συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας και της συνολικής απόδοσης της επιχείρησης (Ferreira *et al.*, 2021).

Αντιθέτως, υποδεικνύεται ότι κατά την τηλεργασία, υπάρχει δυσκολία να βρεθεί η ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική ζωή, καθώς έχει παρατηρηθεί ότι τα όρια είναι θολά όταν δουλεύεις από το χώρο που ζεις (Shirmohammadi, Au and Beigi, 2022). Τη δυσκολία αυτή μελέτησαν πάνω σε τέσσερις τομείς οι Shirmohammadi, Au και Beigi (2022), η ευελιξία ωραρίου σε σχέση με την ένταση της δουλειάς προσφέρει αφενός τη ρύθμιση του ωραρίου, προσαρμοσμένο στις προσωπικές ανάγκες, ενισχύει την αυτονομία και μειώνει την ανάγκη για σταθερό ωράριο εργασίας, αλλά παράλληλα αυξάνει την ένταση εργασίας λόγω της συνεχούς διαθεσιμότητας και μπορεί να οδηγήσει σε εξαντλητική απασχόληση λόγω της δυσκολίας στο να τεθούν όρια. Αντίστοιχα, η ευελιξία της τοποθεσίας σε σχέση με τον περιορισμό του χώρου εξοικονομεί χρόνο από τις μετακινήσεις, δίνοντας περισσότερο προσωπικό χρόνο, και επιτρέπει στους εργαζόμενους να εργάζονται από οποιοδήποτε μέρος, ενώ ο περιορισμένος χώρος στο σπίτι μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την παραγωγικότητα ειδικά όταν υπάρχουν δυσκολίες στην οργάνωση του χώρου για επαγγελματική χρήση και όταν πολλά άτομα στο σπίτι εργάζονται ταυτόχρονα.

Στο στόχαστρο μπαίνει και η τεχνολογικά εφικτή ρύθμιση της εργασίας σε σχέση με το τεχνολογικό στρες και την απομόνωση. Η τεχνολογία επιτρέπει την τηλεργασία και τη συνεργασία σε απομακρυσμένα περιβάλλοντα, ενώ διευκολύνει τη διαθεσιμότητα και την ευελιξία εργασίας από οπουδήποτε, αλλά ταυτόχρονα η συνεχής εξάρτηση από την τεχνολογία αυξάνει το άγχος και οδηγεί σε συναισθήματα απομόνωσης λόγω περιορισμένων κοινωνικών αλληλεπιδράσεων. Η ίδια σύγκριση συμβαίνει και με τη φιλική προς την οικογένεια ρύθμιση εργασίας σε σχέση με την ένταση των οικιακών υποχρεώσεων, όπου επιτρέπεται η καλύτερη διαχείριση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων και υπάρχει μεγαλύτερη παρουσία στο σπίτι που συνεπάγεται φροντίδα για την οικογένεια αλλά και αύξηση των ευθυνών του σπιτιού, ιδιαίτερα για τις γυναίκες, που μπορεί να οδηγήσουν σε κόπωση και περιορισμό της δυνατότητας συγκέντρωσης στην εργασία. Ωστόσο, η έρευνά τους καταδεικνύει

ότι σε κάθε περίπτωση τα οφέλη που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι, που προκύπτουν από τα πλεονεκτήματα, υπερτερούν των εκάστοτε μειονεκτημάτων (Shirmohammadi, Au and Beigi, 2022).

Από πλευράς εργοδοτών, λόγω της απασχόλησης του προσωπικού σε δικό τους χώρο τα λειτουργικά κόστη, όπως τα ενοίκια των κτιριακών εγκαταστάσεων, είναι μειωμένα. Παράλληλα, επειδή μπορούν να απευθυνθούν σε οποιονδήποτε υποψήφιο εργαζόμενο στον κόσμο, μπορούν να επιλέξουν από μία διευρυμένη δεξαμενή ταλέντων, πράγμα όμως που επιφέρει πιο περίπλοκες διαδικασίες πρόσληψης (Blumberga and Pylinskaya, 2019). Επιπλέον, η τηλεργασία οδηγεί σε αυξημένη παραγωγικότητα, καθώς οι εργαζόμενοι αποδίδουν καλύτερα λόγω λιγότερων διακοπών και αδειών ασθενείας. Ωστόσο, παρουσιάζει δυσκολίες στη διαχείριση, καθώς είναι πιο δύσκολο να παρακολουθούνται οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι και να διατηρηθεί το ομαδικό πνεύμα στην επιχείρηση (Poronici and Poronici, 2020). Ακόμα, είναι ευκολότερη η οργάνωση διαδικτυακών συναντήσεων, γεγονός που ενισχύει την αποδοτικότητα των διευθυντικών στελεχών, όμως υπάρχουν τα τεχνικά προβλήματα, όπως ποιότητα σύνδεσης (Σχεδιάγραμμα 2.2), που επηρεάζουν αρνητικά την συνεργασία (Kowalski and Ślebarska, 2022). Τέλος, οι εργοδότες αντιμετωπίζουν προκλήσεις σχετικά με τα GDPR και την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων τους, καθώς οι εργοδότες πρέπει να διαχειριστούν και να ελέγξουν τους υπαλλήλους τους ψηφιακά, και για αυτό απαιτείται ένα ισχυρό σύστημα διαφύλαξης των δεδομένων το οποίο θα πρέπει να είναι απαραβίαστο, όπως και η συγκατάθεση του εργαζομένου για τη συλλογή και την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων (Guerra *et al.*, 2021).



Σχεδιάγραμμα 2.2 Περιορισμοί της τηλεργασίας, όπως γίνονται αντιληπτοί από στελέχη μεσαίου και κατώτερου επιπέδου.

2.7 Εργαλεία και Νέες Τεχνολογίες

Η ανάπτυξη της τηλεργασίας έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές στη χρήση εργαλείων και τεχνολογιών που στηρίζουν την εξ αποστάσεως εργασία. Παραδοσιακές μέθοδοι επικοινωνίας, όπως οι τηλεφωνικές διασκέψεις (audio conferencing) και τα emails, παραμένουν κεντρικές στην αλληλεπίδραση μεταξύ συναδέλφων, ενώ νέες τεχνολογίες, όπως βιντεοδιασκέψεις και εικονική πραγματικότητα (Virtual Reality - VR), γίνονται ολοένα και πιο δημοφιλείς. Η τεχνολογία δεν περιορίζεται μόνο στην υποστήριξη επαγγελματικών συναντήσεων, αλλά επεκτείνεται και στην αναπλήρωση της άτυπης κοινωνικής αλληλεπίδρασης που λείπει από το φυσικό εργασιακό περιβάλλον (Mark *et al.*, 2022). Για αυτόν τον λόγο απαιτεί σύγχρονα εργαλεία επικοινωνίας και συνεργασίας (Pag, 2021), όπως αυτά που θα παρουσιαστούν παρακάτω.

Το Zoom είναι μια δημοφιλής πλατφόρμα βιντεοκλήσεων που επιτρέπει συναντήσεις σε πραγματικό χρόνο με εργαζομένους ή ομάδες από διαφορετικά μέρη του κόσμου. Χρησιμοποιείται ευρέως για επαγγελματικές συναντήσεις και προσφέρει δυνατότητες τόσο για κοινωνικές συζητήσεις όσο και για ψυχαγωγικές δραστηριότητες. Το Microsoft Teams είναι μια άλλη εφαρμογή που συνδυάζει εργαλεία για συνομιλία, βιντεοκλήσεις και κοινή χρήση αρχείων, δημιουργώντας ένα ολοκληρωμένο εικονικό περιβάλλον τηλεργασίας. Επιτρέπει την εύκολη συνεργασία σε έργα και τη διοργάνωση συσκέψεων (Eriksson and Petrosian, 2020).

Το Stack Overflow είναι μια πλατφόρμα που προσφέρει εργαλεία και κοινότητες για προγραμματιστές και επαγγελματίες της τεχνολογίας πληροφοριών (Information Technology - IT). Χρησιμοποιείται ευρέως για την επίλυση τεχνικών προβλημάτων και για τη συνεργασία ανάμεσα σε απομακρυσμένες ομάδες, παρέχοντας ένα χώρο ανταλλαγής γνώσεων και εμπειριών. Επίσης, εργαλεία όπως το GitLab και το Trello διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαχείριση εργασιών και την οργάνωση ομάδων. Το GitLab προσφέρει λύσεις συνεργασίας σε έργα ανάπτυξης λογισμικού, ενώ υποστηρίζει την ασύγχρονη επικοινωνία, επιτρέποντας στους εργαζομένους να εργάζονται σύμφωνα με το δικό τους ωράριο. Αντίστοιχα, το Trello βοηθά στη διαχείριση έργων με την οπτικοποίηση εργασιών μέσω ενός συστήματος καρτών, διευκολύνοντας την παρακολούθηση της προόδου και την ανάθεση εργασιών στα μέλη της ομάδας. Τα παραπάνω εργαλεία βοηθούν στην ομαλή διεξαγωγή της τηλεργασίας, προσφέροντας λύσεις στην επικοινωνία, την οργάνωση και τη συνεργασία ανεξάρτητα από τον γεωγραφικό τόπο (Eriksson and Petrosian, 2020).

Ειδικά για τους digital nomads υπάρχει σωρεία εφαρμογών και ιστοσελίδων που χρησιμοποιεί η κοινότητα για να εξυπηρετηθεί σε πέντε βασικούς τομείς:

1. **Επικοινωνία με την κοινότητα:** Λόγω της συχνής τους μετακίνησης, χρειάζονται εφαρμογές που τους βοηθούν να κοινωνικοποιούνται και να συνδέονται μεταξύ τους.
Π.χ. NomadX, Coworker, TrustedHousesitters, WorkFrom, Meetup, Reddit, Telegram, WhatsApp, Discord
2. **Αποδοτικότητα εργασίας:** Λόγω της συχνής αλλαγής περιβάλλοντος κάποιες φορές δυσκολεύονται να αποδώσουν και να κρατήσουν υψηλό τον ρυθμό εργασίας τους, για αυτό και χρησιμοποιούν εφαρμογές που τους οργανώνουν και τους υπενθυμίζουν πράγματα σχετικά με τη δουλειά τους.
Π.χ. Asana, Slack, Notion, Toggl, TimeBuddy, Piktochart, Todoist, Loom, Wobbly, Evernote, Google Workspace, Ruul
3. **Ταξίδια – Μετακινήσεις:** Χρησιμοποιούν εφαρμογές για τον προγραμματισμό πτήσεων ή διαδρομών και την κράτηση διαμονής κατά τις μεταφορές τους.
Π.χ. Google Flights/Skyscanner, Airbnb, Hotwire, Hopper, Rideshare Apps – Grab/Uber/Lyft
4. **Αποταμίευση και Τράπεζες:** Χρειάζονται ψηφιακά πορτοφόλια και τράπεζες με εύκολη δημιουργία λογαριασμού για την κατάθεση της αμοιβής τους και τη μεταφορά χρημάτων από χώρα σε χώρα και λογαριασμό σε λογαριασμό χωρίς να τους κρατείται μεγάλη προμήθεια.
Π.χ. Revolut, Wise, Chime, Trail Wallet
5. **SIM-Cards και Internet:** Χρησιμοποιούν εφαρμογές που τους επιτρέπουν να χρησιμοποιούν το κινητό τους τηλέφωνο ασχέτως της χώρας που βρίσκονται, αλλά και εφαρμογές που προστατεύουν την σύνδεσή τους στο διαδίκτυο.
Π.χ. Nomad eSIM, Skype Number, Nord VPN, Solis Wifi, Last Pass, Google Fi
6. **Γενικά για τη ζωή:**
Ταξιδιωτική ασφάλεια: SafetyWing
Μετάφραση: Google Translate
Διατήρηση Ψυχικής και Σωματικής Υγείας: Timeshifter, Calculate My Sleep, Audible, Headspace, Calm, Insight Timer (Travelogue, 2023; Unitalk, 2024)

Η επιλογή κατάλληλων ψηφιακών εργαλείων για την υποστήριξη της τηλεργασίας αποτελεί έναν κρίσιμο παράγοντα για την αποτελεσματικότητα και την παραγωγικότητα. Τα εργαλεία αυτά πρέπει να καλύπτουν τόσο τις ανάγκες επικοινωνίας όσο και της οργάνωσης, καθώς είναι αναγκαίες για τη συνεργασία των μελών μιας ομάδας. Ειδικότερα, η χρήση λογισμικών για τηλεδιασκέψεις, διαχείρισης εργασιών και οργάνωσης, αποτελεί βασικό πυλώνα για την εξασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας των τηλεργαζομένων. Έτσι, διασφαλίζεται ότι οι πρακτικές που υιοθετούνται είναι εύλογες και αντικειμενικές, συνυπολογίζουν την εξειδίκευση και τις αρμοδιότητες του κάθε εμπλεκόμενου, ενώ προάγουν την ομαλή και οργανωμένη τηλεργασία (Borissova, Dimitrova and Dimitrov, 2020).

2.8 Νομικά και Φορολογικά Ζητήματα

Η αύξηση της απομακρυσμένης εργασίας έχει αναδείξει σημαντικά νομικά και φορολογικά ζητήματα, τα οποία απαιτούν άμεση αντιμετώπιση. Ένα από τα κύρια προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι τηλεργαζόμενοι είναι η πιθανότητα διπλής φορολόγησης, καθώς καλούνται να πληρώσουν φόρους τόσο στη χώρα όπου εδρεύει ο εργοδότης τους, όσο και στη χώρα που βρίσκονται, αλλά και στην χώρα καταγωγής τους. Η νομοθεσία πρέπει να τροποποιηθεί για να αποτρέψει τη διπλή φορολόγηση των απομακρυσμένων εργαζομένων και να ελαφρύνει το βάρος τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους εργοδότες. Η προσαρμογή της νομοθεσίας σε αυτές τις νέες πραγματικότητες θα συμβάλει στην ανάπτυξη ενός δικαιότερου φορολογικού πλαισίου (Behboud, 2023).

Επιπλέον, η συνεχώς αυξανόμενη παρουσία των digital nomads και η ανάπτυξη της τηλεργασίας δημιουργούν περαιτέρω προκλήσεις για τα υπάρχοντα φορολογικά συστήματα. Οι digital nomads, που εργάζονται από διαφορετικές χώρες χωρίς σταθερή κατοικία, συχνά δεν εντάσσονται εύκολα στα παραδοσιακά φορολογικά πλαίσια που βασίζονται στην κατοικία. Αυτό οδηγεί σε περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι αυτοί είτε δεν φορολογούνται πουθενά είτε αντιμετωπίζουν δυσκολία με τις διάφορες φορολογικές ρυθμίσεις, με αποτέλεσμα αβεβαιότητα και πιθανές ανισότητες. Οι χώρες πρέπει να εξετάσουν την υιοθέτηση νέων κανόνων που να καλύπτουν τις ανάγκες αυτών των εργαζομένων, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα την αναλογική συνεισφορά τους στις τοπικές οικονομίες όπου δραστηριοποιούνται προσωρινά (Tyutyuryukov and Guseva, 2021).

Στην Ελλάδα δεν υπάρχουν συγκεκριμένες νομοθετικές ρυθμίσεις για τους digital nomads και θεωρούνται ως ειδική μορφή τηλεργασίας, οπότε και ισχύουν οι γενικές διατάξεις που διέπουν την τηλεργασία. Ωστόσο, τόσο στο επίπεδο του ενωσιακού δικαίου όσο και στο εθνικό δίκαιο της Ελλάδας, παρατηρείται σημαντικό νομοθετικό κενό σχετικά με το θεσμό της τηλεργασίας. Παρ' όλα αυτά, έχουν γίνει προσπάθειες για την κανονιστική ρύθμιση αυτού του φαινομένου (Τσοχαταρίδου, 2022).

Στη χώρα μας, σύμφωνα με τον Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος (ν.4172/2013), παρατηρούνται ορισμένα φορολογικά κίνητρα που στοχεύουν στην προσέλκυση επενδύσεων. Το κυριότερο από αυτά είναι η απαλλαγή από τον φόρο εισοδήματος και την ειδική εισφορά αλληλεγγύης για το 50% του εισοδήματος, υπό προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος, για μια περίοδο επτά (7) συνεχών φορολογικών ετών. Επιπλέον, δεν εφαρμόζονται η ετήσια αντικειμενική δαπάνη και οι δαπάνες απόκτησης περιουσιακών στοιχείων. Οι προϋποθέσεις υπαγωγής στην ειδική φορολόγηση για το εισόδημα από μισθωτή εργασία που αποκτά ο φορολογούμενος ως φυσικό πρόσωπο, που μεταφέρει τη φορολογική κατοικία του στην Ελλάδα, θα πρέπει να ισχύουν σωρευτικά: να μην ήταν φορολογικός κάτοικος της Ελλάδος τα προηγούμενα πέντε (5) από τα έξι (6) έτη πριν από τη μεταφορά της φορολογικής κατοικίας του στην Ελλάδα, να μεταφέρει τη φορολογική του κατοικία από κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου ή από κράτος με το οποίο είναι σε ισχύ συμφωνία διοικητικής συνεργασίας στον τομέα της φορολογίας με την Ελλάδα, να παρέχει υπηρεσίες στην Ελλάδα στο πλαίσιο εργασιακής σχέσης κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρου 12 του Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος, που ασκείται είτε σε ημεδαπό νομικό πρόσωπο ή νομική οντότητα είτε σε μόνιμη εγκατάσταση αλλοδαπής επιχείρησης στην Ελλάδα, να δηλώνει ότι θα παραμείνει στην Ελλάδα τουλάχιστον για μία διετία (Σίσκου, 2021).

2.9 Τελευταίες εξελίξεις

Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα δεδομένα, παρατηρείται αυξανόμενη τάση από τις μεγάλες εταιρείες να προχωρούν στην επιστροφή των εργαζομένων στα γραφεία. Αυτή η κίνηση βασίζεται σε διάφορους παράγοντες, όπως η παρωχημένη επιχειρησιακή κουλτούρα, η ασφάλεια και η οργάνωση του εργασιακού περιβάλλοντος.

Αρχικά, σημαντικός αριθμός εταιρειών αναφέρει ότι η φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας βελτιώνει την επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας. Οι οργανισμοί όπως οι Boots, Laing O'Rourke και Rockstar θεωρούν ότι η πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδραση ενισχύει τη δημιουργικότητα και τη συνοχή της ομάδας (Connect, 2024). Η KPMG αναφέρει ότι το 64% των CEOs παγκοσμίως πιστεύουν ότι όλοι θα επιστρέψουν στα γραφεία μέχρι το 2026, ενώ πολλοί υποστηρίζουν ότι η επιστροφή βοηθά στη δημιουργία και τη διατήρηση ισχυρής εταιρικής κουλτούρας, η οποία ενισχύει την παραγωγικότητα και τη δέσμευση (Wong, 2023). Επιπλέον, η Goldman Sachs και η Google έχουν υιοθετήσει πιο αυστηρές πολιτικές για την επιστροφή των εργαζομένων στο γραφείο, καθιστώντας την παρουσία τους στο χώρο εργασίας μία παράμετρο που επηρεάζει την αξιολόγηση απόδοσης των υπαλλήλων τους, δηλαδή συνδέουν την απόδοση με την παρουσία στο γραφείο (Smith, 2023).

Σημαντικό επιχείρημα είναι επίσης η ασφάλεια των δεδομένων, καθώς αρκετές εταιρείες ανησυχούν για τον έλεγχο των πληροφοριών και τους κινδύνους διαρροής ή υποκλοπής που μπορεί να επιφέρει η τηλεργασία. Με τη φυσική παρουσία, περιορίζονται οι μη ασφαλείς συνδέσεις δικτύου και οι άλλες προκλήσεις ασφαλείας. Η υποχρεωτική επιστροφή στο γραφείο θεωρείται αναγκαία για την πλήρη θωράκιση των δεδομένων της επιχείρησης από τους ενδεχόμενους κινδύνους στον κυβερνοχώρο. Ο περιορισμός των πληροφοριών σε ελεγχόμενους τόπους είναι πιο εφικτός στον εργασιακό χώρο, μειώνοντας τους κινδύνους ασφαλείας των δεδομένων που σχετίζονται με την εξ αποστάσεως εργασία (Wright, 2021).

Η ανάγκη ενίσχυσης της εταιρικής κουλτούρας και της καριέρας των νεότερων εργαζομένων αποτελεί έναν ακόμη λόγο για τον οποίο αρκετές εταιρείες θεωρούν απαραίτητη την επιστροφή στο γραφείο. Εταιρείες όπως η Apple και η Google αναφέρουν ότι η εργασία από το γραφείο βελτιώνει την ένταξη των νεοπροσλαμβανόμενων, βοηθώντας τους να μνηθούν στην εταιρική κουλτούρα και να λάβουν υποστήριξη μέσω διαπροσωπικής καθοδήγησης (Christian, 2023). Σύμφωνα με την έρευνα της Korn Ferry, δύο στους τρεις ηγέτες επιχειρήσεων εκτιμούν ότι η εταιρική κουλτούρα συμβάλλει σημαντικά στην αξία της επιχείρησης και υποστηρίζουν ότι αυτή ενισχύεται όταν οι εργαζόμενοι συναντώνται δια ζώσης (Wong, 2023).

Αν και η αποδοτικότητα της τηλεργασίας έχει επιβεβαιωθεί σε πολλές περιπτώσεις, αρκετές έρευνες αποκαλύπτουν ότι η φυσική παρουσία ενθαρρύνει την ανάπτυξη σχέσεων εργασίας και παρέχει ευκαιρίες καθοδήγησης στα νεότερα μέλη, που δυσκολεύονται να αναπτύξουν την καριέρα τους μέσω της τηλεργασίας (AIJobs, 2024). Η σύγχρονη προσέγγιση διαχείρισης της

απόδοσης φαίνεται να ευνοείται από τη φυσική παρουσία, σε ότι αφορά την ενίσχυση της συνεργασίας και της αλληλεπίδρασης, δημιουργώντας έτσι μεγαλύτερη ενότητα και δέσμευση.

Ωστόσο, σημαντικό μέρος των εργαζομένων διατηρεί θετική στάση υπέρ των ευέλικτων επιλογών τηλεργασίας. Έρευνες δείχνουν ότι 68% των εργαζομένων στις ΗΠΑ υποστηρίζουν την υβριδική εργασία. Εταιρείες που προσαρμόζονται και παρέχουν ευέλικτες επιλογές διατηρούν την ανταγωνιστικότητά τους στην αγορά εργασίας και προσελκύουν περισσότερα talenta. Αντιθέτως, η αυστηρή πολιτική επιστροφής μπορεί να επιφέρει δυσαρέσκεια και απομάκρυνση από την εκάστοτε εταιρία, όπως επισημαίνει ο Elliott, ειδικός στη διαχείριση ευελιξίας, ο οποίος υποστηρίζει ότι «η υποχρέωση παρουσίας πέντε ημερών την εβδομάδα είναι νεκρή» (Smith, 2023). Ειδικότερα, η αυστηροποίηση των πολιτικών επιστροφής, όπως η υποχρεωτική πενήμερη εργασία στο γραφείο, έχει προκαλέσει αντιδράσεις και δυσαρέσκεια σε εργαζόμενους, όπως επισημαίνει και το άρθρο του Tanea Newsroom (2024).

Η τάση αυτή δημιουργεί έντονη συζήτηση σχετικά με το ποιο μοντέλο εργασίας θα επικρατήσει τελικά, καθώς οι επιχειρήσεις προσπαθούν να εξισορροπήσουν την ανάγκη για φυσική παρουσία με την αυξανόμενη ζήτηση για ευέλικτη εργασία από πλευράς των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Μελέτες Περίπτωσης

3.1 Εισαγωγή

Στην ενότητα αυτή, εξετάζεται η εφαρμογή διαφορετικών μοντέλων εργασίας μέσα από τρεις επιλεγμένες μελέτες περίπτωσης, που αποτυπώνουν σύγχρονες στρατηγικές προσαρμογής στον τομέα της απασχόλησης. Το πρώτο case study εστιάζει στην εταιρεία GitLab, η οποία εφαρμόζει ένα πλήρως εξ αποστάσεως μοντέλο εργασίας, αναδεικνύοντας τα πλεονεκτήματα και τις προκλήσεις της απομακρυσμένης απασχόλησης σε παγκόσμιο επίπεδο. Στη συνέχεια, η Microsoft εκπροσωπεί το υβριδικό μοντέλο, όπου συνδυάζονται η φυσική παρουσία και η τηλεργασία, προσφέροντας μια ισορροπία μεταξύ των δύο μορφών εργασίας. Τέλος, η περίπτωση του ΟΤΕ, ως μια από τις μεγαλύτερες ελληνικές εταιρείες, αναλύει τη μετάβαση σε ένα νέο, προσαρμοσμένο στις ανάγκες της τοπικής αγοράς μοντέλο εργασίας, ενσωματώνοντας σύγχρονες πρακτικές που αντικατοπτρίζουν τις ανάγκες του ελληνικού επιχειρηματικού περιβάλλοντος. Μέσα από την ανάλυση των διαφορετικών αυτών μοντέλων, καταδεικνύεται η ποικιλομορφία των προσεγγίσεων στον σύγχρονο εργασιακό χώρο, καθώς και οι επιπτώσεις τους στην παραγωγικότητα, στην ικανοποίηση και στην δέσμευση των εργαζομένων.

3.2 Μελέτη περίπτωσης: Gitlab

Εισαγωγή στο Case Study: Το GitLab, ως μια από τις μεγαλύτερες εταιρείες που λειτουργούν αποκλειστικά εξ αποστάσεως, διερεύνησε τον αντίκτυπο της τηλεργασίας μέσω μιας έρευνας με 3.900 συμμετέχοντες από 6 ηπείρους. Η μελέτη αυτή εστίασε στη νέα πραγματικότητα της εξ αποστάσεως εργασίας, αναλύοντας τα οφέλη, τις προκλήσεις, και τις τάσεις που διαμορφώνονται παγκοσμίως.

Πλαίσιο Εφαρμογής: Το GitLab, από το 2014, λειτουργεί αποκλειστικά με ένα εξ αποστάσεως μοντέλο εργασίας επιτρέποντας στους υπαλλήλους του να εργάζονται από κάθε time zone και προσφέροντας παράλληλα μια ισχυρή υποδομή για ασύγχρονη συνεργασία. Οι εργαζόμενοι

έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται οπουδήποτε στον κόσμο, και η εταιρεία προωθεί την τεχνολογική καινοτομία για την υποστήριξη αυτής της προσέγγισης.

Στρατηγική: Το GitLab εφαρμόζει μια στρατηγική πλήρους τηλεργασίας που βασίζεται στη διαφάνεια, τη χρήση ασύγχρονων εργαλείων και την υποστήριξη της αυτονομίας των εργαζομένων. Επιπλέον, ενθαρρύνει τη συνεχή βελτίωση μέσω της ανάλυσης δεδομένων και προσφέρει εργαλεία για τη διευκόλυνση της απομακρυσμένης εργασίας, όπως το «Remote Playbook», ένα εγχειρίδιο για απομακρυσμένες διαδικασίες.

Προκλήσεις: Παρά τα σημαντικά οφέλη, το GitLab αντιμετωπίζει προκλήσεις σχετικά με τη διαχείριση της επικοινωνίας και τη διατήρηση των ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Σχεδόν οι μισοί από τους συμμετέχοντες στην έρευνα δήλωσαν ότι είναι πιο πιθανό να διοργανώσουν μία τηλεδιάσκεψη παρά να επικοινωνήσουν ασύγχρονα, κάτι που μπορεί να έχει επίπτωση στην αποτελεσματικότητα. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι δηλώνουν ότι αισθάνονται απομονωμένοι ή ότι δεν επικοινωνούν επαρκώς με τους συναδέλφους τους, γεγονός που υποδεικνύει μία υποβόσκουσα ανάγκη για συχνές και δομημένες ευκαιρίες αλληλεπίδρασης.

Αποτελέσματα και Οφέλη: Το GitLab αναφέρει αυξημένη παραγωγικότητα (82% των εργαζομένων δήλωσαν ικανοποιημένοι με την παραγωγικότητά τους), καλύτερη ισορροπία εργασίας-ζωής και μεγαλύτερη αίσθηση αυτονομίας. Η εξ αποστάσεως εργασία στο GitLab έχει επίσης συμβάλει στη βελτίωση της εταιρικής κουλτούρας, ενισχύοντας την αποδοχή της πολυμορφίας και το αίσθημα του ανήκειν, με το 61% των εργαζομένων να αναφέρει ότι η εταιρεία προάγει την πολυμορφία και την ένταξη.

Συμπεράσματα: Το GitLab αποτελεί ένα επιτυχημένο παράδειγμα πλήρους εξ αποστάσεως λειτουργίας, δείχνοντας ότι η αποτελεσματική εξ αποστάσεως εργασία απαιτεί ένα συνδυασμό ασύγχρονης επικοινωνίας, τεχνολογικών εργαλείων και υποστήριξης των εργαζομένων. Συμπεραίνεται ότι η τηλεργασία μπορεί να αυξήσει την απόδοση και την ικανοποίηση των εργαζομένων, όταν υλοποιείται με τα κατάλληλα μέσα και πολιτικές (GitLab, 2021).



Εικόνα 3.1 Λόγγο εταιρίας GitLab

3.3 Μελέτη Περίπτωσης: Microsoft

Εισαγωγή στο Case Study: Η Microsoft, μια από τις μεγαλύτερες εταιρείες τεχνολογίας παγκοσμίως με πάνω από 180.000 εργαζόμενους, εφάρμοσε ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19. Παρά τη μακρά της ιστορία στη συμπερίληψη ατόμων με αναπηρίες και τις πρωτοβουλίες πρόσληψης, η μετάβαση αυτή δεν έγινε χωρίς προκλήσεις. Η Microsoft επεδίωξε να εξασφαλίσει ότι η αλλαγή αυτή θα ήταν συμπεριληπτική για όλους τους εργαζόμενους.

Πλαίσιο Εφαρμογής: Πριν την πανδημία, η πλειονότητα των εργαζομένων της Microsoft εργαζόταν στις εγκαταστάσεις της εταιρείας. Με την εμφάνιση της υγειονομικής κρίσης, η εταιρεία έθεσε ως στόχο τη γρήγορη μετάβαση στην τηλεργασία για τους μη απαραίτητους εργαζόμενους. Αργότερα, αφού η τηλεργασία τέθηκε σε εφαρμογή, η Microsoft υιοθέτησε ένα υβριδικό μοντέλο, δίνοντας στους υπαλλήλους την ευελιξία να εργάζονται είτε από το σπίτι είτε από το γραφείο. Η πολιτική αυτή επεκτάθηκε σταδιακά για να γίνει πιο συμπεριληπτική, λαμβάνοντας υπόψη και τις ανάγκες των εργαζομένων με αναπηρίες.

Στρατηγική: Η Microsoft επένδυσε στην προετοιμασία των εργαζομένων της, διοργανώνοντας «ημέρες τεχνολογίας» για να εξοικειωθούν με τις πλατφόρμες τηλεδιάσκεψης, όπως το Microsoft Teams, ενώ αναπροσάρμοσε πολιτικές, όπως η χρήση κάμερας στις συναντήσεις, ώστε να εξασφαλιστεί μεγαλύτερη ευελιξία και συμπερίληψη για άτομα με αναπηρίες. Παράλληλα, διατήρησε την προσβασιμότητα στις διαδικασίες πρόσληψης, προσφέροντας εναλλακτικές λύσεις στις συνεντεύξεις για τους υποψηφίους με αναπηρίες.

Προκλήσεις: Ένα από τα βασικά προβλήματα ήταν η χρήση μη προσβάσιμων τεχνολογιών από τρίτους προμηθευτές, που δυσκόλευαν τους εργαζομένους με αναπηρίες. Επίσης, αναδείχθηκε η ανάγκη για τη δημιουργία πιο προσβάσιμου περιεχομένου για όλους, ώστε να εξασφαλίζεται η διάχυση της πληροφορίας σε όλη την εταιρεία. Επιπλέον, υπήρξαν αιτήματα για εργονομικό εξοπλισμό στο σπίτι, όπως εναλλακτικά πληκτρολόγια και οθόνες, τα οποία η Microsoft φρόντισε να καλύψει.

Αποτελέσματα και Οφέλη: Η υιοθέτηση του υβριδικού μοντέλου εργασίας επέτρεψε στη Microsoft να προσελκύσει περισσότερους υποψήφιους, ειδικά άτομα με αναπηρίες που είχαν τη δυνατότητα να εργάζονται από το υποστηρικτικό τους περιβάλλον στο σπίτι. Η διαδικτυακή

συνέντευξη λειτούργησε θετικά για την εταιρεία, προσφέροντας ευελιξία και δυνατότητες κλίμακας, με τη Microsoft να σκοπεύει να διατηρήσει τις πρακτικές αυτές και στο μέλλον.

Συμπεράσματα: Η εμπειρία της Microsoft δείχνει ότι η μετάβαση σε υβριδικά μοντέλα εργασίας είναι εφικτή όταν συνοδεύεται από πολιτικές προσβασιμότητας και συμπερίληψης. Οι ευέλικτες πρακτικές προσλήψεων και οι προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον συμβάλλουν στην εταιρική κουλτούρα και στη συνοχή, ενώ η υβριδική προσέγγιση έχει αποδειχθεί ωφέλιμη για την ευελιξία και την ανταπόκριση στις ανάγκες των εργαζομένων (Microsoft: *Making the Move to Remote Work*, 2020).



Εικόνα 3.2 Λόγγο εταιρίας Microsoft

3.4 Μελέτη Περίπτωσης: ΟΤΕ

Εισαγωγή στο Case Study: Ο Όμιλος ΟΤΕ αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες εταιρείες τεχνολογίας στην Ελλάδα και αναδείχθηκε σε παράδειγμα εξαιρετικών πρακτικών για την υιοθέτηση της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19. Με πάνω από 13.000 εργαζόμενους, ο ΟΤΕ κατάφερε να εφαρμόσει ένα ολοκληρωμένο σύστημα τηλεργασίας σε ελάχιστο χρονικό διάστημα, προστατεύοντας παράλληλα την υγεία των εργαζομένων του και διατηρώντας την ποιότητα των υπηρεσιών του για τους πελάτες του ('Το case study του Ομίλου ΟΤΕ για την τηλεργασία', 2020).

Πλαίσιο Εφαρμογής: Ο μετασχηματισμός του ΟΤΕ ξεκίνησε από το 2010 και κορυφώθηκε με την υιοθέτηση της τηλεργασίας το 2020. Ο Όμιλος κατάφερε να εξασφαλίσει τη συνέχιση της λειτουργίας του με το 80% του προσωπικού του να εργάζεται από το σπίτι, ενώ ταυτόχρονα επένδυσε σημαντικά στην ανάπτυξη των δικτύων του για να υποστηρίξει την αυξημένη κίνηση και να διασφαλίσει τη λειτουργία του δικτύου (Μόσχου, 2023).

Στρατηγική: Ο ΟΤΕ υλοποίησε τη στρατηγική του μέσω της Διεύθυνσης Πληροφορικής, προετοιμάζοντας και διαμορφώνοντας πάνω από 3.000 συσκευές για χρήση από απόσταση σε

μόλις τρεις ημέρες. Παράλληλα, επένδυσε στη δημιουργία ενός ασφαλούς δικτύου VPN για τη διασφάλιση των δεδομένων και την προστασία του απορρήτου των πελατών και των εργαζομένων του (‘Το case study του Ομίλου ΟΤΕ για την τηλεργασία’, 2020).

Προκλήσεις: Κατά τη μετάβαση στην τηλεργασία, οι κυριότερες προκλήσεις που αντιμετώπισε ο Όμιλος ΟΤΕ περιελάμβαναν την προσαρμογή των τεχνολογικών υποδομών για την υποστήριξη της απομακρυσμένης εργασίας και την εξασφάλιση της ασφάλειας των δεδομένων. Η εταιρεία ενίσχυσε το δίκτυό της και τις υποδομές πληροφορικής της για να μπορέσει να ανταποκριθεί στον όγκο της εργασίας από το σπίτι (Τσαμάζ, 2021).

Αποτελέσματα και Οφέλη: Χάρη στην έγκαιρη εφαρμογή του μοντέλου τηλεργασίας, ο ΟΤΕ κατάφερε να διατηρήσει την επιχειρησιακή του συνέχεια χωρίς να επηρεάσει την παραγωγικότητα. Η εμπειρία της πανδημίας επιβεβαίωσε την ικανότητα της εταιρείας να προσαρμόζεται σε νέες συνθήκες και να διατηρεί την ποιότητα των υπηρεσιών της ανεξαρτήτως των εξωτερικών συνθηκών (‘Το case study του Ομίλου ΟΤΕ για την τηλεργασία’, 2020).

Συμπεράσματα: Το case study του ΟΤΕ αναδεικνύει τη σημασία της ευελιξίας και της ανθεκτικότητας σε κρίσιμες καταστάσεις, όπως η πανδημία. Η εμπειρία του ΟΤΕ δείχνει ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός είναι κρίσιμος για την προσαρμογή σε νέες συνθήκες και την επιτυχή διατήρηση της λειτουργικότητας και της ποιότητας των υπηρεσιών. Ο συνεχής μετασχηματισμός και η επένδυση στις ψηφιακές υποδομές έχουν εδραιώσει τον ΟΤΕ στην ελληνική αγορά (Μόσχου, 2023).



Εικόνα 3.3 Λόγγο εταιρίας ΟΤΕ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Μεθοδολογία Έρευνας

4.1 Ερευνητική μέθοδος

Για την παρούσα έρευνα επιλέχθηκε η ποσοτική μεθοδολογία μέσω ερωτηματολογίου, καθώς επιτρέπει τη διερεύνηση συγκεκριμένων υποθέσεων και τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων. Στο πλαίσιο αυτό, πραγματοποιήθηκε έρευνα επισκόπησης, η οποία είναι κατάλληλη για τη γρήγορη και αποδοτική συλλογή δεδομένων, ενώ ταυτόχρονα επιτρέπει την στατιστική επεξεργασία. Η έρευνα διεξήχθη συγχρονικά, σε μια δεδομένη χρονική στιγμή, χωρίς να εξετάζονται οι μεταβολές σε βάθος χρόνου.

Ο σκοπός της έρευνας είναι να διερευνήσει τις αντιλήψεις και τις εμπειρίες όσων εργάζονται βάσει των μοντέλων εργασίας εξ αποστάσεως, υβριδικού και ψηφιακού νομαδισμού, καθώς και των κοινωνικών, τεχνολογικών και πολιτισμικών παραμέτρων που τους επηρεάζουν.

Με βάση τον σκοπό της έρευνας, διατυπώνονται τα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

- i. Πώς επηρεάζουν οι δημογραφικοί παράγοντες (φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, επαγγελματική κατάσταση) την προτίμηση των εργαζομένων για τηλεργασία ή φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας;
- ii. Υπάρχει σχέση μεταξύ του κλάδου εργασίας και του μοντέλου εργασίας που εφαρμόζεται;
- iii. Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της θέσης εργασίας και του μοντέλου εργασίας που εφαρμόζεται;
- iv. Ποιοι είναι οι κύριοι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή εξ αποστάσεως μοντέλου εργασίας;
- v. Ποιες είναι οι συχνότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στα μοντέλα εξ αποστάσεως εργασίας;

4.2 Ερευνητικό εργαλείο

Στην παρούσα μελέτη για τη συλλογή δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο ως το πλέον διαδεδομένο εργαλείο συλλογής δεδομένων στις έρευνες επισκόπησης, καθώς παρέχει

τη δυνατότητα ταυτόχρονης καταγραφής πληροφορίας για πολλαπλές μεταβλητές (Bryman, 2016). Πριν από τη διανομή του τελικού ερωτηματολογίου, πραγματοποιήθηκε πιλοτική δοκιμή, κατά την οποία εντοπίστηκαν και διορθώθηκαν πιθανά προβλήματα, με σκοπό τη βελτίωση της ανταπόκρισης των συμμετεχόντων (Robson and McCartan, 2016).

Το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στη συγκεκριμένη έρευνα περιλάμβανε 41 ερωτήσεις κλειστού τύπου. Σχεδιάστηκε με τρόπο που να διασφαλίζει τη σαφήνεια και τη συνοχή των δεδομένων που θα συλλεχθούν, μέσω μιας δομημένης κατηγοριοποίησης των ερωτήσεων. Η προσέγγιση αυτή επιλέχθηκε ώστε να καλυφθούν σφαιρικά οι διαφορετικές διαστάσεις του ζητήματος που εξετάζεται.

Οι θεματικές ενότητες του ερωτηματολογίου περιλαμβάνουν:

- **Δημογραφικές πληροφορίες:** καταγράφονται τα βασικά στοιχεία όπως η ηλικία, το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης και η χώρα διαμονής των συμμετεχόντων. Στόχος είναι η κατανόηση του δημογραφικού προφίλ των συμμετεχόντων.
- **Εργασιακή Κατάσταση:** αυτή η ενότητα επικεντρώνεται στο επαγγελματικό προφίλ των ερωτηθέντων, όπως ο τομέας εργασίας και η εργασιακή θέση.
- **Εμπειρία:** εξετάζει το είδος της εργασίας που ακολουθείται, προκειμένου να κριθεί ο ερωτώμενος κατάλληλος ή όχι στο να συνεχίσει να απαντάει τις ερωτήσεις.
- **Εμπειρία με εξ αποστάσεως εργασία:** αυτή η ενότητα εστιάζει στον βαθμό εξοικείωσης των ερωτηθέντων με την τηλεργασία, εξετάζοντας τη διάρκεια, τη συχνότητα και τις συνθήκες υπό τις οποίες εργάζονται εξ αποστάσεως. Επίσης, περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με τις προκλήσεις και τα οφέλη που έχουν συναντήσει.
- **Digital Nomading:** σε αυτήν την κατηγορία έχουν πρόσβαση μόνο όσοι έχουν υπάρξει digital nomads και περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με την εμπειρία τους σε αυτό, τα κίνητρα, τις προκλήσεις και τις προοπτικές του συγκεκριμένου τρόπου εργασίας.
- **Τεχνολογία και Εργαλεία:** εδώ διερευνάται η χρήση τεχνολογικών μέσων και εργαλείων που υποστηρίζουν την εξ αποστάσεως εργασία, όπως λογισμικά επικοινωνίας, διαχείρισης έργων και συνεργασίας. Επιπλέον, εξετάζεται η πρόσβαση σε ψηφιακές υποδομές και το επίπεδο εξοικείωσης των συμμετεχόντων με αυτές.
- **Προσωπικές Προτιμήσεις και Απόψεις:** οι ερωτήσεις αυτής της κατηγορίας επικεντρώνονται στις στάσεις, τις προτιμήσεις και τις απόψεις των συμμετεχόντων

σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασία. Περιλαμβάνουν ερωτήσεις για το κατά πόσο θεωρούν βιώσιμο αυτό το μοντέλο εργασίας, ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την επιλογή τους και ποιες είναι οι προσδοκίες τους για το μέλλον της εργασίας.

Αυτές οι θεματικές ενότητες σχεδιάστηκαν προσεκτικά, ώστε να επιτρέψουν μια ολοκληρωμένη ανάλυση των διαφόρων πτυχών που σχετίζονται με την εξ αποστάσεως εργασία και το digital nomading. Στο παράρτημα παρουσιάζεται σε ποια θεματική ενότητα έχει κατηγοριοποιηθεί η κάθε ερώτηση.

Κατά την ατομική συμπλήρωση του κάθε ερωτηματολογίου, υπάρχει το ενδεχόμενο οι συμμετέχοντες να μην αφιερώσουν την απαιτούμενη προσοχή στις ερωτήσεις, να παραλείψουν απαντήσεις ή να ολοκληρώσουν τη διαδικασία βιαστικά. Από την άλλη, αν η συλλογή των απαντήσεων γινόταν μέσω συνέντευξης, όπου ο ερευνητής κατέγραφε τις απαντήσεις, θα μπορούσε να δημιουργηθεί αίσθημα δυσφορίας ή δυσπιστίας στους ερωτηθέντες. Σε τέτοια περίπτωση, οι συμμετέχοντες ενδέχεται είτε να απαντούσαν μεροληπτικά είτε να αρνιόντουσαν εντελώς τη συμμετοχή τους στην έρευνα.

Η πιθανότητα άρνησης συμμετοχής υφίσταται, ακόμα και όταν το ερωτηματολόγιο έχει σχεδιαστεί με σύντομο και εύκολο τρόπο συμπλήρωσης. Για τον λόγο αυτό, προκειμένου να ενθαρρυνθεί η ανταπόκριση των εργαζομένων που κλήθηκαν να συμμετάσχουν, δόθηκαν σαφείς διαβεβαιώσεις για την ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα των απαντήσεων. Επιπλέον, εξηγήθηκαν με σαφήνεια οι σκοποί της έρευνας και έγινε παράκληση για συμμετοχή, χωρίς ωστόσο να ασκηθεί οποιαδήποτε πίεση στους ερωτηθέντες (Robson and McCartan, 2016).

4.3 Δείγμα και δειγματοληψία

Η επιλογή της δειγματοληπτικής μεθόδου αποτελεί κρίσιμο στάδιο σε μια έρευνα, καθώς το δείγμα που θα επιλεγεί επηρεάζει καθοριστικά την εγκυρότητα και αξιοπιστία των αποτελεσμάτων. Για τον λόγο αυτό, είναι σημαντικό το δείγμα να αντανακλά όσο το δυνατόν καλύτερα τα χαρακτηριστικά του υπό εξέταση πληθυσμού, ώστε τα δεδομένα που συλλέγονται να είναι αντιπροσωπευτικά (Bryman, 2016). Ωστόσο, δεν είναι πάντα εφικτό να επιλεγεί ένα πλήρως αντιπροσωπευτικό δείγμα, καθώς σε ορισμένες περιπτώσεις τα δημογραφικά στοιχεία του πληθυσμού δεν είναι απόλυτα γνωστά ή προσβάσιμα (Robson and McCartan, 2016). Για παράδειγμα, σε έρευνες που αφορούν ιδιαίτερες ομάδες, όπως οι

τηλεργαζόμενοι και οι digital nomads, η ακριβής καταγραφή του συνολικού τους αριθμού είναι δύσκολη, καθώς η φύση της εργασίας τους χαρακτηρίζεται από μεταβλητότητα και συχνή κινητικότητα.

Οι ερευνητές έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν μεταξύ δειγματοληψίας πιθανοτήτων και μη πιθανοτήτων. Η πρώτη εξασφαλίζει ότι όλα τα άτομα του πληθυσμού έχουν ίσες πιθανότητες επιλογής, γεγονός που ενισχύει τη δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων και μειώνει το σφάλμα δειγματοληψίας (Creswell and Creswell, 2017). Ωστόσο, στην παρούσα έρευνα, η χρήση μιας τέτοιας μεθόδου δεν ήταν εφικτή, καθώς δεν υπάρχει κάποια επίσημη βάση δεδομένων ή μητρώο που να περιλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται με τηλεργασία ή είναι digital nomads. Επιπλέον, ζητήματα προστασίας προσωπικών δεδομένων καθιστούν ανέφικτη την άμεση πρόσβαση σε σχετικές λίστες εργαζομένων.

Λόγω αυτών των περιορισμών, επιλέχθηκε η μέθοδος της δειγματοληψίας μη πιθανοτήτων, και συγκεκριμένα η δειγματοληψία ευκολίας. Αυτή η επιλογή βασίστηκε στη δυνατότητα πρόσβασης του ερευνητή σε άτομα που πληρούν τα κριτήρια της μελέτης, ακόμη και αν το τελικό δείγμα δεν μπορεί να θεωρηθεί απολύτως αντιπροσωπευτικό του γενικού πληθυσμού (Robson and McCartan, 2016). Παρά τις εγγενείς αδυναμίες της συγκεκριμένης μεθόδου, κρίθηκε ως η πιο κατάλληλη προκειμένου να συγκεντρωθούν δεδομένα από άτομα που εργάζονται απομακρυσμένα ή ακολουθούν το μοντέλο του digital nomading.

Το δείγμα της παρούσας έρευνας περιλάμβανε εργαζόμενους που απασχολούνται εξ αποστάσεως, είτε μόνιμα είτε περιστασιακά, καθώς και digital nomads που δραστηριοποιούνται σε διάφορους επαγγελματικούς κλάδους. Συνολικά, στην έρευνα συμμετείχαν 215 άτομα, ενώ εκείνοι που πληρούσαν τα κριτήρια για την πλήρη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ήταν 112 εργαζόμενοι μέσω κάποιου είδους εξ αποστάσεως εργασίας.

4.4 Ερευνητική διαδικασία

Για τη διανομή του ερωτηματολογίου επιλέχθηκε η χρήση του Google Forms, προκειμένου να διασφαλιστεί η ανωνυμία των συμμετεχόντων και να διευκολυνθεί η συλλογή δεδομένων, η οποία πραγματοποιήθηκε από τη 1 Φεβρουαρίου 2025 έως τις 13 Φεβρουαρίου 2025. Δεδομένου ότι δεν υπήρχε πρόσβαση σε καταλόγους εργαζομένων, το ερωτηματολόγιο

στάλθηκε στοχευμένα σε εταιρείες που είναι γνωστό ότι απασχολούν προσωπικό με τηλεργασία, είτε αποκλειστικά είτε σε συνδυασμό με φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας. Οι εταιρίες αυτές δραστηριοποιούνται στους τομείς της παρακολούθησης και ανάλυσης κοινωνικών δικτύων, το ηλεκτρονικό εμπόριο, καθώς και τη δημιουργία ψηφιακού περιεχομένου. Ενδεικτικά, προσεγγίστηκαν επιχειρήσεις, όπως η Mentionlytics και η Best Price, στις οποίες έγινε επεξήγηση του σκοπού της έρευνας και της σημασίας της συμμετοχής των εργαζομένων. Παράλληλα, ζητήθηκε η προώθηση του ερωτηματολογίου εντός των εταιρειών τους, με στόχο τη μεγαλύτερη ανταπόκριση και την ενίσχυση της εγκυρότητας των αποτελεσμάτων. Τέλος, ζητήθηκε η συμμετοχή στην έρευνα μέσω δημοσιεύσεων σε συναφείς ομάδες και αναρτήσεων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, προτρέποντας εργαζόμενους που πληρούσαν τα κριτήρια να λάβουν μέρος στην έρευνα.

4.5 Ανάλυση δεδομένων

Για την ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν μέσω των ερωτηματολογίων, χρησιμοποιήθηκαν το στατιστικό πακέτο Statistical Package for Social Sciences – SPSS και το Microsoft Excel. Αυτά τα εργαλεία παρείχαν τη δυνατότητα επεξεργασίας και ανάλυσης των δεδομένων, επιτρέποντας την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων. Αρχικά, πραγματοποιήθηκαν βασικές στατιστικές αναλύσεις, με τη βοήθεια πινάκων και διαγραμμάτων, ώστε να αποτυπωθούν τα δεδομένα με σαφή και κατανοητό τρόπο. Στη συνέχεια, αξιοποιήθηκαν διάφορες στατιστικές διαδικασίες για την περαιτέρω διερεύνηση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

4.6 Θέματα ηθικής ερευνητικής δεοντολογίας

Κατά τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας, τηρήθηκαν όλες οι αρχές της ερευνητικής δεοντολογίας. Συγκεκριμένα, διασφαλίστηκε η ανωνυμία των συμμετεχόντων, καθώς το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο και δεν υπήρχε δυνατότητα ταυτοποίησης των ατόμων που το συμπλήρωσαν. Παράλληλα, τηρήθηκε η εμπιστευτικότητα των δεδομένων, τα οποία χρησιμοποιήθηκαν αποκλειστικά για τους σκοπούς της μελέτης και αποθηκεύτηκαν με ασφάλεια. Πριν από τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τον σκοπό της έρευνας, καθώς και για το δικαίωμά τους να επιλέξουν ελεύθερα αν θα συμμετάσχουν. Ως εκ τούτου, η συμμετοχή βασίστηκε στη διαδικασία της ενημερωμένης συναίνεσης. Επιπλέον, το ερωτηματολόγιο δεν περιείχε ερωτήσεις που θα

μπορούσαν να θεωρηθούν προσβλητικές ή ακατάλληλες, ενώ η ηλεκτρονική διανομή του συνέβαλε στη διασφάλιση της ιδιωτικότητας των συμμετεχόντων, καθώς δεν απαιτούσε φυσική παρουσία ή προσωπική αλληλεπίδραση, μειώνοντας έτσι τυχόν αίσθημα πίεσης ή προκατάληψης κατά τη συμπλήρωσή του (Robson and McCartan, 2016).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Αποτελέσματα Έρευνας

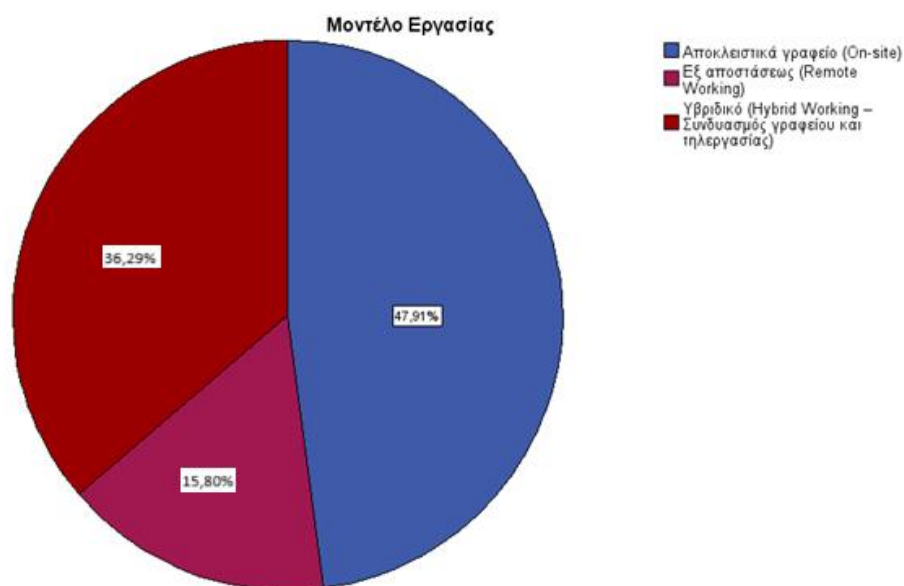
5.1 Ανάλυση Αποτελεσμάτων

Σε αυτή την έρευνα συμπληρώθηκαν 215 ερωτηματολόγια. Από τα 215 άτομα που συμμετείχαν, τα 103 δήλωσαν ότι απασχολούνται με φυσική παρουσία και δεν προχώρησαν στην ολική συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, ενώ τα υπόλοιπα 112 άτομα δήλωσαν ότι απασχολούνται με κάποια μορφή απομακρυσμένης εργασίας. Ως εκ τούτου, η ανάλυση θα γίνει σε δύο μέρη, για εξαγωγή συμπερασμάτων για τον γενικό πληθυσμό της έρευνας και συγκεκριμένα για όσους έχουν εμπειρία στην εξ αποστάσεως εργασία. Όσον αφορά τους Digital Nomads, υπήρξαν μόνο 6 θετικές απαντήσεις, γεγονός που δεν καθιστά το δείγμα αντιπροσωπευτικό για να εξαχθούν γενικά συμπεράσματα, όμως αξίζει να γίνει μία αναφορά στα αποτελέσματά τους.

5.1.1 ΜΕΡΟΣ Α' - Συμπεράσματα στα 215 ερωτηματολόγια

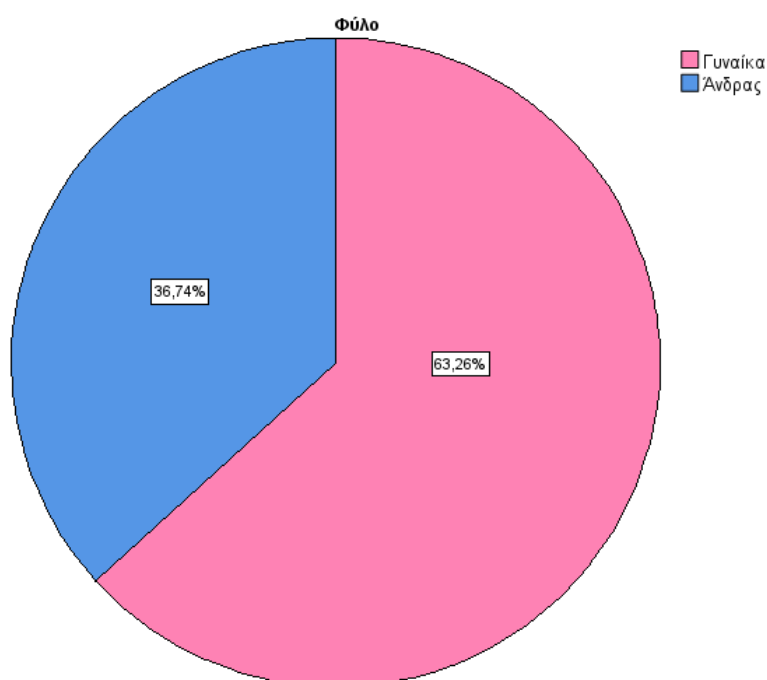
Στο μέρος Α της ανάλυσης που αφορά κυρίως τα δημογραφικά δεδομένα, αυτά εξετάζονται με βάση το σύνολο των 215 συμπληρωμένων ερωτηματολογίων, ανεξαρτήτως του τύπου εργασίας των συμμετεχόντων. Τα ποσοστά που παρουσιάζονται σε αυτή την ενότητα δηλαδή αναφέρονται στο συνολικό πλήθος των συμμετεχόντων, χωρίς διάκριση μεταξύ εξ αποστάσεως εργασίας και εργασίας με φυσική παρουσία.

Το 48% (N=103, 48%) που απάντησε στο ερωτηματολόγιο δήλωσε ότι απασχολείται με φυσική παρουσία, ενώ το υπόλοιπο 52% (N=112, 52%) απάντησε ότι απασχολείται με κάποια μορφή εξ αποστάσεως εργασίας (Διάγραμμα 5.1).



Διάγραμμα 5.1 Μοντέλο εργασίας δείγματος

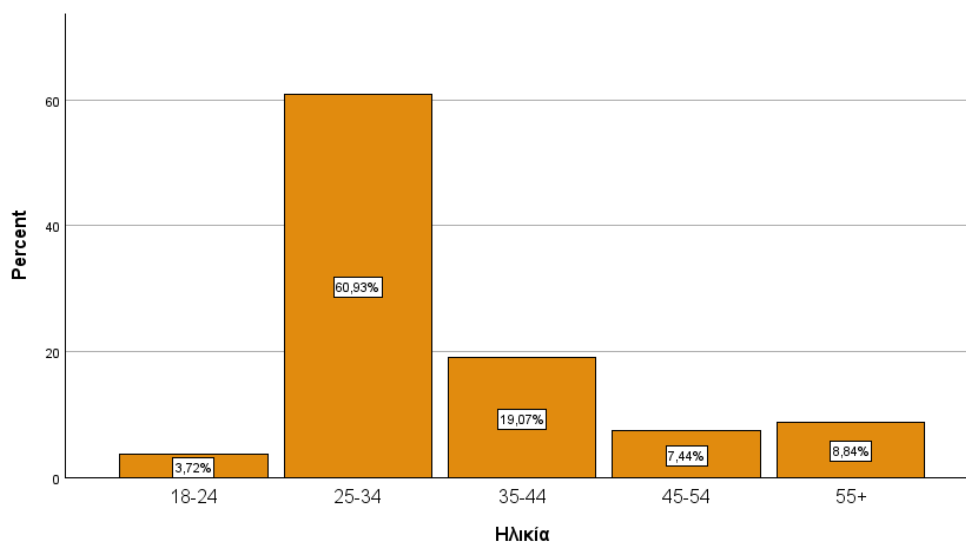
Οι γυναίκες που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο ήταν 136, δηλαδή αποτελούσαν το 63,3% του δείγματος, ενώ οι άντρες ήταν 79, δηλαδή 36,7% του δείγματος.



Διάγραμμα 5.2 Φύλο δείγματος

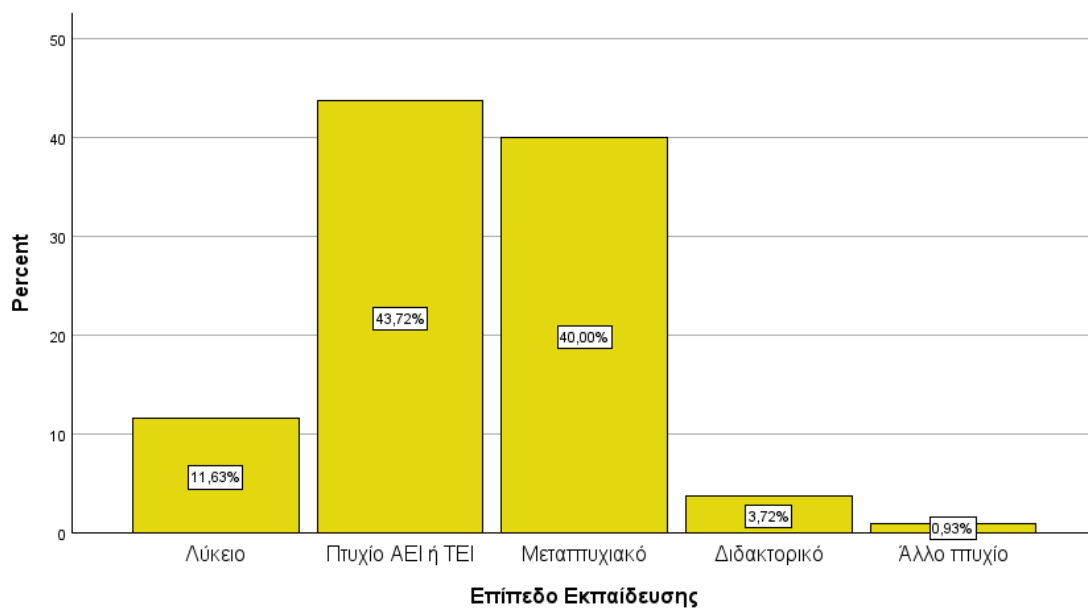
Σχετικά με την ηλικιακή κατανομή, η πλειονότητα ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 25-34 ετών (N=131, 60,9%), γεγονός που υποδηλώνει ότι η συγκεκριμένη ηλικιακή κατηγορία

εκπροσωπείται σε μεγάλο βαθμό στην έρευνα. Ακολουθεί η ομάδα 35-44 ετών (N=41, 19,1%). Οι συμμετέχοντες ηλικίας 55 ετών και άνω αποτελούν το 8,8% (N=19), ενώ το 7,4% (N=16,) ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 45-54 ετών. Τέλος, οι νεότεροι συμμετέχοντες, ηλικίας 18-24 ετών, αποτελούν το μικρότερο ποσοστό του δείγματος (N=8, 3,7%).



Διάγραμμα 5.3 Ηλικιακή κατανομή δείγματος

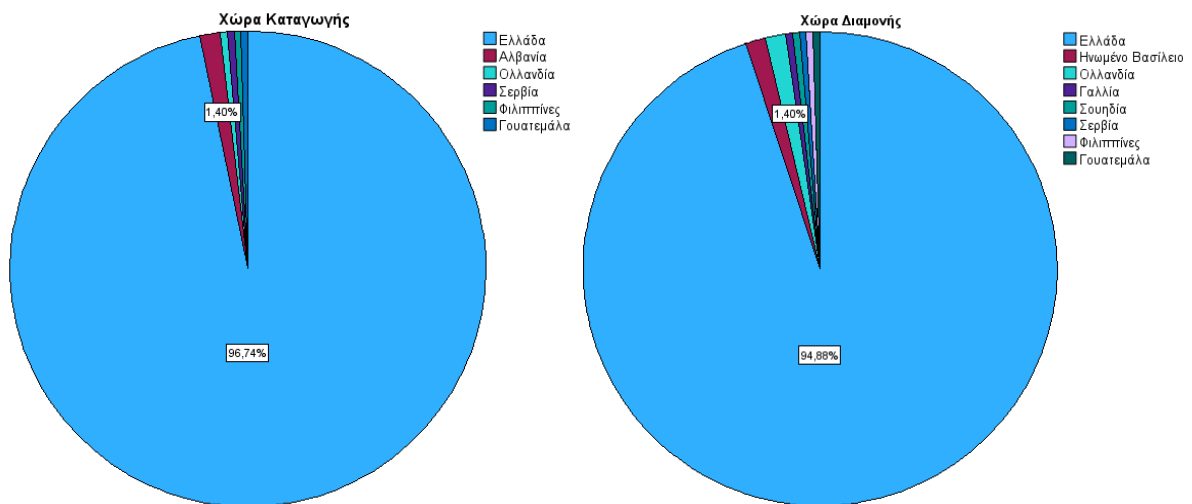
Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, η πλειονότητα αναφέρει ότι κατέχει κάποιο Πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ (N=94, 43,7%), ενώ στην αμέσως επόμενη θέση έρχονται όσοι κατέχουν Μεταπτυχιακό (N=86, 40%). Στη συνέχεια, το 11,6% (N=25) δήλωσε ότι έχει τελειώσει το Λύκειο και το 3,7% (N=8,) ότι κατέχει διδακτορικό. Υπήρξαν και 2 άτομα (0,9%) που σημείωσαν ότι κατέχουν άλλο πτυχίο.



Διάγραμμα 5.4 Επίπεδο εκπαίδευσης δείγματος

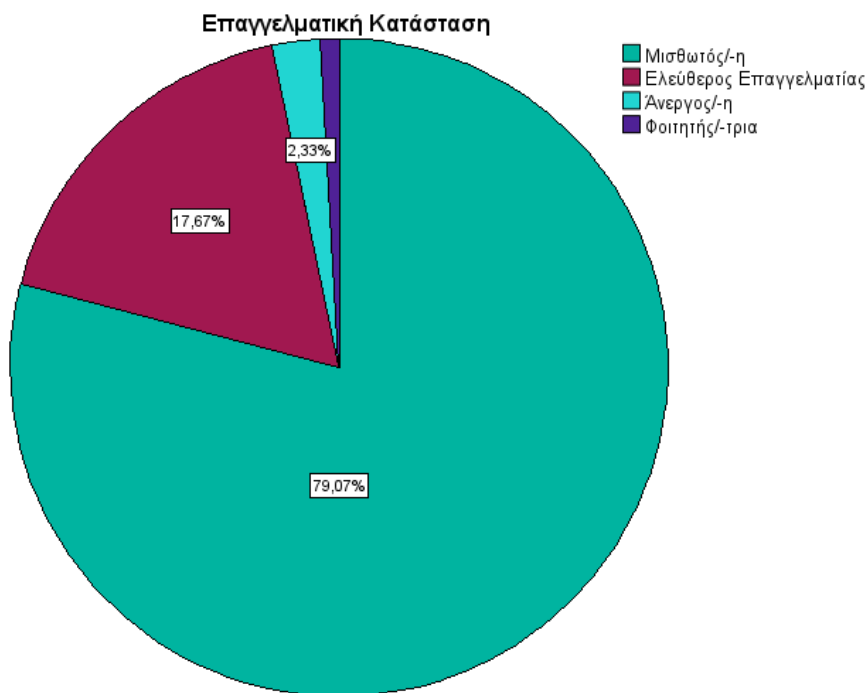
Αναφορικά με τη χώρα καταγωγής των συμμετεχόντων, η συντριπτική πλειονότητα δήλωσε ότι κατάγεται από την Ελλάδα (N=208, 96,7%). Μικρότερα ποσοστά καταγράφηκαν από την Αλβανία (N=3, 1,4%), ενώ από μία συμμετοχή (N=1, 0,5%) καταγράφηκε για την Ολλανδία, τη Σερβία, τις Φιλιππίνες και τη Γουατεμάλα.

Αντίστοιχα, όσον αφορά τη χώρα διαμονής, η πλειονότητα των ερωτηθέντων διαμένει στην Ελλάδα (N=204, 94,9%), γεγονός που συνάδει με τα στοιχεία της χώρας καταγωγής. Ωστόσο, ένα μικρό ποσοστό των συμμετεχόντων δήλωσε ότι διαμένει στο Ηνωμένο Βασίλειο (N=3, 1,4%) και στην Ολλανδία (N=3, 1,4%), ενώ από μία συμμετοχή (N=1, 0,5%) καταγράφηκε για τη Γαλλία, τη Σουηδία, τη Σερβία, τις Φιλιππίνες και τη Γουατεμάλα. Αυτό υποδηλώνει ότι, παρότι η πλειονότητα των ερωτηθέντων εργάζεται και διαμένει στη χώρα καταγωγής τους, υπάρχει και ένα μικρό ποσοστό ατόμων που εργάζεται εκτός της χώρας προέλευσής του.



Διάγραμμα 5.5 & 5.6 Χώρα καταγωγής και διαμονής δείγματος

Η επαγγελματική κατάσταση των συμμετεχόντων παρουσιάζεται στο διάγραμμα 5.7 με την πλειονότητα αυτών να είναι μισθωτοί (N=170, 79,1%). Ένα σημαντικό ποσοστό δήλωσε ότι είναι ελεύθεροι επαγγελματίες (N=38, 17,7%). Αντίθετα, οι άνεργοι αποτελούν μόλις το 2,3% (N=5), ενώ οι φοιτητές/-τριες καταλαμβάνουν το χαμηλότερο ποσοστό (N=2, 0,9%).

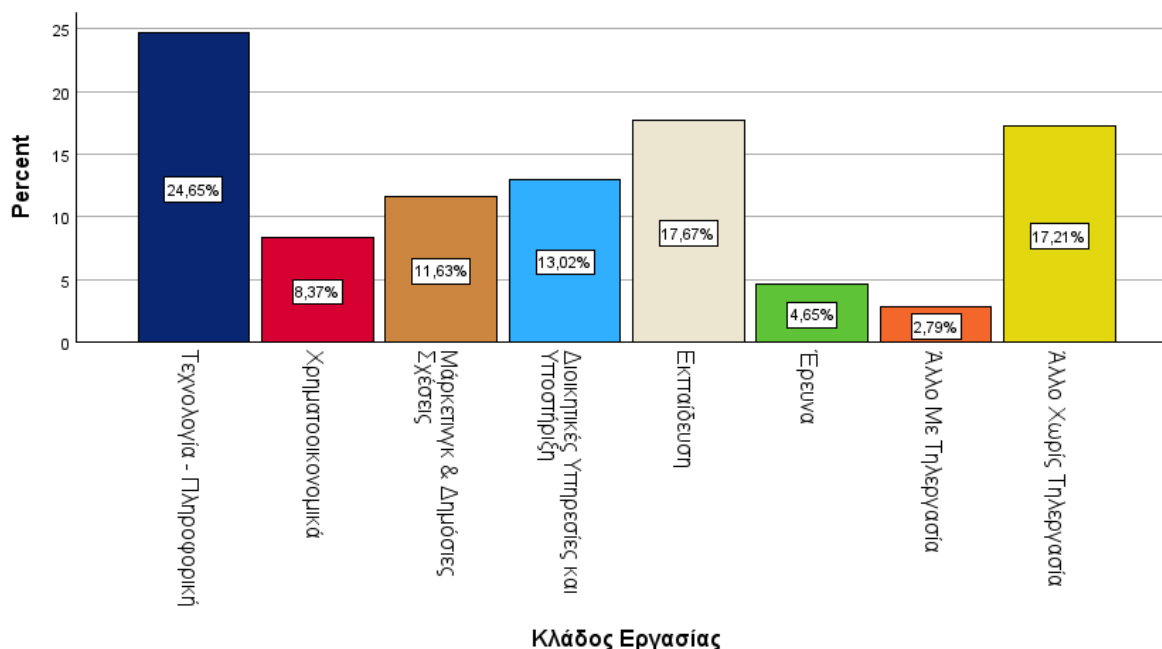


Διάγραμμα 5.7 Επαγγελματική κατάσταση δείγματος

Στο διάγραμμα 5.8 φαίνεται ότι ο πιο συχνός κλάδος εργασίας μεταξύ των συμμετεχόντων είναι η Τεχνολογία - Πληροφορική (N=53, 24,7%), ακολουθούμενος από τον κλάδο της Εκπαίδευσης (N=38, 17,7%). Στη συνέχεια, το 13% των συμμετεχόντων εργάζονται σε Διοικητικές Υπηρεσίες και Υποστήριξη (N=28), ενώ το 11,6% ανήκει στον κλάδο του Μάρκετινγκ & Δημόσιες Σχέσεις (N=25, 11,6%). Το 8,4% των συμμετεχόντων εργάζονται στα Χρηματοοικονομικά (N=18). Στον κλάδο της Έρευνας αναφέρει ότι εργάζεται το 4,7% (N=10). Τέλος, οι υπόλοιποι κλάδοι που καταγράφηκαν, για διευκόλυνση της ανάλυσης χωρίστηκαν σε δύο κατηγορίες, σε Άλλο Κλάδο Με Τηλεργασία με 2,8% (N=6), και σε Άλλο Κλάδο Χωρίς Τηλεργασία με 17,2% (N=37).

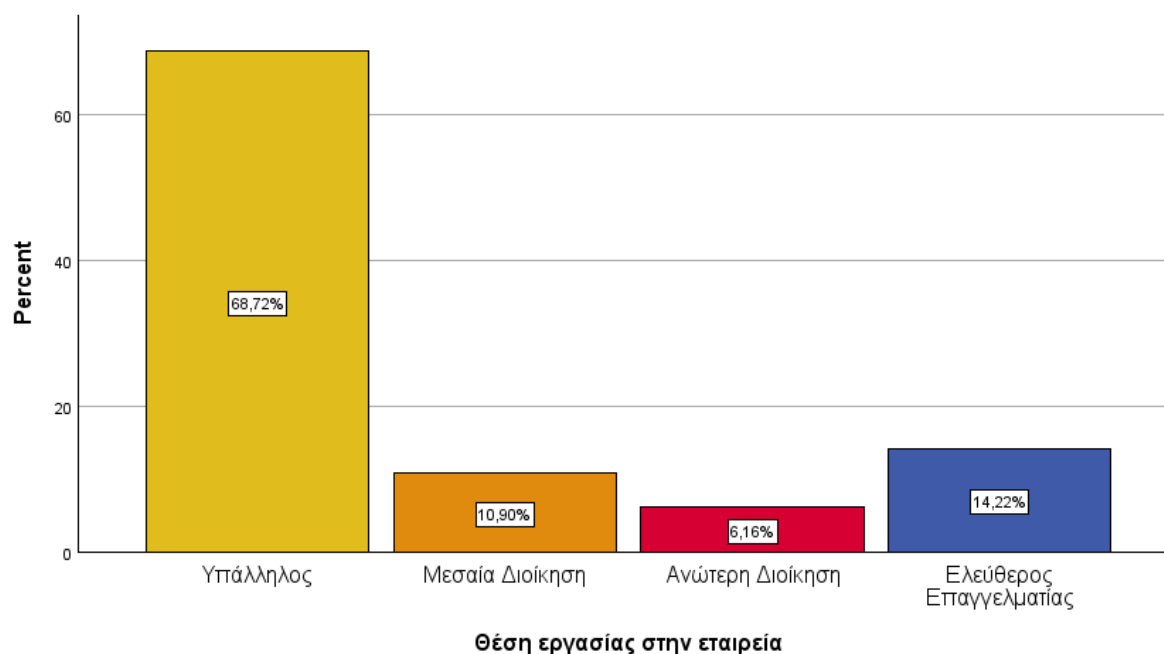
Αξίζει να σημειωθεί ότι στον άλλο κλάδο με τηλεργασία, εμφανίζονται τομείς όπως κοινωνική εργασία, ναυτιλία, κατασκευαστικός τομέας, δικηγορία, ξενοδοχειακά και παραγωγή. Ενώ, στον άλλο κλάδο χωρίς τηλεργασία συναντιούνται τομείς όπως μετεωρολογία πολεμικής αεροπορίας, τέχνες (μουσικές / θεατρικές), αισθητική, ΕΛ.ΑΣ., τομέας υγείας, κτηνιατρικά, τουρισμός, εστίαση, εκτελωνισμός, εμπόριο, κομμωτική, λογοθεραπεία, ναυτιλία, προσφυγικό, νομικά, γεωπονία, εξυπηρέτηση πελατών και άλλα.

Αξιοπρόσεχτο είναι ότι η ναυτιλία και η δικηγορία επαναλαμβάνονται και στις δύο κατηγορίες.



Διάγραμμα 5.8 Κλάδος εργασίας δείγματος

Αναφορικά με τη θέση εργασίας στην εταιρεία, η πλειονότητα των συμμετεχόντων είναι Υπάλληλοι (N=145, 67,4%), ενώ το 14% (N=30) είναι Ελεύθεροι Επαγγελματίες. Στην Μεσαία Διοίκηση ανήκει το 10,7% (N=23), ενώ το 6% (N=13) κατατάσσεται στην Ανώτερη Διοίκηση.

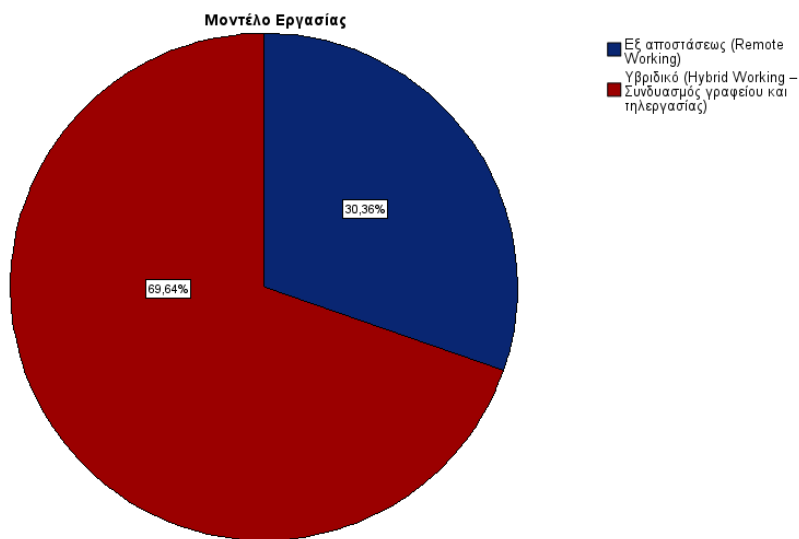


Διάγραμμα 5.9 Θέση εργασίας στην εταιρεία δείγματος

5.1.2 ΜΕΡΟΣ Β΄ - Συμπεράσματα στα 112 ερωτηματολόγια

Στο μέρος Β της ανάλυσης, τα δημογραφικά δεδομένα επανεξετάζονται με βάση τα 112 ερωτηματολόγια των συμμετεχόντων που εργάζονται με τηλεργασία. Επομένως, τα ποσοστά που παρουσιάζονται σε αυτή την ενότητα και η περαιτέρω ανάλυση που θα γίνει αφορούν το σύνολο των ατόμων που δηλώνουν ότι εργάζονται από απόσταση, αντί για το συνολικό πλήθος των 215 ερωτηματολογίων.

Αναφορικά με το μοντέλο εργασίας, η πλειονότητα των συμμετεχόντων εργάζεται με υβριδικό μοντέλο (N=78, 69,6%), συνδυάζοντας εργασία στο γραφείο και τηλεργασία. Αντίθετα, το 30,4% (N=34) εργάζεται εξ αποστάσεως, αποκλειστικά με τηλεργασία. Εντός αυτών των αποτελεσμάτων, περιλαμβάνονται και οι digital nomads, όπου από τους 6 οι 5 δήλωσαν ότι ανήκουν στα άτομα που εργάζονται εξ αποστάσεως (83,3%), ενώ ένας (16,7%) δήλωσε ότι ακολουθεί το υβριδικό μοντέλο εργασίας.

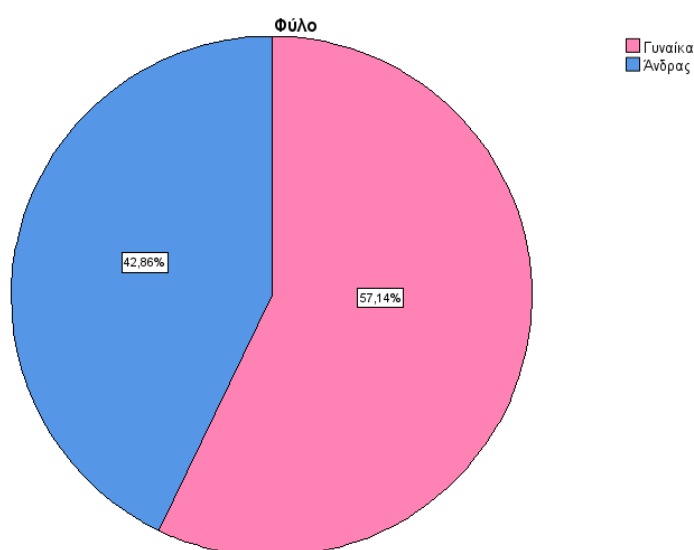


Διάγραμμα 5.10 Μοντέλο εργασίας δείγματος

Μοντέλο εργασίας				
	Συχνότητα (N)	Ποσοστό (%)	Έγκυρο Ποσοστό (%)	Αθροιστικό Ποσοστό (%)
Εξ αποστάσεως (Remote Working)	5	83,3	83,3	83,3
Υβριδικό (Hybrid Working – Συνδυασμός γραφείου & τηλεργασίας)	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,	100,0	

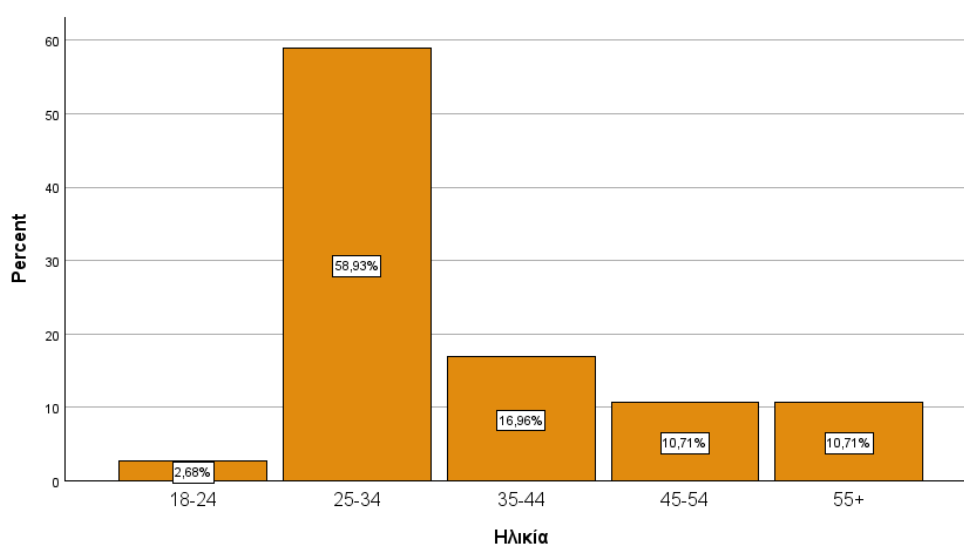
Πίνακας 5.1 Digital Nomads μέσα στο μοντέλο εργασίας δείγματος

Το 57,1% (N=64) των τηλεργαζομένων είναι γυναίκες, ενώ το 42,9% (N=48) είναι άνδρες.



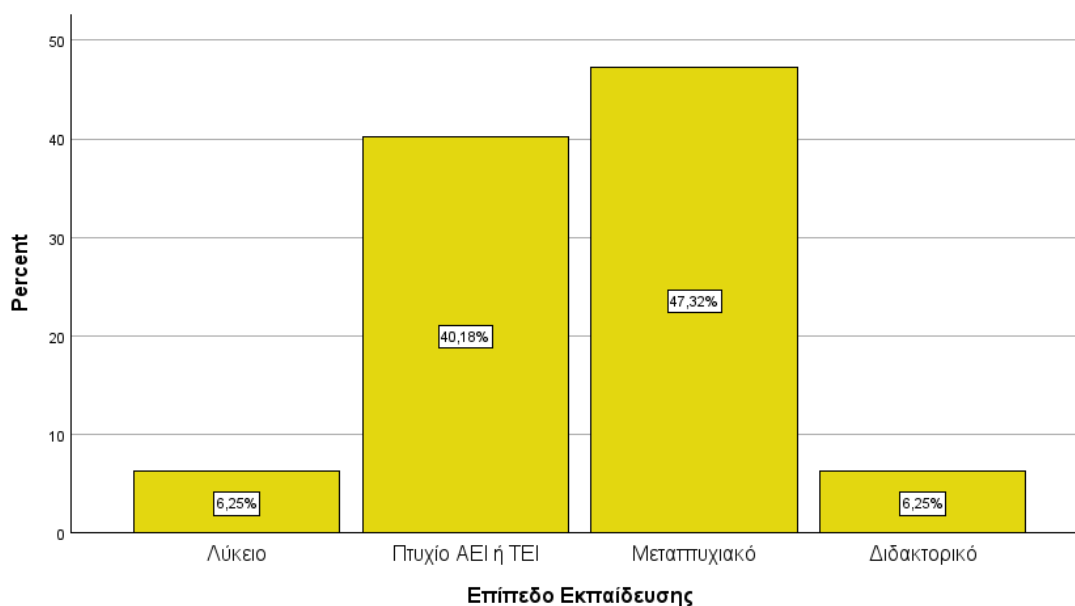
Διάγραμμα 5.11 Φύλο δείγματος

Σχετικά με την ηλικία, η κατανομή των συμμετεχόντων από τα 112 ερωτηματολόγια φαίνεται να ακολουθεί την ίδια τάση με την κατανομή του συνολικού δείγματος των 215. Οι ηλικιακές ομάδες 25-34 ετών κυριαρχούν και στα δύο σύνολα, αποτελώντας το μεγαλύτερο ποσοστό (N=66, 58,9%). Και η κατανομή των υπόλοιπων ηλικιακών ομάδων είναι αρκετά όμοια και στα δύο σύνολα, με μικρές διαφοροποιήσεις στα ποσοστά. Η ηλικιακή ομάδα 35-44 ετών με ποσοστό 17% (N=19), ενώ το 10,7% (N=12) ανήκει στις ηλικιακές ομάδες 45-54 και 55+ ετών. Τέλος, το 2,7% (N=3) είναι στην ηλικιακή ομάδα 18-24 ετών. Έτσι, η κατανομή ηλικίας του δείγματος με τηλεργασία δείχνει μια τάση που είναι κοντά στην κατανομή του συνολικού δείγματος, με μικρές διαφορές στα ποσοστά, κάτι που επιβεβαιώνει την ομοιογένεια των δεδομένων.



Διάγραμμα 5.12 Ηλικιακή κατανομή δείγματος

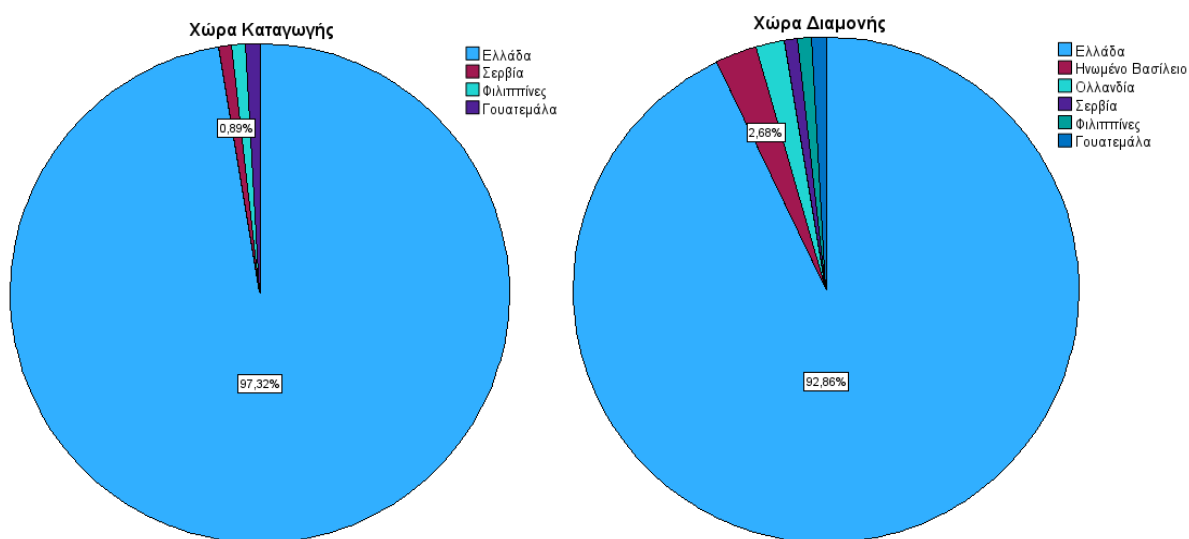
Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων κατέχει Μεταπτυχιακό τίτλο (N=53, 47,3%), ακολουθούμενο από όσους κατέχουν Πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ (N=45, 40,2%). Στη συνέχεια, το 6,3% (N=7, 6,3%) δηλώνει ότι έχει τελειώσει το Λύκειο ή κατέχει Διδακτορικό τίτλο, με το ποσοστό να παραμένει στο ίδιο επίπεδο (N=7, 6,3%).



Διάγραμμα 5.13 Επίπεδο εκπαίδευσης δείγματος

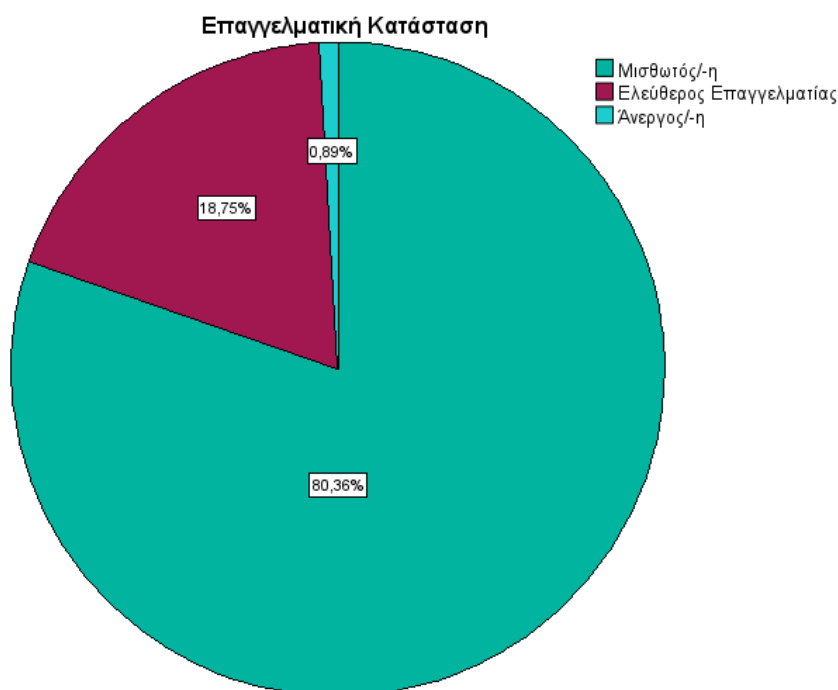
Σχετικά με τη χώρα καταγωγής, η πλειονότητα των συμμετεχόντων προέρχεται από την Ελλάδα (N=109, 97,3%), ενώ μικρότερα ποσοστά καταγράφηκαν από τη Σερβία, τις Φιλιππίνες και τη Γουατεμάλα (N=1, 0,9% για κάθε χώρα). Αντίστοιχα, όσον αφορά τη χώρα διαμονής, η πλειονότητα των συμμετεχόντων διαμένει επίσης στην Ελλάδα (N=104, 92,9%), με μικρότερα ποσοστά να καταγράφονται στο Ηνωμένο Βασίλειο (N=3, 2,7%), την Ολλανδία (N=2, 1,8%), τη Σερβία, τις Φιλιππίνες και τη Γουατεμάλα (N=1, 0,9% για κάθε χώρα).

Σε σύγκριση με τα 215 ερωτηματολόγια, η κατανομή χώρας καταγωγής και διαμονής για το σύνολο των συμμετεχόντων φαίνεται να ακολουθεί αντίστοιχες τάσεις. Οι συμμετέχοντες από χώρες που κοινωνικά θεωρούνται κάπως υποδεέστερες ή φτωχότερες (όπως η Αλβανία) δεν καταγράφηκαν στο δεύτερο μέρος που αφορά μόνο τους τηλεργαζόμενους, κάτι που μπορεί να υποδεικνύει ότι τα πιο πνευματικά επαγγέλματα ή το υψηλότερο κοινωνικό στάτους συνδέονται με μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης στη συγκεκριμένη ομάδα. Οι χώρες όπως η Σερβία και οι Φιλιππίνες παραμένουν εξαιρετικά λιγιστές και στα δύο μέρη, επιβεβαιώνοντας μια πιο διεθνοποιημένη εικόνα για τους τηλεργαζόμενους, οι οποίοι φαίνεται να ανήκουν σε κοινωνικά και οικονομικά ανώτερα στρώματα.



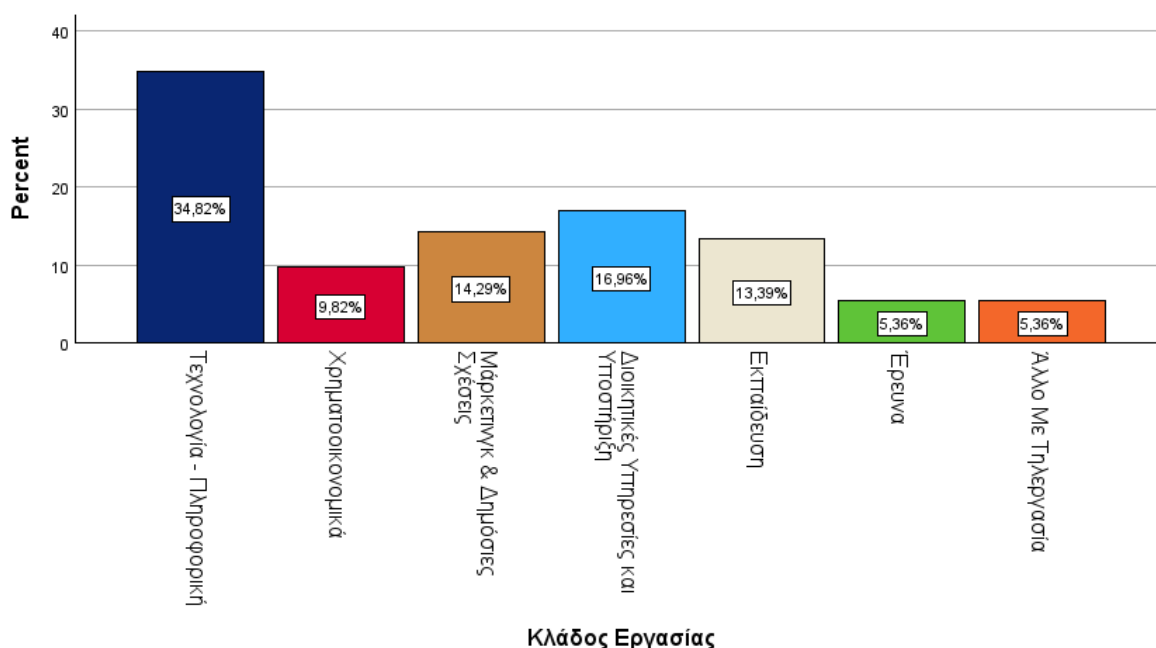
Διάγραμμα 5.14 & 5.15 Χώρα καταγωγής και διαμονής δείγματος

Η επαγγελματική κατάσταση των συμμετεχόντων παρουσιάζεται στο διάγραμμα 5.16 με την πλειονότητα αυτών να είναι μισθωτοί (N=90, 80,4%). Ένα σημαντικό ποσοστό δήλωσε ότι είναι ελεύθεροι επαγγελματίες (N=21, 18,8%), ενώ μόνο ένας (0,9%) δήλωσε πως τη δεδομένη στιγμή είναι άνεργος.



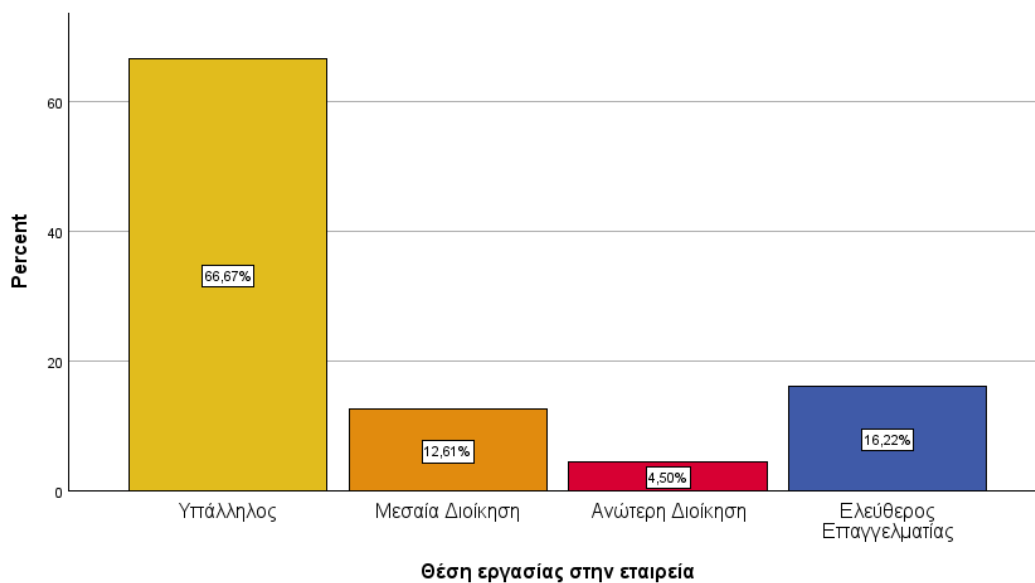
Διάγραμμα 5.16 Επαγγελματική κατάσταση δείγματος

Στο διάγραμμα 5.17, ο κλάδος εργασίας που καταλαμβάνει την πρώτη θέση είναι η Τεχνολογία - Πληροφορική με 34,8% (N=39). Ακολουθεί ο κλάδος των Διοικητικών Υπηρεσιών και Υποστήριξης με 17% (N=19), ενώ το 14,3% των συμμετεχόντων εργάζονται στον τομέα Μάρκετινγκ & Δημόσιες Σχέσεις (N=16). Στη συνέχεια, το 13,4% ανήκει στον κλάδο της Εκπαίδευσης (N=15). Σημαντικό ποσοστό συμμετεχόντων εργάζεται επίσης στον τομέα των Χρηματοοικονομικών (N=11, 9,8%). Ένα μικρό ποσοστό συμμετεχόντων, το 5,4% (N=6), εργάζεται στον τομέα της Έρευνας, ενώ το ίδιο ποσοστό καταγράφηκε και στους άλλους κλάδους με τηλεργασία (N=6, 5,4%).



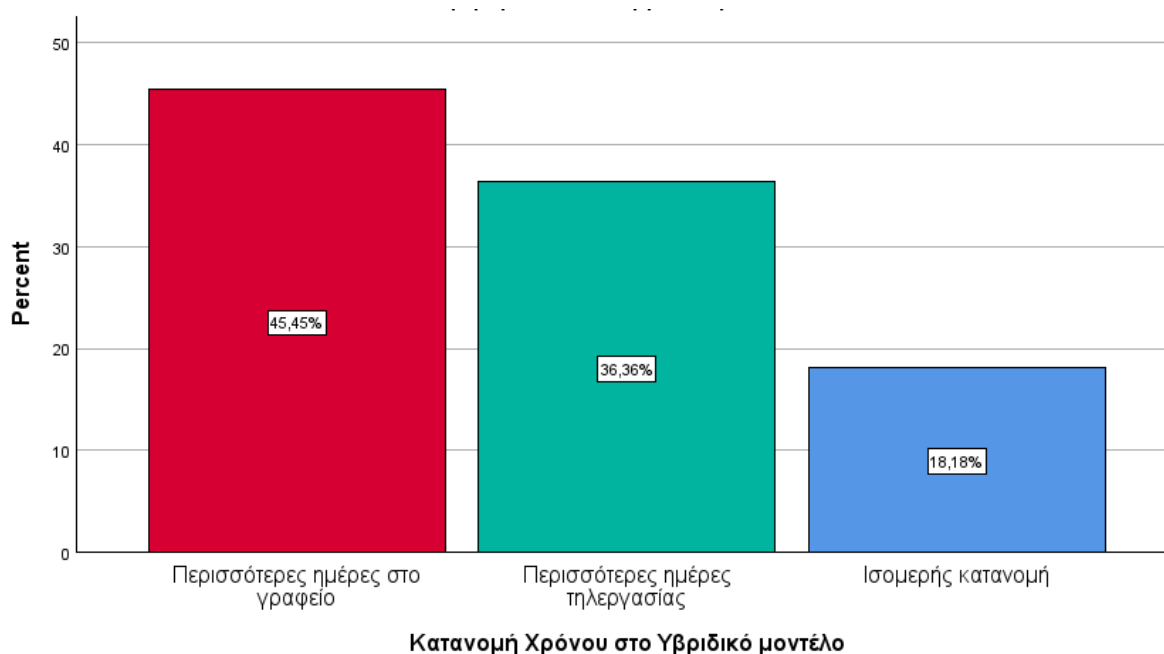
Διάγραμμα 5.17 Κλάδος εργασίας δείγματος

Στο διάγραμμα που παρουσιάζει τη θέση εργασίας στην εταιρεία, η πλειονότητα των συμμετεχόντων κατέχει θέση Υπαλλήλου (N=74, 66,7%), ακολουθούμενη από τη Μεσαία Διοίκηση (N=14, 12,6%) και την Ανώτερη Διοίκηση (N=5, 4,5%). Το 16,2% των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι Ελεύθεροι Επαγγελματίες (N=18).



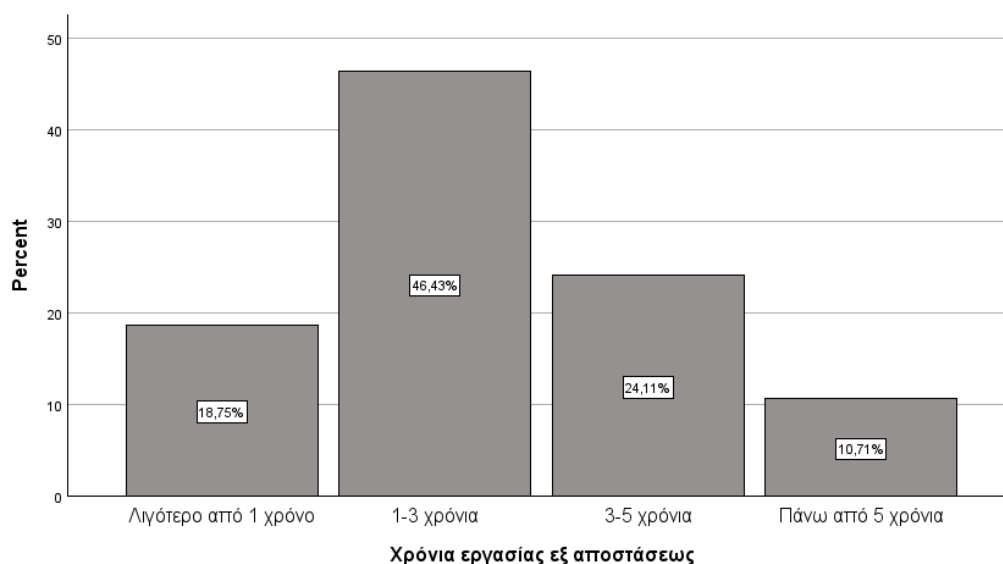
Διάγραμμα 5.18 Θέση εργασίας στην εταιρεία δείγματος

Στην παρακάτω ενότητα θα εξετάσουμε την εμπειρία των συμμετεχόντων με την εξ αποστάσεως εργασία. Σε ότι αφορά τα 78 άτομα που δήλωσαν ότι απασχολούνται με το υβριδικό μοντέλο εργασίας, το 45,5% (N=35) αναφέρουν ότι περνούν περισσότερες ημέρες στο γραφείο, ενώ το 36,4% (N=28) προτιμά να εργάζεται περισσότερες ημέρες από το σπίτι μέσω τηλεργασίας. Το 18,2% (N=14) καταμερίζει εξίσου τον χρόνο του μεταξύ γραφείου και τηλεργασίας.



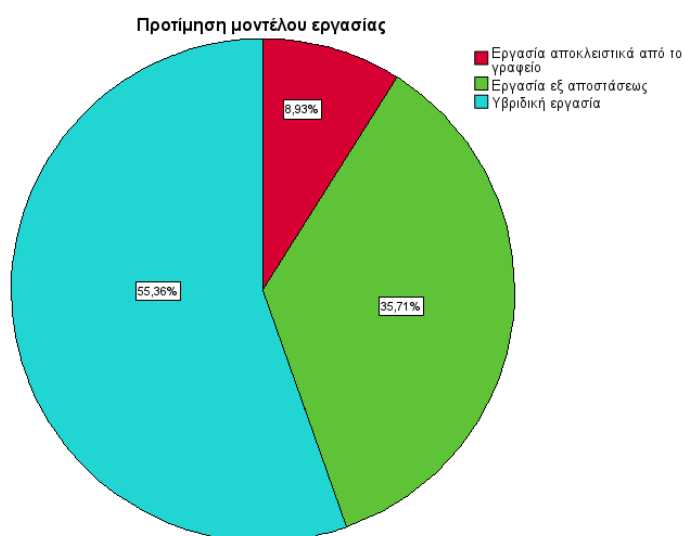
Διάγραμμα 5.19 Κατανομή χρόνου εργασίας στο υβριδικό μοντέλο

Όσον αφορά τα χρόνια εμπειρίας, το 46,4% (N=52) των συμμετεχόντων εργάζεται εξ αποστάσεως από 1 έως 3 χρόνια. Ακολουθεί το 24,1% (N=27) που έχει από 3 έως 5 χρόνια εμπειρίας στην τηλεργασία. Το 18,8% (N=21) εργάζεται εξ αποστάσεως για λιγότερο από 1 χρόνο, ενώ το 10,7% (N=12) έχει πάνω από 5 χρόνια εμπειρίας στην εξ αποστάσεως εργασία.



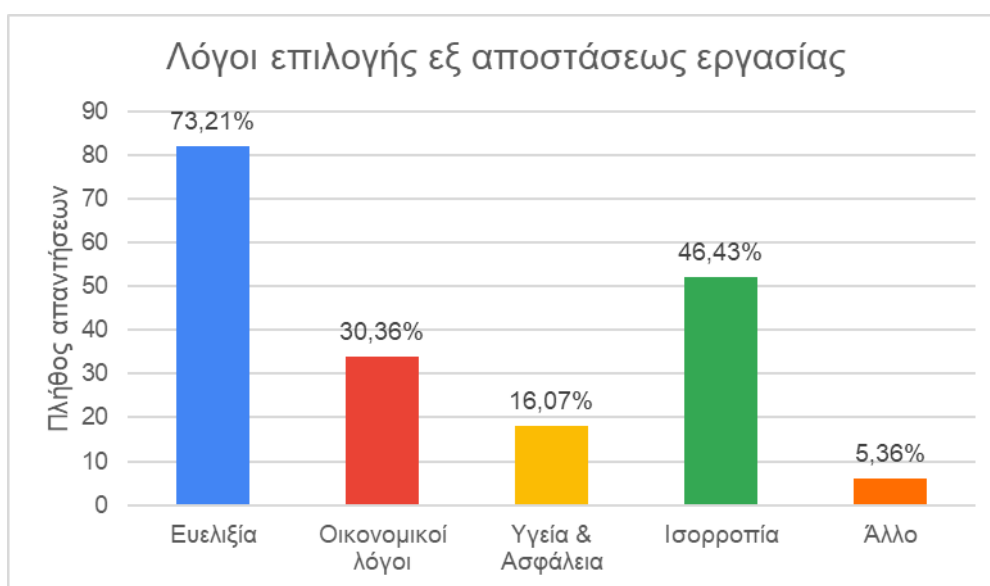
Διάγραμμα 5.20 Χρόνια εργασίας εξ αποστάσεως

Αναφορικά με την προτίμηση μοντέλου εργασίας, η πλειονότητα των συμμετεχόντων προτιμά την υβριδική εργασία, με ποσοστό 55,4% (N=62). Ακολουθεί η προτίμηση για εργασία εξ αποστάσεως με 35,7% (N=40), ενώ το 8,9% (N=10) θα ήθελε να εργάζεται αποκλειστικά από το γραφείο.



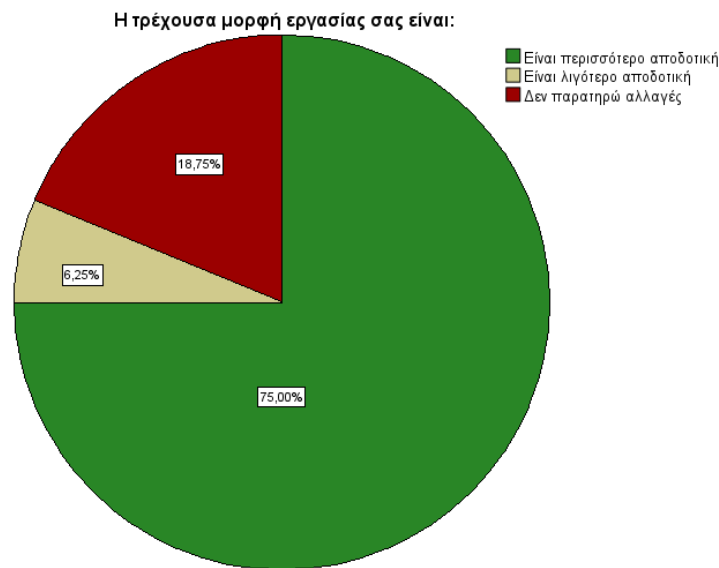
Διάγραμμα 5.21 Προτίμηση μοντέλου εργασίας

Όσον αφορά τους λόγους επιλογής εξ αποστάσεως εργασίας, η ευελιξία αποτελεί τον κυριότερο λόγο επιλογής της εξ αποστάσεως εργασίας, καθώς συγκεντρώνει το 73,2% των απαντήσεων (N=82). Ακολουθεί η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την οποία επέλεξε το 46,4% (N=52). Οι οικονομικοί λόγοι βρίσκονται στην τρίτη θέση, με ποσοστό 30,4% (N=34), ενώ η υγεία και η ασφάλεια αποτέλεσαν κριτήριο για το 16,1% των συμμετεχόντων (N=18). Τέλος, ένα μικρό ποσοστό 5,4% (N=6) ανέφερε άλλους λόγους. Μέσα σε αυτούς συγκαταλέγονται ο χρόνος, γεωγραφικοί περιορισμοί, εξοικονόμηση χρόνου και χρημάτων (καύσιμα), μετακόμιση στην επαρχία και απαιτητή επιλογή απασχόλησης.



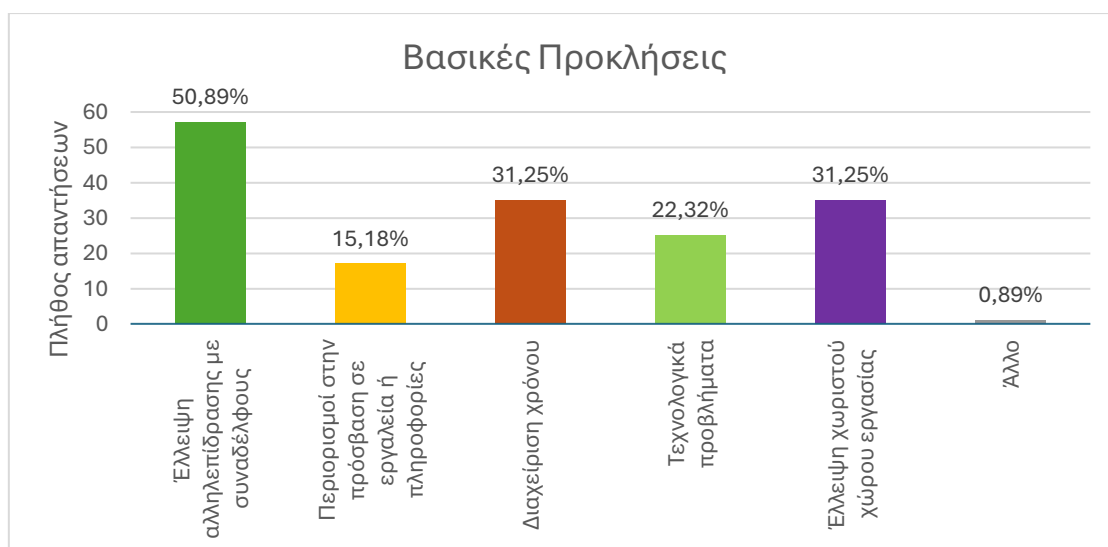
Διάγραμμα 5.22 Λόγοι επιλογής εξ αποστάσεως εργασίας

Στην ερώτηση εάν οι ερωτώμενοι θεωρούν αποδοτική την τρέχουσα μορφή εργασίας τους, η πλειονότητα των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η τρέχουσα μορφή εργασίας τους είναι περισσότερο αποδοτική, με ποσοστό 75% (N=84). Αντίθετα, ένα μικρό ποσοστό 6,3% (N=7) θεωρεί ότι είναι λιγότερο αποδοτική. Τέλος, το 18,8% (N=21) των ερωτηθέντων δεν παρατηρεί καμία αλλαγή στην αποδοτικότητά του.



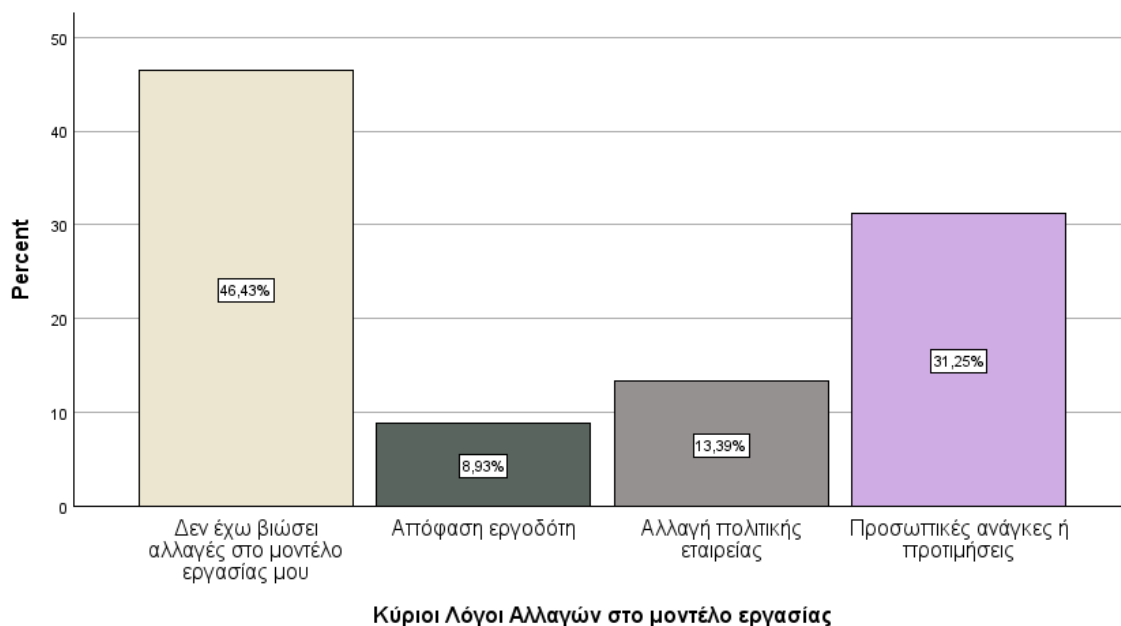
Διάγραμμα 5.23 Αποδοτικότητα στην τρέχουσα μορφή εργασίας

Όσον αφορά τις βασικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στην εξ αποστάσεως εργασία, η μεγαλύτερη συχνότητα καταγράφεται στην έλλειψη αλληλεπίδρασης με συναδέλφους, με ποσοστό 50,9% (N=57), ακολουθούμενη από τη διαχείριση χρόνου, με ποσοστό 31,3% (N=35). Επόμενος έρχεται η έλλειψη χωριστού χώρου εργασίας, επίσης με 31,3% (N=35), ενώ ακολουθούν τα τεχνολογικά προβλήματα με 22,3% (N=25) και οι περιορισμοί στην πρόσβαση σε εργαλεία ή πληροφορίες με 15,2% (N=17). Τέλος, ένας ερωτώμενος (0,9%) ανέφερε στην κατηγορία Άλλο, ότι αντιμετωπίζει πρόβλημα με την κατανόηση από τον περίγυρό του.



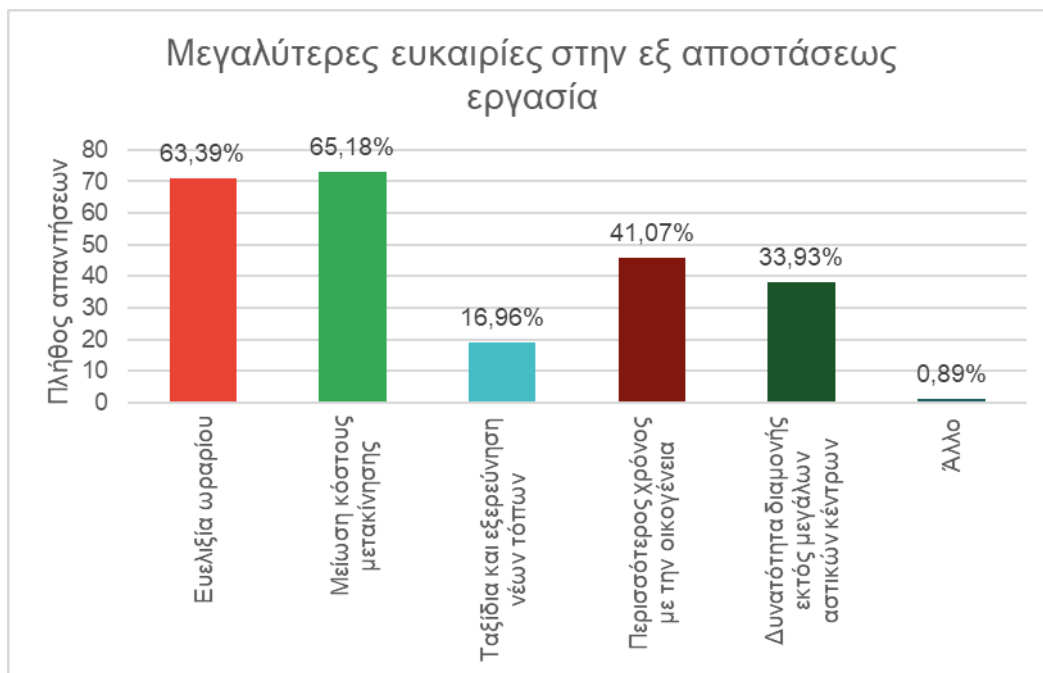
Διάγραμμα 5.24 Βασικές προκλήσεις στην εξ αποστάσεως εργασία

Ο λόγος για τον οποίο υπήρξαν αλλαγές στο μοντέλο εργασίας των εργαζομένων διαφέρει ανά περίπτωση. Η πλειοψηφία (N=52, 46,4%) αναφέρει ότι δεν έχουν βιώσει καμία αλλαγή στο μοντέλο εργασίας τους. Στη συνέχεια, το 31,3% (N=35) αναφέρει πως οι αλλαγές προήλθαν από προσωπικές ανάγκες ή προτιμήσεις, ενώ το 13,4% (N=15) συνδέει τις αλλαγές με την πολιτική της εταιρείας. Το 8,9% (N=10) των εργαζομένων επισημαίνει ότι η αλλαγή στο μοντέλο εργασίας τους ήταν απόφαση του εργοδότη.



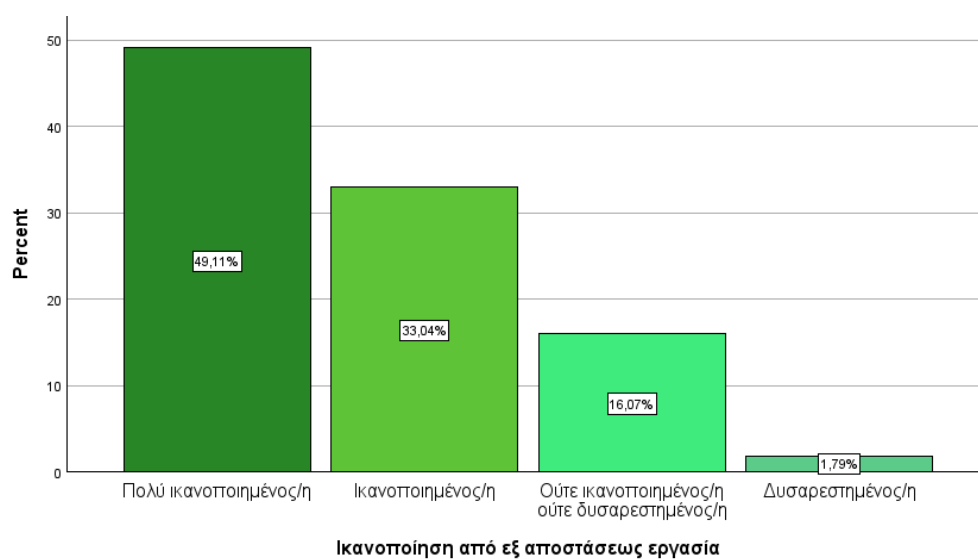
Διάγραμμα 5.25 Κύριοι Λόγοι Αλλαγών στο μοντέλο εργασίας

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτώμενων, οι μεγαλύτερες ευκαιρίες που προσφέρονται στην εξ αποστάσεως εργασία περιλαμβάνουν τη μείωση κόστους μετακίνησης, με ποσοστό 65,2% (N=73), και την ευελιξία ωραρίου, με ποσοστό 63,4% (N=71). Ακολουθούν ο περισσότερος χρόνος με την οικογένεια, με 41,1% (N=46), ενώ το 33,9% (N=38) αναφέρει τη δυνατότητα διαμονής εκτός μεγάλων αστικών κέντρων. Επίσης, σημαντικά είναι τα ταξίδια και η εξερεύνηση νέων τόπων με 17,0% (N=19). Τέλος, ένας ερωτώμενος (0,9%) ανέφερε στην κατηγορία Άλλο, ότι θεωρεί πως η εξ αποστάσεως εργασία προσφέρει άνεση και καλύτερη συγκέντρωση.



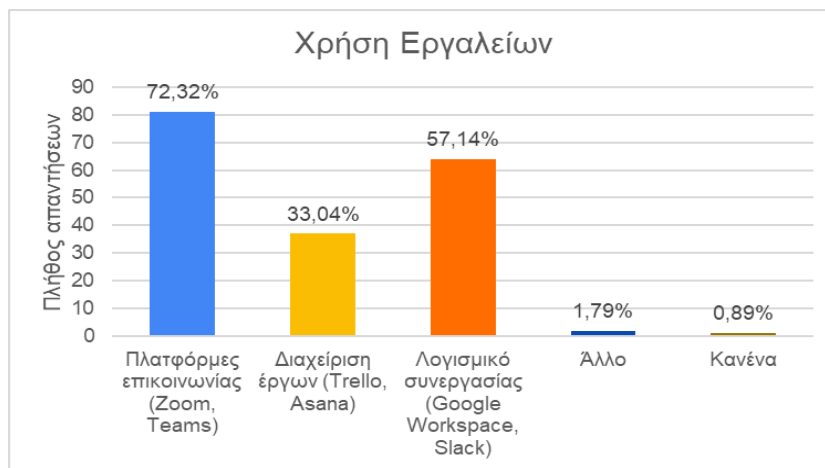
Διάγραμμα 5.26 Μεγαλύτερες ευκαιρίες στην εξ αποστάσεως εργασία

Η ικανοποίηση από την εξ αποστάσεως εργασία καταγράφει τα εξής αποτελέσματα: Οι περισσότεροι είναι πολύ ικανοποιημένοι με ποσοστό 49,1% (N=55), ενώ ακολουθούν οι ικανοποιημένοι με 33,0% (N=37). Στην κατηγορία ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι κατατάσσεται το 16,1% (N=18), και τέλος, οι δυσαρεστημένοι είναι μόλις το 1,8% (N=2). Παρά τη δυνατότητα επιλογής, κανένας από τους συμμετέχοντες δεν δήλωσε πολύ δυσαρεστημένος.



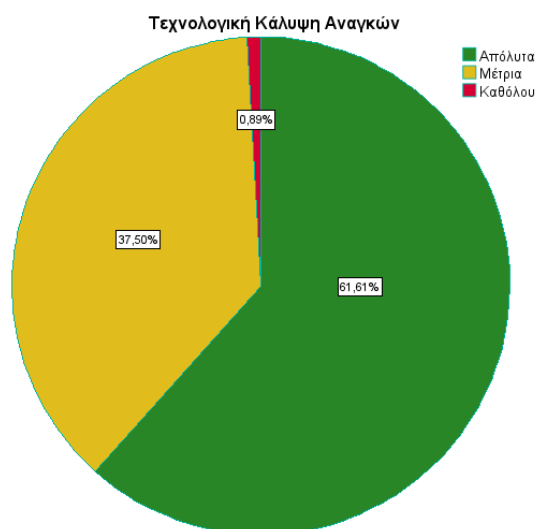
Διάγραμμα 5.27 Ικανοποίηση από εξ αποστάσεως εργασία

Σύμφωνα με τα διάγραμμα 5.28, οι πλατφόρμες επικοινωνίας (Zoom, Teams) είναι οι πιο συχνά χρησιμοποιούμενες με ποσοστό 72,3% (N=81). Ακολουθούν τα λογισμικά συνεργασίας (Google Workspace, Slack) με ποσοστό 57,1% (N=64) και τα λογισμικά διαχείρισης έργων (Trello, Asana) με 33,0% (N=37). Μόνο 2 ερωτώμενοι (1,8%) δήλωσαν Άλλο (τηλέφωνο και απομακρυσμένη διασύνδεση με γραφείο), ενώ ένας (0,9%) δεν χρησιμοποιεί κανένα από αυτά τα εργαλεία.



Διάγραμμα 5.28 Χρήση εργαλείων στην εξ αποστάσεως εργασία

Οι απαντήσεις γύρω από την τεχνολογική κάλυψη αναγκών δείχνουν ότι το 61,6% (N=69) των συμμετεχόντων εκφράζει ότι καλύπτονται απόλυτα οι τεχνολογικές τους ανάγκες. Ένα ποσοστό 37,5% (N=42) δηλώνει ότι η κάλυψη είναι μέτρια, ενώ το 0,9% (N=1) αναφέρει ότι δεν καλύπτεται καθόλου.



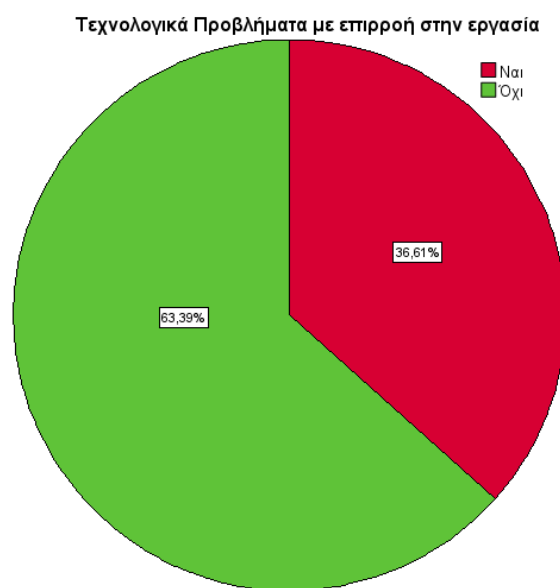
Διάγραμμα 5.29 Τεχνολογική Κάλυψη Αναγκών

Σχετικά με την τεχνολογική εκπαίδευση πάνω στα εργαλεία, το 76,8% (N=86) των συμμετεχόντων έχει λάβει εκπαίδευση, ενώ το 23,2% (N=26) δεν έχει παρακολουθήσει κάποιο σχετικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα.



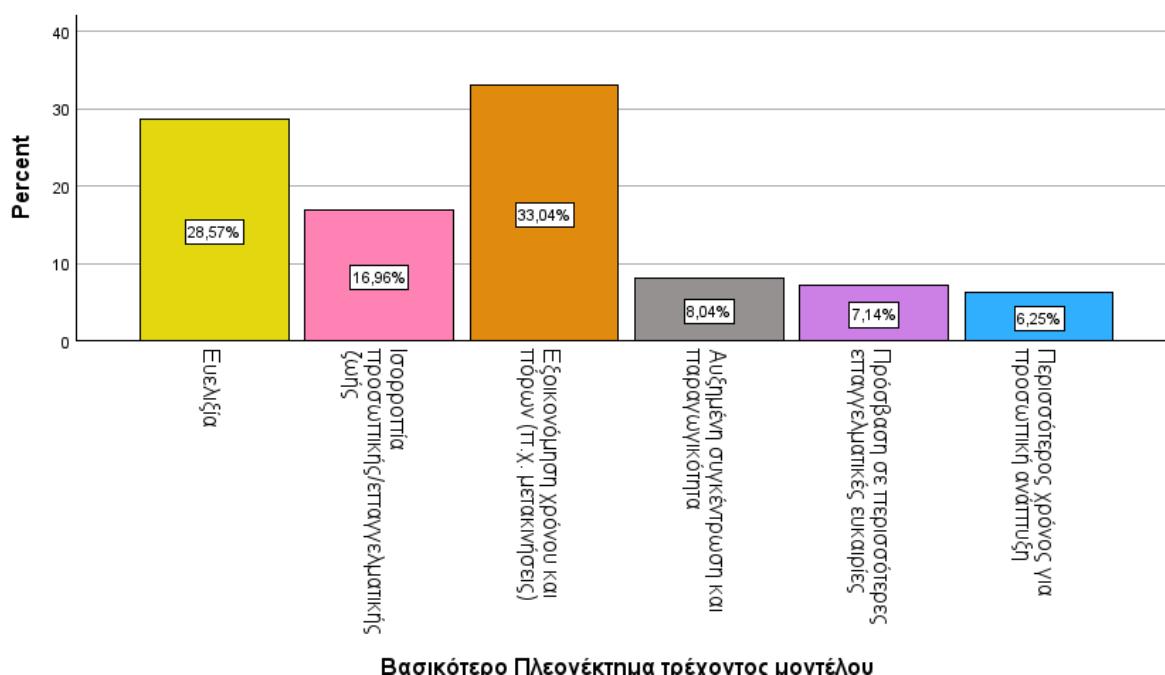
Διάγραμμα 5.30 Τεχνολογική Εκπαίδευση πάνω στα εργαλεία

Σχετικά με τα τεχνολογικά προβλήματα με επιρροή στην εργασία, το 36,6% (N=41) των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι έχουν αντιμετωπίσει τέτοια προβλήματα, ενώ το 63,4% (N=71) δεν έχει αντιμετωπίσει τεχνολογικά προβλήματα που επηρέασαν την εργασία του.



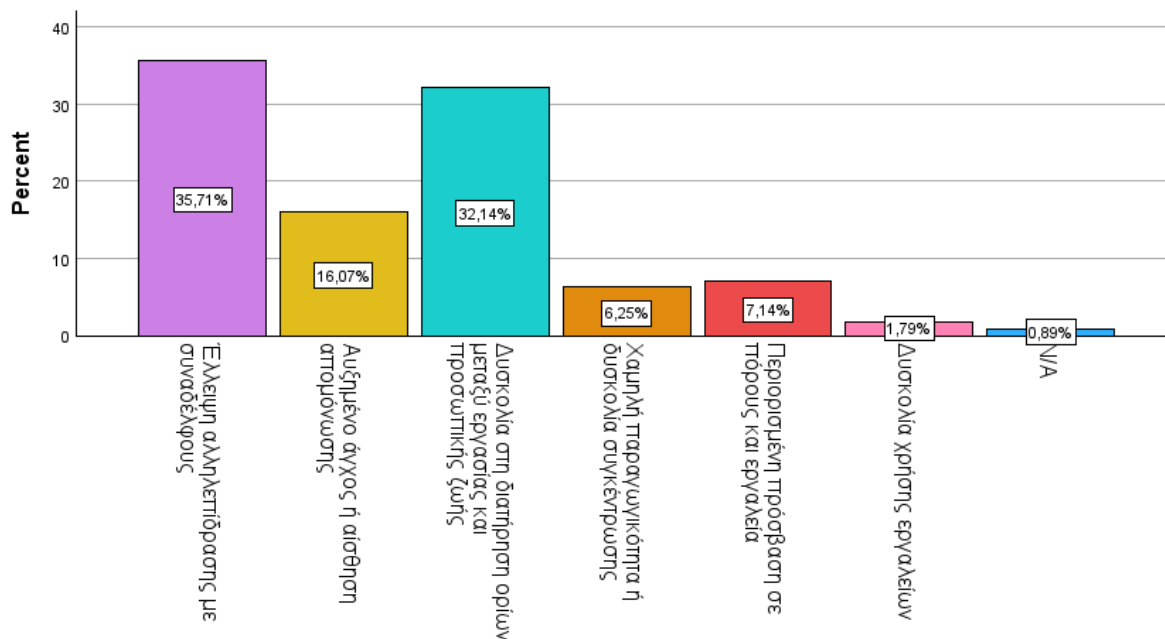
Διάγραμμα 5.31 Τεχνολογικά προβλήματα με επιρροή στην εργασία

Στη συνέχεια οι συμμετέχοντες, στο πλαίσιο των προσωπικών τους προτιμήσεων και απόψεων, ερωτήθηκαν ποιο θεωρούν το βασικότερο πλεονέκτημα του τρέχοντος μοντέλου εργασίας τους. Για το 33% (N=37) το βασικότερο πλεονέκτημα είναι η εξοικονόμηση χρόνου και πόρων (π.χ. μετακινήσεις). Ακολουθεί η ευελιξία με 28,6% (N=32) και η ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής με 17% (N=19). Το 8% (N=9) ανέφεραν την αυξημένη συγκέντρωση και παραγωγικότητα ως το μεγαλύτερο πλεονέκτημα, ενώ μικρότερα ποσοστά ανέφεραν την πρόσβαση σε περισσότερες επαγγελματικές ευκαιρίες (N=8, 7,1%) και τον περισσότερο χρόνο για προσωπική ανάπτυξη (N=7, 6,3%).



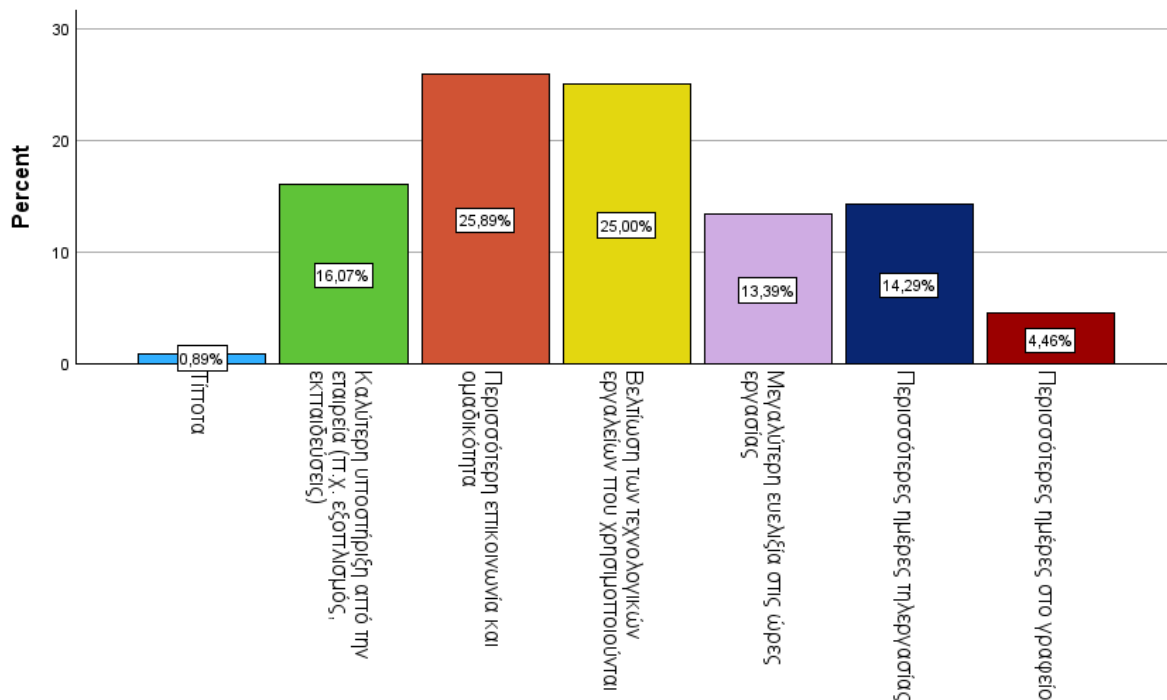
Διάγραμμα 5.32 Βασικότερο πλεονέκτημα τρέχοντος μοντέλου

Όταν οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν ποιο θεωρούν το βασικότερο μειονέκτημα του τρέχοντος μοντέλου εργασίας τους, ανέδειξαν την έλλειψη αλληλεπίδρασης με συναδέλφους ως το σημαντικότερο μειονέκτημα για το 35,7% (N=40). Επιπλέον, το 32,1% (N=36) αναφέρει ως πρόκληση τη δυσκολία διατήρησης ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, ενώ το 16,1% (N=18) αναφέρει πως βιώνει αυξημένο άγχος ή αίσθηση απομόνωσης. Χαμηλότερα ποσοστά καταγράφονται στη χαμηλή παραγωγικότητα ή δυσκολία συγκέντρωσης με 6,3% (N=7), την περιορισμένη πρόσβαση σε πόρους και εργαλεία με 7,1% (N=8) και το 1,8% δηλώνει πως τον δυσκολεύει η χρήση εργαλείων (N=2). Ένα μόνο άτομο (0,9%) συμπλήρωσε την επιλογή Άλλο για να αναφέρει πως δεν διαπιστώνει συγκεκριμένα μειονεκτήματα.



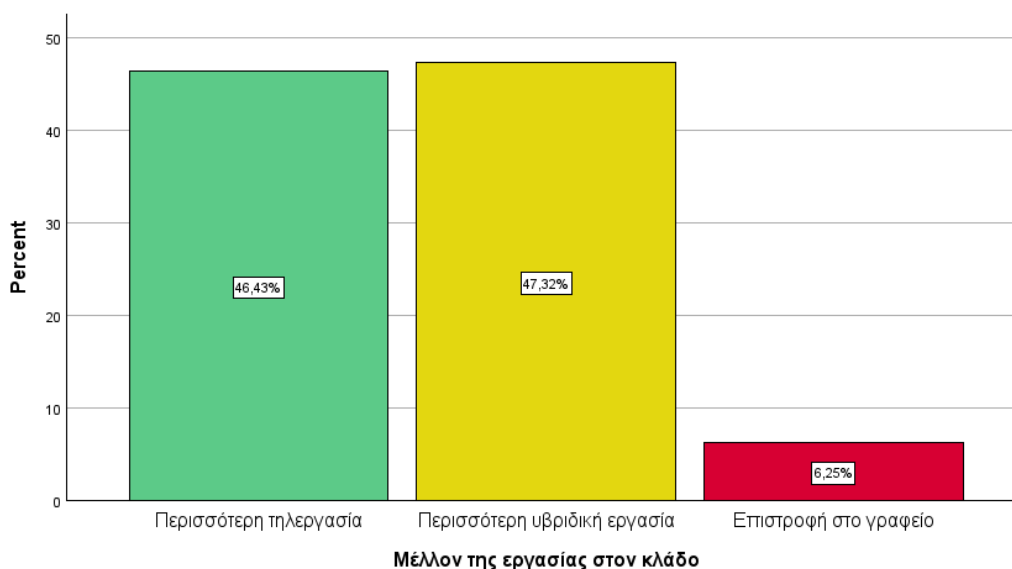
Διάγραμμα 5.33 Βασικότερο μειονέκτημα τρέχοντος μοντέλου

Στο διάγραμμα 5.34 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ερώτησης σχετικά με τι αλλαγή θα ήθελαν να δουν οι ερωτώμενοι στο μοντέλο εργασίας τους. Η κύρια επιθυμητή αλλαγή είναι η περισσότερη επικοινωνία και ομαδικότητα για το 25,9% (N=29) των συμμετεχόντων. Παρόμοιο ποσοστό, 25,0% (N=28), εκφράζει την ανάγκη για βελτίωση των τεχνολογικών εργαλείων. Επιπλέον, το 16,1% (N=18) των εργαζομένων επιθυμεί καλύτερη υποστήριξη από την εταιρεία, όπως εξοπλισμό και εκπαιδεύσεις, ενώ το 14,3% (N=16) ζητά περισσότερες ημέρες τηλεργασίας. Αντίθετα, το 4,5% (N=5) προτιμά περισσότερες ημέρες στο γραφείο, ενώ το 13,4% (N=15) θα ήθελε μεγαλύτερη ευελιξία στις ώρες εργασίας. Τέλος, ένας μόλις συμμετέχων (0,9%) δεν επιθυμεί καμία αλλαγή.



Διάγραμμα 5.34 Αλλαγές στο μοντέλο εργασίας

Όσον αφορά το μέλλον της εργασίας στον κλάδο τους η πλειονότητα των συμμετεχόντων προβλέπει αύξηση της υβριδικής εργασίας, με το 47,3% (N=53) να θεωρεί ότι αυτό θα είναι το κυρίαρχο μοντέλο στο μέλλον. Με ελάχιστη διαφορά στη δεύτερη θέση το 46,4% (N=52), εκτιμά ότι η τηλεργασία θα ενισχυθεί ακόμη περισσότερο, ενώ μόλις το 6,3% (N=7) πιστεύει ότι θα υπάρξει επιστροφή στο γραφείο ως κύρια μορφή εργασίας.



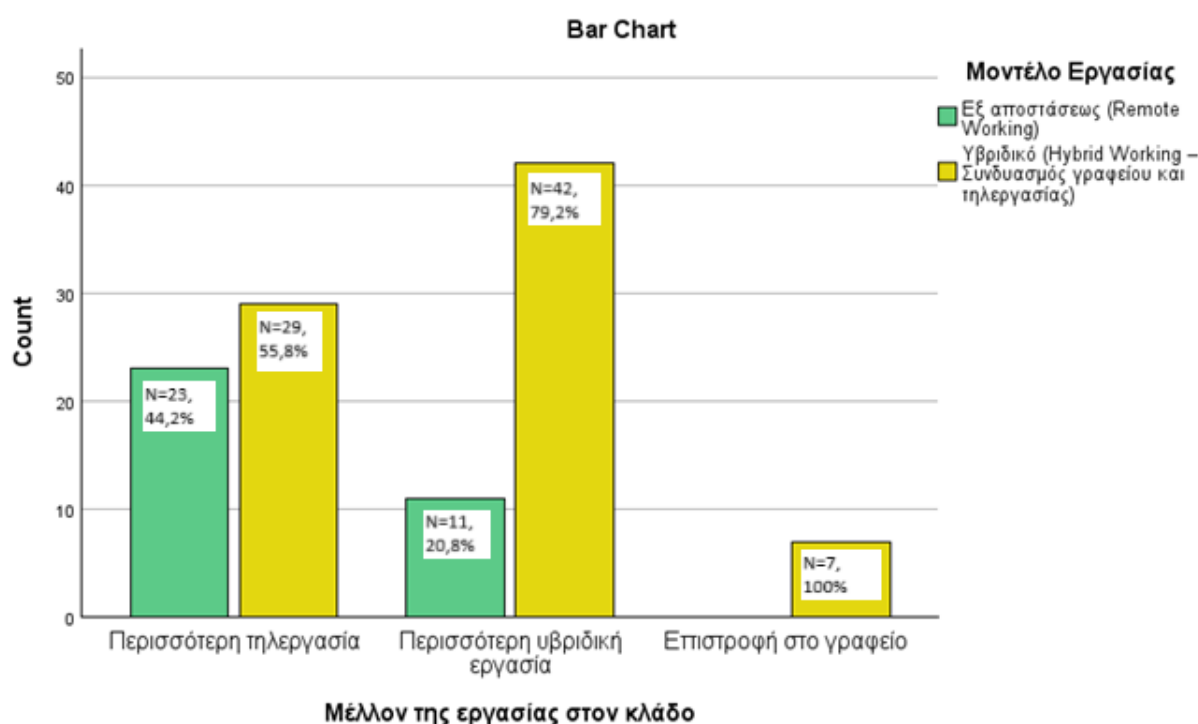
Διάγραμμα 5.35 Μέλλον της εργασίας στον κλάδο

Ενδιαφέρον έχει να μελετηθεί με ποιο μοντέλο εργάζονται και πως οραματίζονται το μέλλον της εργασίας στον κλάδο. Για να γίνει αυτό χρησιμοποιείται το στατιστικό εργαλείο του SPSS, Crosstabs, που μας παρέχει το εξής διάγραμμα, βασισμένο στα εξής αποτελέσματα:

Από τους 52 που απάντησαν ότι θα ήθελαν περισσότερη τηλεργασία, οι 23 προέρχονται από εξ αποστάσεως εργασία και οι 29 από το υβριδικό μοντέλο.

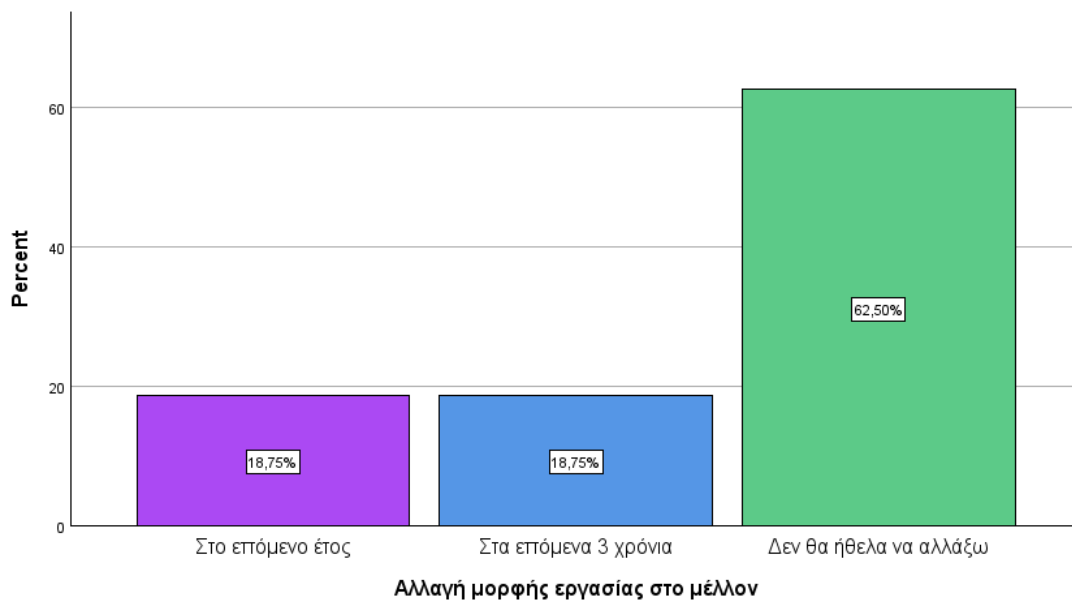
Από τους 53 που απάντησαν ότι θα ήθελαν περισσότερη υβριδική εργασία, οι 11 προέρχονται από εξ αποστάσεως εργασία και οι 42 από το υβριδικό μοντέλο.

Από τους 7 που απάντησαν ότι θα ήθελαν να επιστρέψουν στο γραφείο, κανείς δεν ήταν από εξ αποστάσεως, αλλά και οι 7 προέρχονταν από το υβριδικό μοντέλο.



Διάγραμμα 5.36 Συσχέτιση μοντέλου εργασίας με το μέλλον της εργασίας στον κλάδο

Σχετικά με την επιθυμία τους να αλλάξουν μορφή εργασίας στο μέλλον, αποτυπώνεται ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων δεν επιθυμεί αλλαγή στη μορφή εργασίας τους, με το 62,5% (N=70) να δηλώνει ότι δεν θα ήθελε να αλλάξει το υφιστάμενο καθεστώς. Αντίθετα, ένα 18,8% (N=21) επιθυμεί αλλαγή εντός του επόμενου έτους, ενώ το ίδιο ποσοστό, 18,8% (N=21), προτιμά να αλλάξει μοντέλο εργασίας μέσα στα επόμενα τρία χρόνια.



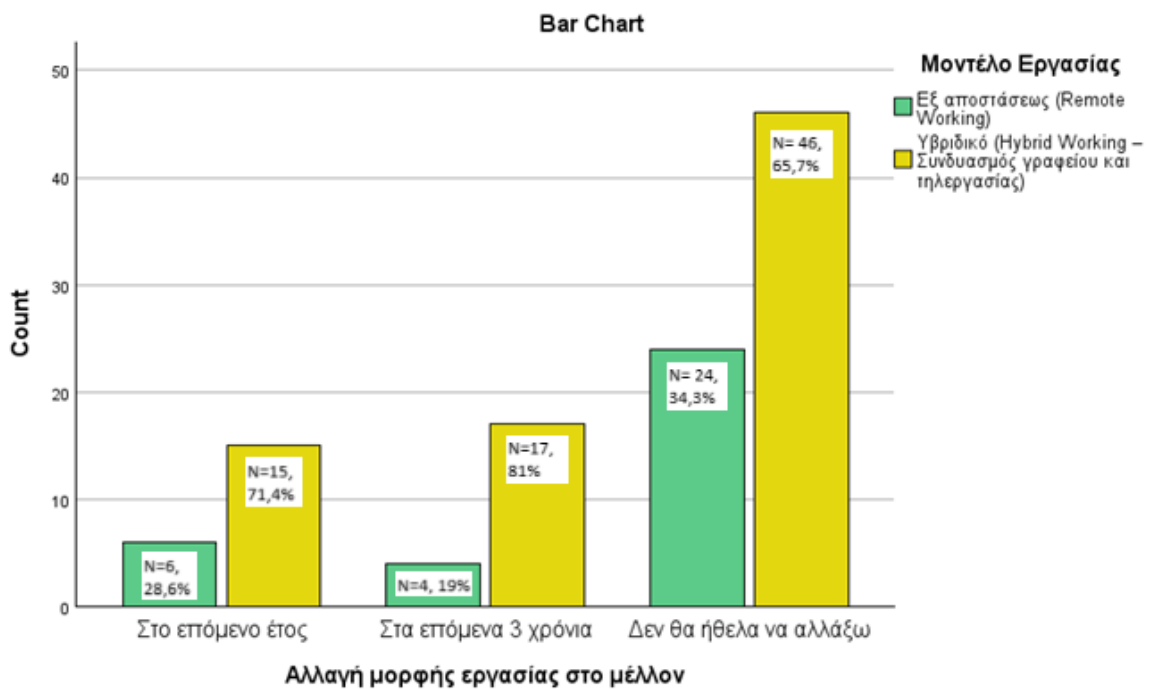
Διάγραμμα 5.37 Αλλαγή μορφής εργασίας στο μέλλον

Ενδιαφέρον έχει να μελετηθεί από ποιο μοντέλο προέρχονται όσοι θα ήθελαν να αλλάξουν μορφή εργασίας στο μέλλον. Για να γίνει αυτό χρησιμοποιείται το στατιστικό εργαλείο του SPSS, Crosstabs, που μας παρέχει το εξής διάγραμμα, βασισμένο στα εξής αποτελέσματα:

Από τους 21 που απάντησαν ότι θα ήθελαν να αλλάξουν μοντέλο εργασίας μέσα στο επόμενο έτος, οι 6 προέρχονται από εξ αποστάσεως εργασία και οι 15 από το υβριδικό μοντέλο.

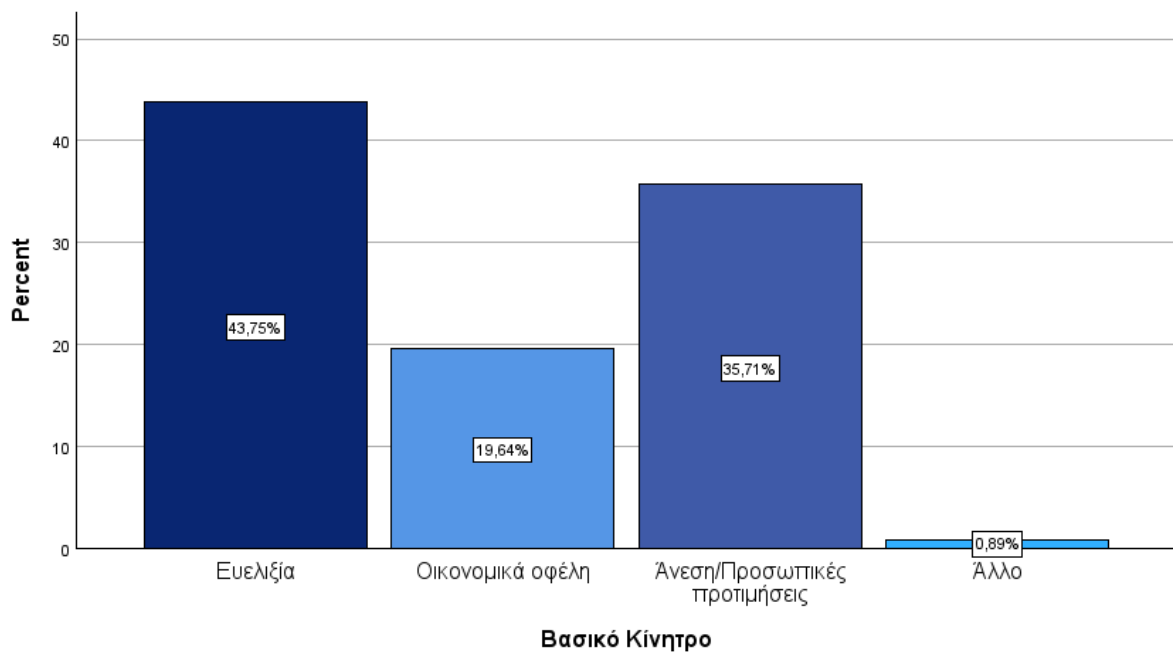
Από τους 21 που απάντησαν ότι θα ήθελαν να αλλάξουν μοντέλο εργασίας μέσα στα επόμενα 3 έτη, οι 4 προέρχονται από εξ αποστάσεως εργασία και οι 17 από το υβριδικό μοντέλο.

Από τους 70 που απάντησαν ότι δεν θα ήθελαν να αλλάξουν μοντέλο εργασίας στο μέλλον, οι 24 εργάζονται από εξ αποστάσεως και οι 46 βάση του υβριδικού μοντέλου.



Διάγραμμα 5.38 Συσχέτιση αλλαγής μορφής εργασίας με τρέχον μοντέλο εργασίας.

Αναφορικά με το βασικό κίνητρο επιλογής του τρέχοντος μοντέλου εργασίας, η ευελιξία έρχεται στην πρώτη θέση με το 43,8% (N=49) των συμμετεχόντων να την αναφέρει ως κύριο λόγο. Ακολουθούν οι παράγοντες άνεσης και προσωπικών προτιμήσεων, που επιλέχθηκαν από το 35,7% (N=40), ενώ τα οικονομικά οφέλη αποτελούν κίνητρο για το 19,6% (N=22) των εργαζομένων. Ενώ μόλις ένα άτομο (0,9%) δήλωσε ότι το κίνητρό του ανήκει στην κατηγορία Άλλο, με εκείνο να εξηγεί ότι επέλεξε ως μόνιμο τόπο κατοικίας την επαρχία και στον τομέα του δεν υπάρχουν ευκαιρίες εκεί.



Διάγραμμα 5.39 Βασικό κίνητρο αποδοχής ή προτίμησης εξ αποστάσεως εργασίας

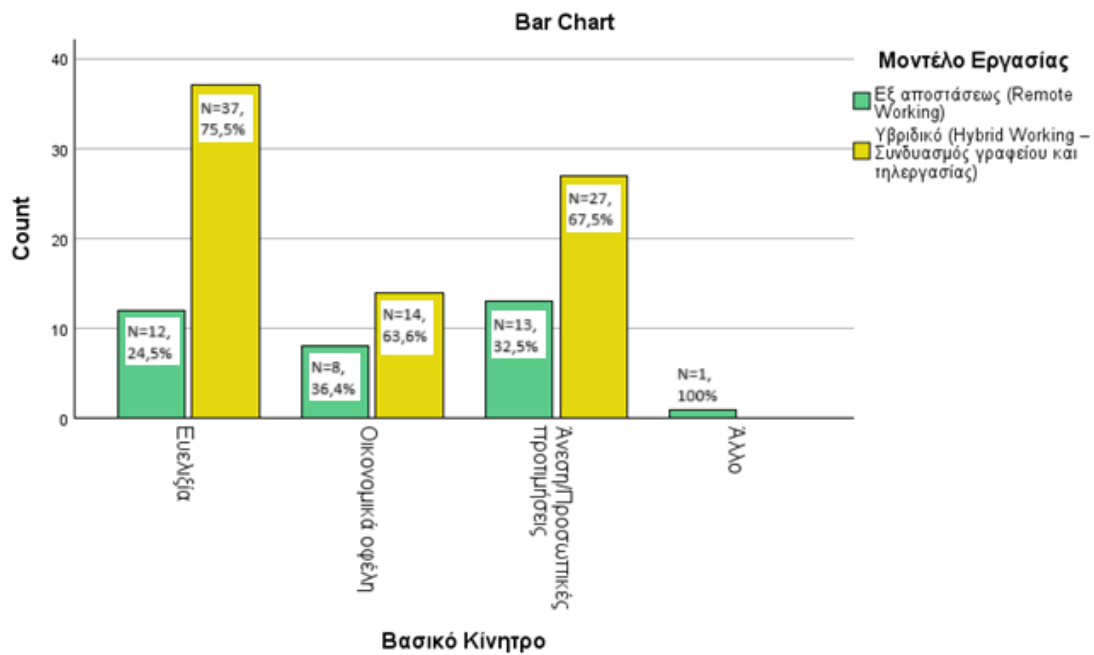
Επίσης αξίζει να μελετηθεί το βασικό κίνητρο αποδοχής ή προτίμησης της εξ αποστάσεως εργασίας αναλόγως του μοντέλου από το οποίο προέρχονται. Για να γίνει αυτό χρησιμοποιείται το στατιστικό εργαλείο του SPSS, Crosstabs, που μας παρέχει το εξής διάγραμμα, βασισμένο στα εξής αποτελέσματα:

Από τους 49 που απάντησαν ευελιξία, οι 12 προέρχονται από εξ αποστάσεως εργασία και οι 37 από το υβριδικό μοντέλο.

Από τους 22 που απάντησαν οικονομικά οφέλη, οι 8 προέρχονται από εξ αποστάσεως εργασία και οι 14 από το υβριδικό μοντέλο.

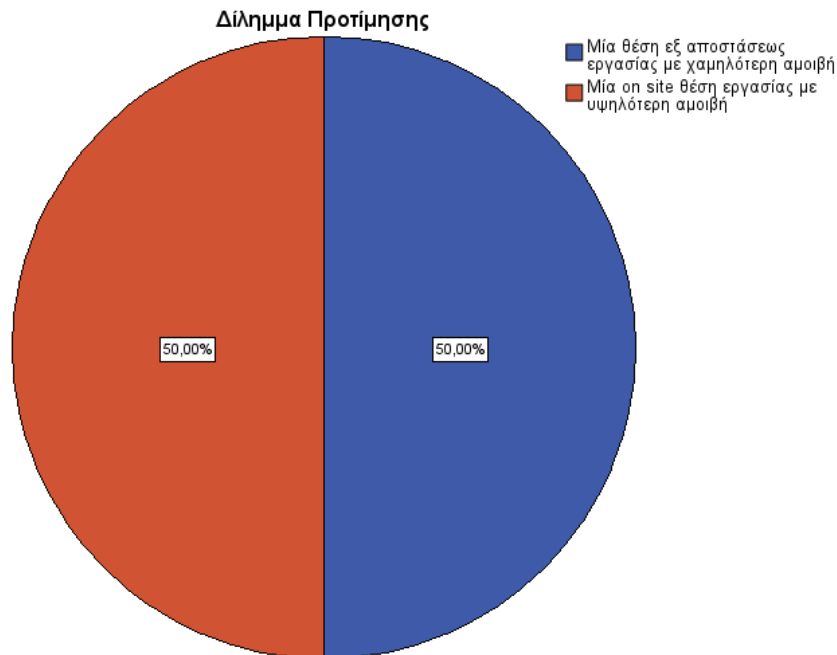
Από τους 40 που απάντησαν άνεση και προσωπικές προτιμήσεις, οι 13 εργάζονται από εξ αποστάσεως και οι 27 βάση του υβριδικού μοντέλου.

Και τέλος, ένας που απάντησε άλλο προέρχεται από εξ αποστάσεως εργασίας.



Διάγραμμα 5.40 Συσχέτιση τρέχοντος μοντέλου εργασίας με βασικό κίνητρο επιλογής

Στη συνέχεια η ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν ένα δίλημμα προτίμησης μεταξύ μιας θέσης εξ αποστάσεως εργασίας με χαμηλότερη αμοιβή και μιας on-site θέσης με υψηλότερη αμοιβή με το δείγμα κυριολεκτικά να διχάζεται. Ακριβώς το 50% (N=56, 50%) επέλεξε την πρώτη επιλογή, ενώ το ίδιο ποσοστό (N=56, 50%) επέλεξε τη δεύτερη.



Διάγραμμα 5.41 Δίλημμα προτίμησης μεταξύ αμοιβής και είδους εργασίας

Στο παρακάτω διάγραμμα παρουσιάζεται η αντίληψη των συμμετεχόντων σχετικά με την αποτελεσματική υποστήριξη των μοντέλων εργασίας από τους εργοδότες. Περίπου οι μισοί εργαζόμενοι (N=53, 47,3%) θεωρούν ότι οι εργοδότες υποστηρίζουν αποτελεσματικά τα τρέχοντα μοντέλα εργασίας, ενώ η πλειοψηφία (N=59, 52,7%) πιστεύει ότι δεν υπάρχει επαρκής υποστήριξη.



Διάγραμμα 5.42 Αποτελεσματική υποστήριξη τέτοιων μοντέλων από εργοδότες

Αναφορικά με την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με τη βιωσιμότητα των τρεχόντων μοντέλων εργασίας για τις επιχειρήσεις, η συντριπτική πλειονότητα (N=111, 99,1%) θεωρεί ότι η τηλεργασία και τα υβριδικά μοντέλα αποτελούν βιώσιμες λύσεις για τις επιχειρήσεις, ενώ μόλις ένας συμμετέχων (N=1, 0,9%) διαφωνεί.



Διάγραμμα 5.43 Η εξ αποστάσεως εργασία ως βιώσιμη λύση για τις επιχειρήσεις

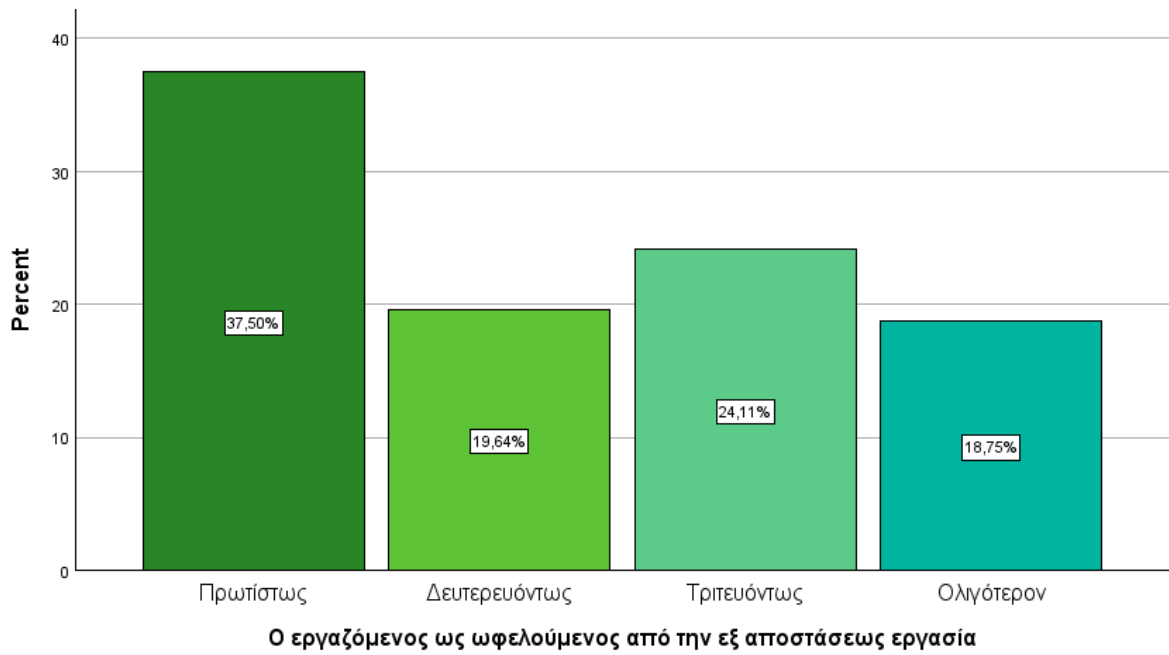
Στα παρακάτω διαγράμματα παρουσιάζεται η αντίληψη των συμμετεχόντων σχετικά με το ποιος ωφελείται περισσότερο από την εξ αποστάσεως εργασία. Οι περισσότεροι θεωρούν ότι ο εργαζόμενος είναι ο κύριος ωφελούμενος, καθώς το 37,5% (N=42) τον κατέταξε στην πρώτη θέση, ενώ το 19,6% (N=22) στη δεύτερη και το 24,1% (N=27) στην τρίτη θέση. Αντίθετα, το 18,8% (N=21) τον τοποθέτησε ως τον λιγότερο ωφελούμενο.

Ο εργοδότης εμφανίζεται να ωφελείται σε μικρότερο βαθμό, με την πλειοψηφία (N=44, 39,3%) να τον κατατάσσει ως δευτερευόντως ωφελούμενο και μόλις το 22,3% (N=25) να τον τοποθετεί στην πρώτη θέση. Την τρίτη θέση του δίνουν με 19,6% (N=22), ενώ ως λιγότερο ωφελούμενο τον βλέπουν το 18,8% των ερωτηθέντων (N=21).

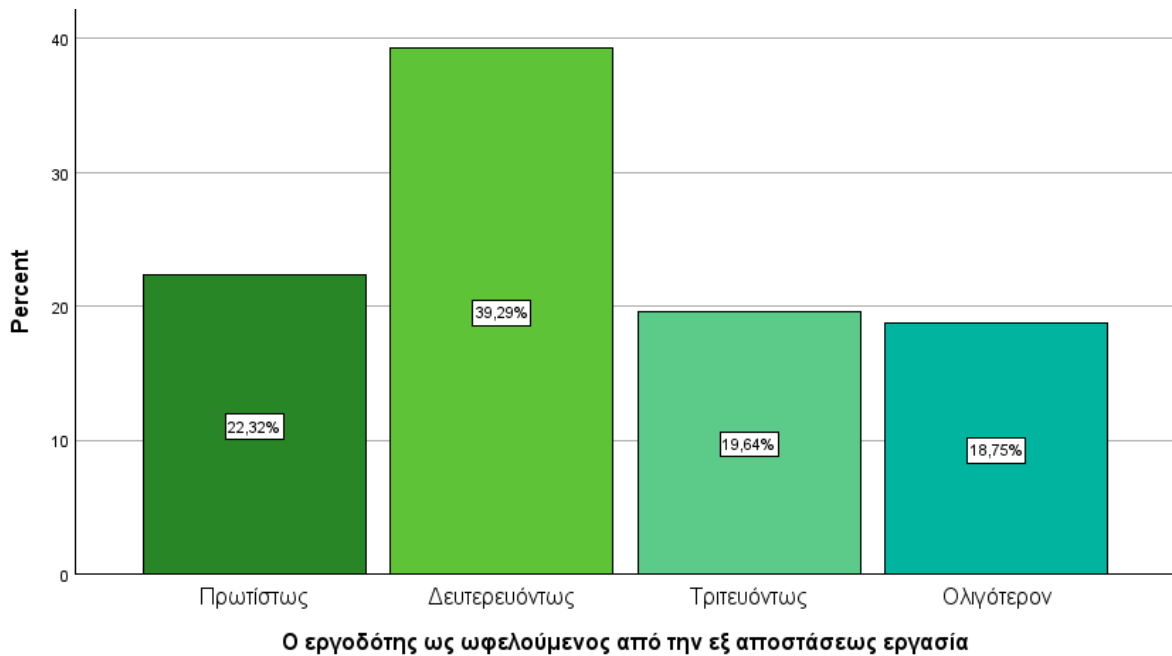
Το περιβάλλον και η οικονομία αξιολογούνται ως λιγότερο ωφελημένα από την τηλεργασία. Το περιβάλλον συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό του στην τρίτη θέση με 32,1% (N=36). Την πρωτιά του δίνει το 15,2% (N=17), ως δεύτερο ωφελούμενο το έχει το 25% (N=28) και ως τελευταίο το 27,7% (N=31).

Η οικονομία θεωρείται η λιγότερο ωφελημένη έχοντας την πρωτιά στην τελευταία θέση από το 34,8% (N=39). Ως τη βασικότερα ωφελούμενη την βλέπει το 25% (N=28), στη δεύτερη θέση την έχει το 16,1% (N=18) και στην τρίτη το 24,1% (N=27).

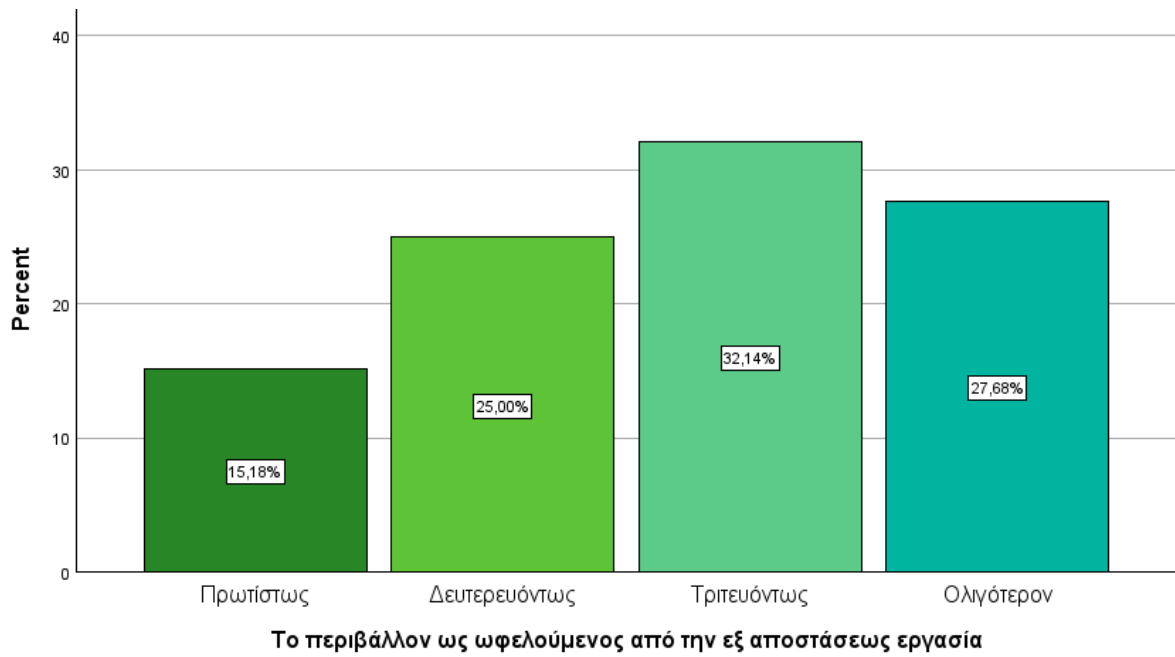
Έτσι, η σειρά κατάταξης που προκύπτει είναι πρώτα ο εργαζόμενος, έπειτα ο εργοδότης, στη συνέχεια το περιβάλλον και τέλος η οικονομία.



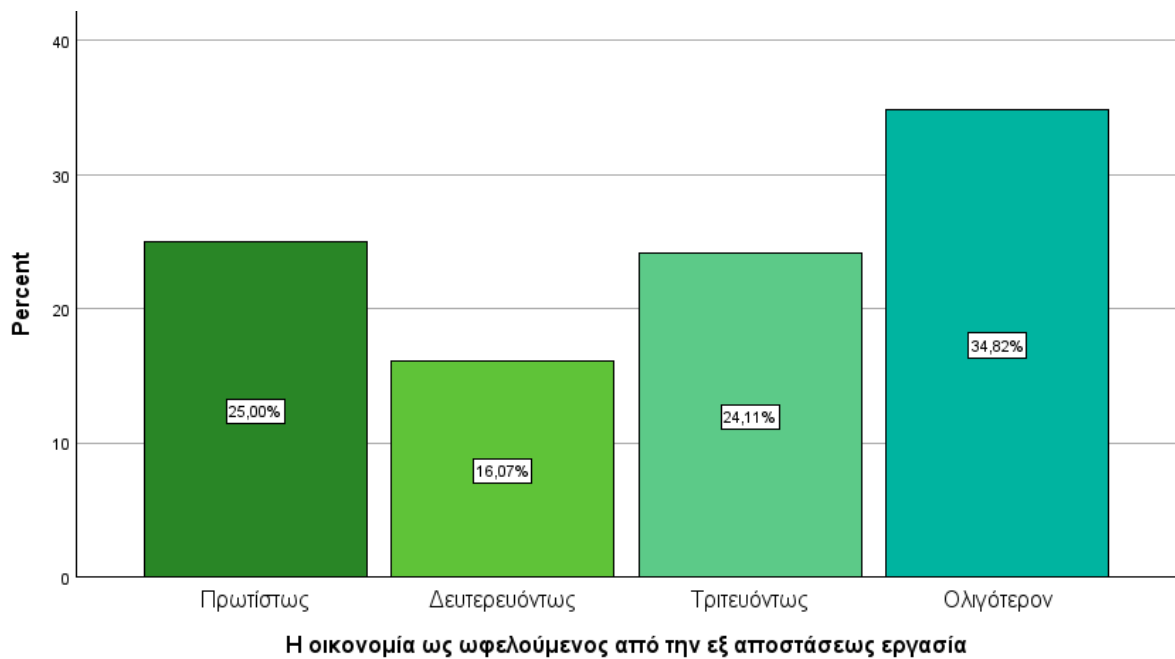
Διάγραμμα 5.44 Ο εργαζόμενος ως ωφελούμενος από την εξ αποστάσεως εργασία



Διάγραμμα 5.45 Ο εργοδότης ως ωφελούμενος από την εξ αποστάσεως εργασία



Διάγραμμα 5.46 Το περιβάλλον ως ωφελούμενος από την εξ αποστάσεως εργασία

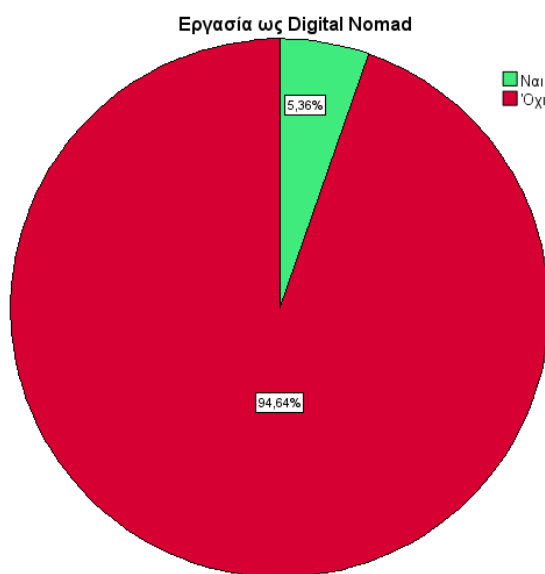


Διάγραμμα 5.47 Η οικονομία ως ωφελούμενος από την εξ αποστάσεως εργασία

5.1.3 Ψηφιακοί Νομάδες – Αναφορά στις 6 απαντήσεις

Στην παρούσα ενότητα, εξετάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με τους digital nomads, οι οποίοι αποτελούν μία από τις πιο ενδιαφέρουσες κατηγορίες εργαζομένων στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον. Αν και οι απαντήσεις από αυτήν την ομάδα είναι περιορισμένες, με μόνο 6 θετικές απαντήσεις, η παρουσία τους στην έρευνα προσφέρει ενδιαφέροντα στοιχεία για την κατανόηση των χαρακτηριστικών και των αναγκών αυτών των εργαζομένων. Ενώ το μέγεθος του δείγματος δεν είναι αντιπροσωπευτικό για να εξαχθούν ευρύτερα συμπεράσματα, η αναφορά στα αποτελέσματα της ομάδας αυτής είναι χρήσιμη για την καλύτερη κατανόηση των προτιμήσεων και των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι digital nomads στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.

Επομένως, στην ερώτηση αν έχουν εργαστεί ως digital nomads, μόνο το 5,4% των συμμετεχόντων (N=6) απάντησε θετικά, ενώ το 94,6% (N=106) δήλωσε ότι δεν έχει εργαστεί με αυτόν τον τρόπο.



Διάγραμμα 5.48 Εργασία ως digital nomads

Στην ερώτηση για τη συχνότητα αλλαγής τοποθεσίας, οι απαντήσεις των συμμετεχόντων ήταν ισοκατανομημένες. Το 50% (N=3) των συμμετεχόντων ανέφερε ότι αλλάζει τοποθεσία κάθε 3-6 μήνες, ενώ το υπόλοιπο 50% (N=3) δηλώνει ότι αλλάζει τοποθεσία κάθε χρόνο. Κανείς δεν ανέφερε ότι αλλάζει τοποθεσία κάθε μήνα, που υπήρχε σαν απάντηση, ή με κάποια άλλη χρονική συχνότητα.

Συχνότητα Αλλαγής Τοποθεσίας				
	Συχνότητα (N)	Ποσοστό (%)	Έγκυρο Ποσοστό (%)	Αθροιστικό Ποσοστό (%)
Κάθε 3-6 μήνες	3	50,0	50,0	50,0
Κάθε χρόνο	3	50,0	50,0	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Πίνακας 5.2 Συχνότητα Αλλαγής Τοποθεσίας των Digital Nomads

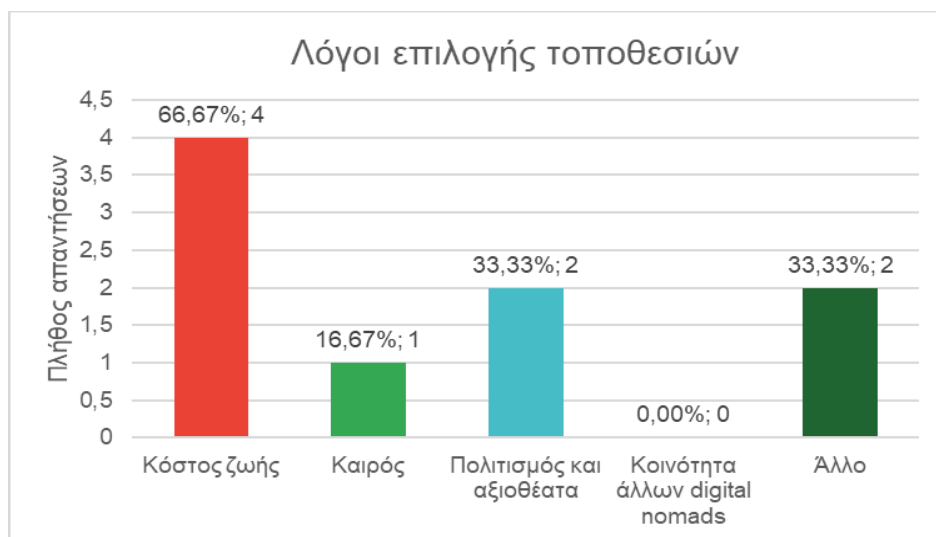
Στην ερώτηση για τις χώρες ή πόλεις που έχουν επισκεφτεί οι συμμετέχοντες ως digital nomads, οι απαντήσεις καταγράφουν μια ποικιλία προορισμών, αν και το δείγμα είναι μικρό. Κάθε συμμετέχων ανέφερε διαφορετικούς προορισμούς. Με ισόποσο ποσοστό 16,7% (N=1) κάποιος έχει επισκεφτεί το Ηνωμένο Βασίλειο και την Ταϊλάνδη, κάποιος άλλος το Λονδίνο, το Ντουμπάι, την Αθήνα, τα Ιωάννινα και την Κρήτη, ενώ ένας τρίτος τη Μανίλα και την περιοχή Μπικόλ. Ένας τέταρτος έχει βρεθεί στο Ναύπλιο, και κάποιος άλλος την Ολλανδία, την Πορτογαλία, άλλες χώρες της Ασίας και της Αφρικής και ελληνικά νησιά. Αναφορά από κάποιον άλλον γίνεται για τη Στοκχόλμη, τη Μαδρίτη αλλά και τη Ρόδο, Ρέθυμνο, Σιάτιστα. Πέρα από απλή αναφορά των τοποθεσιών, δεν μπορεί να εξαχθεί κανένα συμπέρασμα, καθώς έστω και εξόφθαλμα δεν επαναλαμβάνεται ούτε μία περιοχή. Φαίνεται ότι οι digital nomads έχουν την ευχέρεια να μετακινούνται μεταξύ διαφορετικών πολιτισμών και περιοχών, ανάλογα με τις επαγγελματικές τους ανάγκες και τις προτιμήσεις τους.

Χώρες ή Πόλεις Διαμονής				
	Συχνότητα (N)	Ποσοστό (%)	Έγκυρο Ποσοστό (%)	Αθροιστικό Ποσοστό (%)
Ηνωμένο Βασίλειο, Ταϊλάνδη	1	16,7	16,7	16,7
Λονδίνο, Ντουμπάι, Αθήνα, Ιωάννινα, Κρήτη	1	16,7	16,7	33,3
Μανίλα, περιοχή Μπικόλ	1	16,7	16,7	50,0
Ναύπλιο	1	16,7	16,7	66,7
Ολλανδία, Πορτογαλία, κάποιες χώρες της Ασίας και της Αφρικής για πολύ μικρό χρονικό διάστημα, ελληνικά νησιά, Ηπειρωτική Ελλάδα	1	16,7	16,7	83,3
Ρόδος, Σιάτιστα, Ρέθυμνο, Στοκχόλμη, Μαδρίτη	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Πίνακας 5.3 Χώρες ή πόλεις διαμονής ως digital nomads

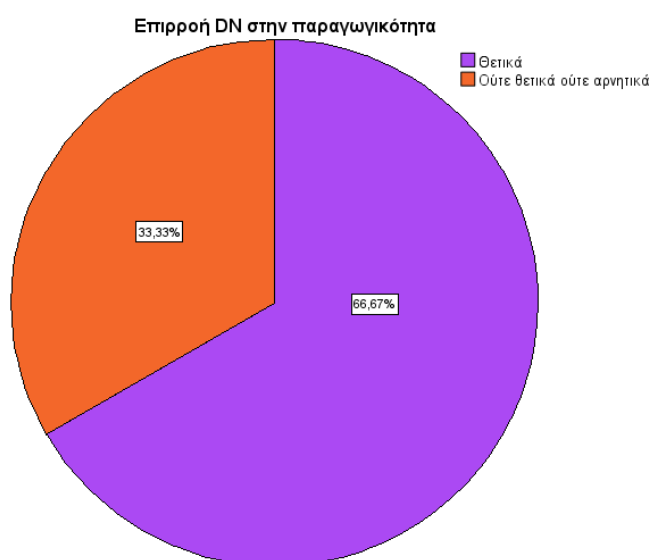
Στην ερώτηση για τους κύριους λόγους επιλογής των τοποθεσιών ως digital nomads, οι συμμετέχοντες ανέφεραν κυρίως το κόστος ζωής, το οποίο επιλέχθηκε από 4 άτομα (66,7%).

Ακολούθησαν ο πολιτισμός και τα αξιοθέατα, με 2 άτομα να το επιλέγουν (33,3%), ενώ ο καιρός αναφέρθηκε από 1 άτομο (16,7%). Αξιοσημείωτο είναι ότι η κοινότητα άλλων digital nomads δεν αναφέρθηκε ως σημαντικός παράγοντας από κανέναν συμμετέχοντα, ενώ άλλοι δύο συμμετέχοντες προσδιόρισαν προσωπικούς λόγους με το ίδιο ποσοστό (N=2, 33,3%).



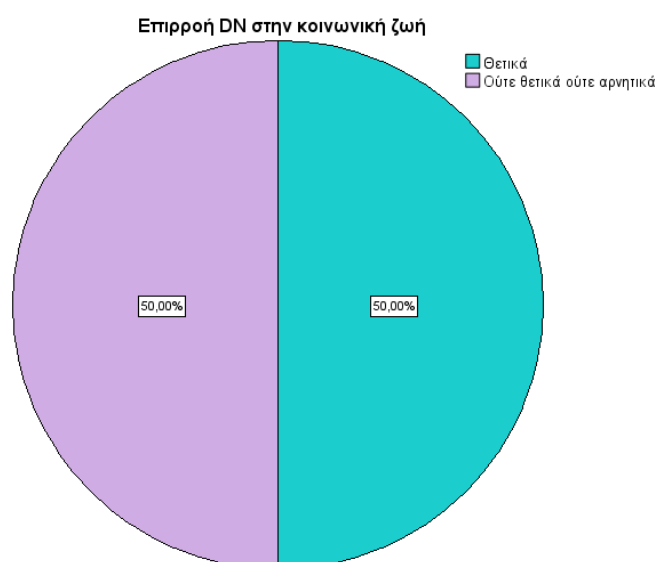
Διάγραμμα 5.49 Λόγοι επιλογής τοποθεσιών

Στην ερώτηση για την επιρροή της εργασίας ως digital nomads στην παραγωγικότητα, οι περισσότεροι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι η επιρροή ήταν θετική, με 4 άτομα να το επισημαίνουν (66,7%). Αντίθετα, 2 άτομα ανέφεραν ότι δεν παρατήρησαν καμία σημαντική αλλαγή στην παραγωγικότητα (33,3%). Ενώ αρνητικά δεν απάντησε κανένας από τους συμμετέχοντες.



Διάγραμμα 5.50 Επιρροή στην παραγωγικότητα

Στη συνέχεια σχετικά με την επιρροή της εργασίας ως digital nomads πάνω στην κοινωνική ζωή, οι συμμετέχοντες παρουσίασαν ισοκατανομή, με 3 άτομα να αναφέρουν ότι η επιρροή ήταν θετική (50%) και 3 άτομα να δηλώνουν ότι δεν υπήρξε καμία σημαντική αλλαγή στην κοινωνική τους ζωή (50%). Ενώ πάλι αρνητικά δεν απάντησε κανένας από τους συμμετέχοντες.



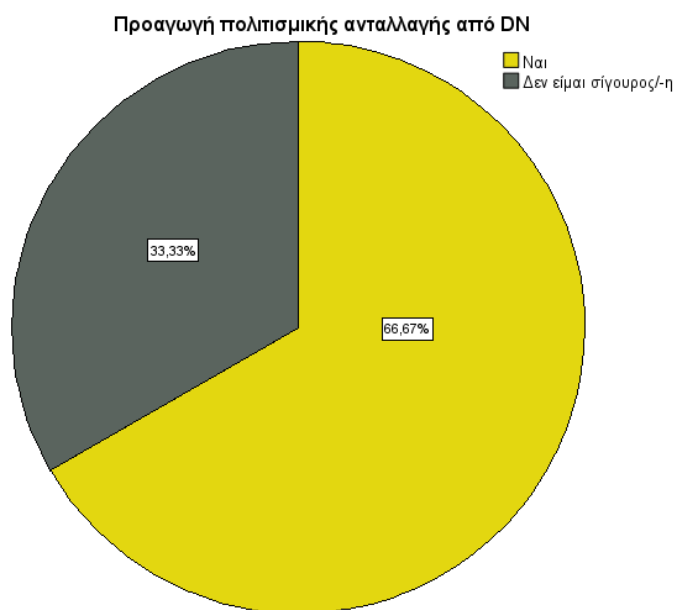
Διάγραμμα 5.51 Επιρροή στην κοινωνική ζωή

Όσον αφορά τις πολιτισμικές συγκρούσεις και την επίδρασή τους στην παραγωγικότητα, όλοι οι συμμετέχοντες (N=6, 100%) ανέφεραν ότι δεν έχουν αντιμετωπίσει κάποιο τέτοιο εμπόδιο.

Πολιτισμικές συγκρούσεις με επιρροή στην παραγωγικότητα				
	Συχνότητα (N)	Ποσοστό (%)	Έγκυρο Ποσοστό (%)	Αθροιστικό Ποσοστό (%)
Όχι	6	100,0	100,0	100,0

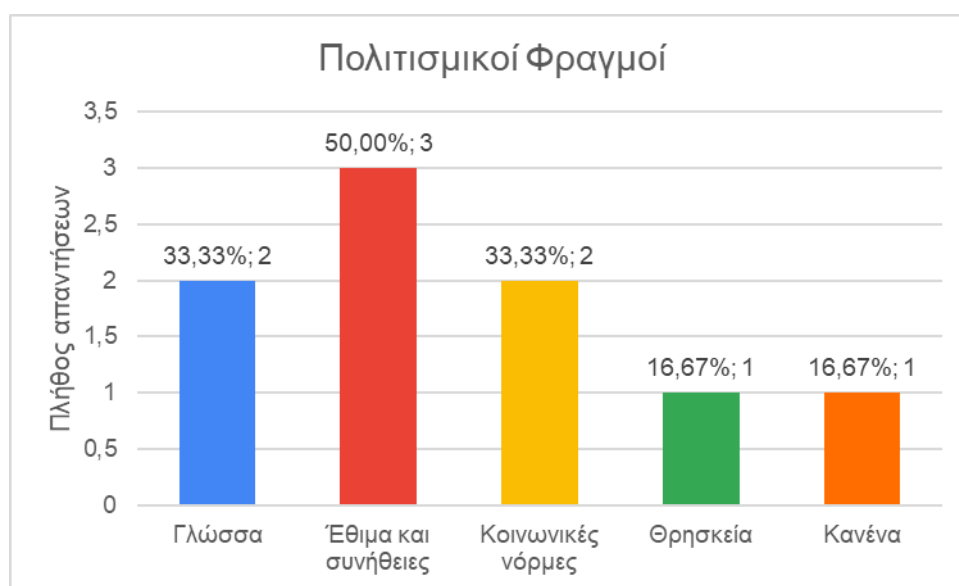
Πίνακας 5.4 Πολιτισμικές συγκρούσεις με επιρροή στην παραγωγικότητα

Σχετικά με την προαγωγή της πολιτισμικής ανταλλαγής από τους digital nomads, 4 (66,7%) αναφέρουν ότι οι digital nomads προάγουν την πολιτισμική ανταλλαγή, ενώ 2 (33,3%) δήλωσαν ότι δεν είναι σίγουροι για αυτό το θέμα. Αρνητική απάντηση δεν δόθηκε από κανέναν.



Διάγραμμα 5.52 Προαγωγή πολιτισμικής ανταλλαγής

Τέλος, στην ερώτηση για τους μεγαλύτερους πολιτισμικούς φραγμούς που έχουν συναντήσει, 3 συμμετέχοντες (50%) ανέφεραν τα έθιμα και τις συνήθειες. Ακολούθησαν η γλώσσα και οι κοινωνικές νόρμες από 2 άτομα (33,3%) για κάθε παράγοντα, ενώ από μία αναφορά είχαν η θρησκεία και η απουσία φραγμών (N=1, 16,7%). Οι απαντήσεις αυτές υποδηλώνουν ότι οι πολιτισμικοί φραγμοί συνδέονται κυρίως με τις διαφορές στους πολιτισμικούς κώδικες και τις συνήθειες, ενώ άλλοι παράγοντες όπως η θρησκεία φαίνεται να επηρεάζουν λιγότερο.



Διάγραμμα 5.53 Πολιτισμικοί φραγμοί

5.2 Ερευνητικά ερωτήματα

- i. Πώς επηρεάζουν οι δημογραφικοί παράγοντες (φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, επαγγελματική κατάσταση) την προτίμηση των εργαζομένων για τηλεργασία ή φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας;

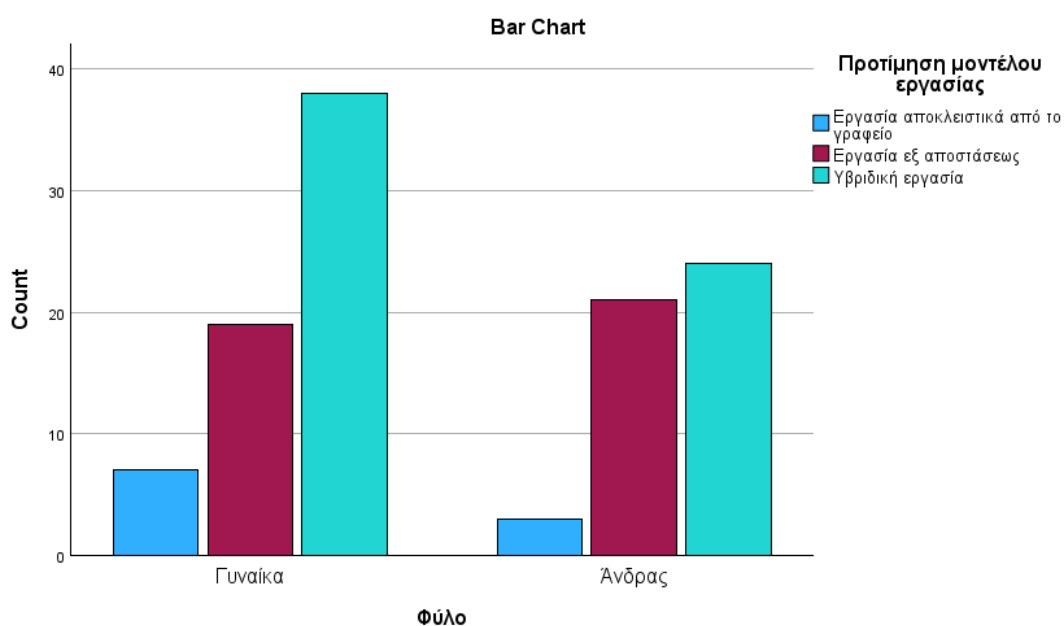
Για να απαντηθεί το συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα, χρησιμοποιήθηκαν ως βάση τα 112 ερωτηματολόγια και πραγματοποιήθηκε έλεγχος X^2 (Chi-square) για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των δημογραφικών μεταβλητών των συμμετεχόντων και της προτίμησής τους ως προς το μοντέλο εργασίας, με επίπεδο σημαντικότητας 5%.

Η πρώτη μεταβλητή που εξετάστηκε ήταν το φύλο. Όπως προκύπτει από τον Πίνακα 5.5, δεν εντοπίζεται στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του φύλου και της προτίμησης μοντέλου εργασίας ($p = .269 > .05$).

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,629 ^a	2	,269
Likelihood Ratio	2,641	2	,267
Linear-by-Linear Association	,140	1	,708
N of Valid Cases	112		
a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,29.			

Πίνακας 5.5 Έλεγχος X^2 μεταξύ φύλου και προτίμησης μοντέλου εργασίας

Στο Διάγραμμα 5.54, παρουσιάζεται η κατανομή των απαντήσεων, όπου φαίνεται ότι ένα σημαντικό ποσοστό τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών επιλέγουν το υβριδικό μοντέλο εργασίας, ενώ μικρότερη προτίμηση καταγράφεται για την αποκλειστικά εξ αποστάσεως εργασία.



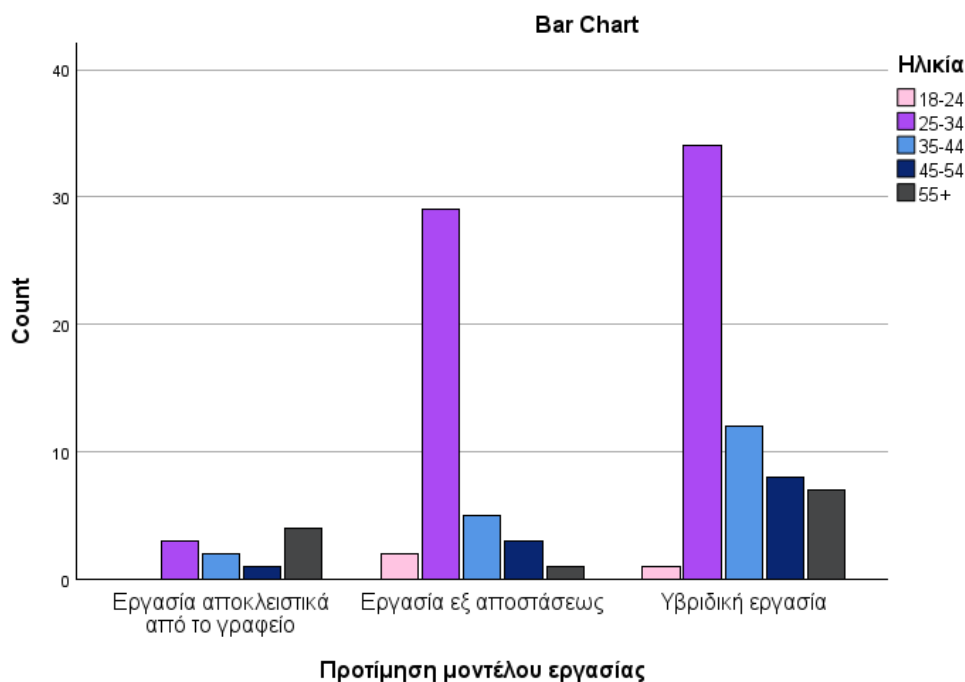
Διάγραμμα 5.54 Ραβδόγραμμα μεταξύ φύλου και προτίμησης μοντέλου εργασίας

Η δεύτερη μεταβλητή που εξετάστηκε ήταν η ηλικία. Όπως προκύπτει από τον Πίνακα 5.6, εντοπίζεται στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της ηλικίας και της προτίμησης μοντέλου εργασίας ($p = .041 < .05$). Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι 8 κελιά (53,3%) έχουν αναμενόμενη τιμή μικρότερη από 5, κάτι που μπορεί να επηρεάσει την εγκυρότητα του τεστ χ^2 .

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,126 ^a	8	,041
Likelihood Ratio	14,387	8	,072
Linear-by-Linear Association	,198	1	,656
N of Valid Cases	112		
a. 8 cells (53,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,27.			

Πίνακας 5.6 Έλεγχος χ^2 για τη σχέση μεταξύ ηλικίας και προτίμησης μοντέλου εργασίας

Στο Διάγραμμα 5.55, παρουσιάζεται η κατανομή των απαντήσεων, όπου φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων προτιμά το υβριδικό μοντέλο εργασίας, ενώ οι προτιμήσεις για εξ αποστάσεως εργασία και αποκλειστική εργασία στο γραφείο καταγράφονται σε μικρότερα ποσοστά.



Διάγραμμα 5.55 Ραβδόγραμμα μεταξύ ηλικίας και προτίμησης μοντέλου εργασίας

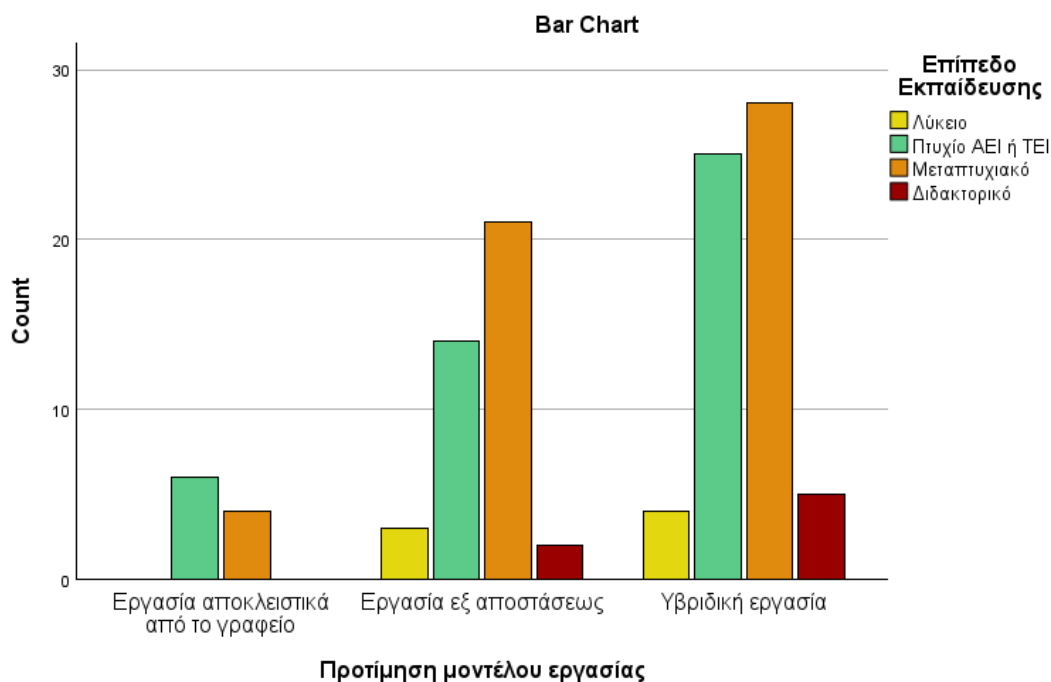
Η τρίτη δημογραφική μεταβλητή που εξετάστηκε ήταν το εκπαιδευτικό επίπεδο. Όπως προκύπτει από τον Πίνακα 5.7, δεν εντοπίζεται στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και της προτίμησης μοντέλου εργασίας ($p = .754 > .05$).

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,427 ^a	6	,754
Likelihood Ratio	4,532	6	,605
Linear-by-Linear Association	,191	1	,662
N of Valid Cases	112		

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,63.

Πίνακας 5.7 Έλεγχος X^2 για τη σχέση μεταξύ εκπαιδευτικού επιπέδου και προτίμησης μοντέλου εργασίας

Στο Διάγραμμα 5.56, παρουσιάζεται η κατανομή των απαντήσεων, όπου φαίνεται ότι η προτίμηση για το υβριδικό μοντέλο εργασίας είναι διάχυτη σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης, χωρίς να παρατηρούνται σημαντικές διαφορές στην κατανομή.



Διάγραμμα 5.56 Ραβδόγραμμα μεταξύ εκπαιδευτικού επιπέδου και προτίμησης μοντέλου εργασίας

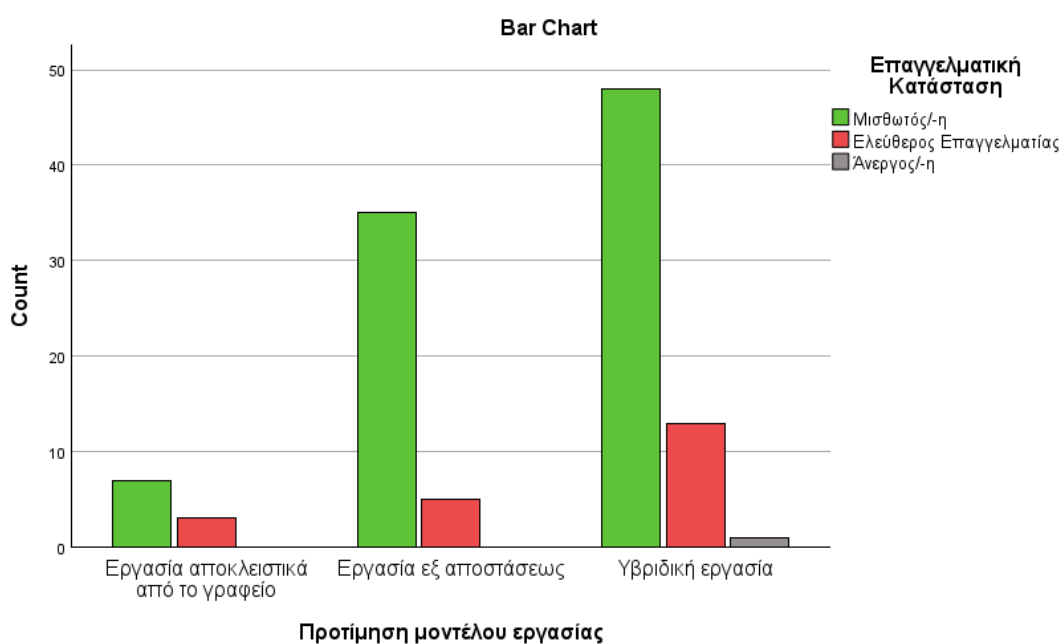
Τέλος, η τέταρτη μεταβλητή που εξετάστηκε ήταν η επαγγελματική κατάσταση. Όπως προκύπτει από τον Πίνακα 5.8, δεν εντοπίζεται στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής κατάστασης και της προτίμησης μοντέλου εργασίας ($p = .569 > .05$).

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,931 ^a	4	,569
Likelihood Ratio	3,308	4	,508
Linear-by-Linear Association	,200	1	,655
N of Valid Cases	112		

a. 4 cells (44,4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,09.

Πίνακας 5.8 Έλεγχος X^2 για τη σχέση μεταξύ επαγγελματικής κατάστασης και προτίμησης μοντέλου εργασίας

Στο Διάγραμμα 5.57, παρουσιάζεται η κατανομή των απαντήσεων, όπου φαίνεται ότι οι προτιμήσεις για τα διάφορα μοντέλα εργασίας (αποκλειστικά γραφείο, εξ αποστάσεως ή υβριδικό) είναι παρόμοιες ανεξάρτητα από την επαγγελματική κατάσταση των συμμετεχόντων.



Διάγραμμα 5.57 Ραβδόγραμμα μεταξύ επαγγελματικής κατάστασης και προτίμησης μοντέλου εργασίας

Συμπερασματικά, βάσει των ελέγχων X^2 , τα ευρήματα των δημογραφικών μεταβλητών και της προτίμησης μοντέλου εργασίας δεν αναδεικνύουν στατιστικά σημαντικές σχέσεις για τις μεταβλητές φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης και επαγγελματική κατάσταση, καθώς οι τιμές p ήταν μεγαλύτερες από το όριο σημαντικότητας 0,05. Αντίθετα, παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική σχέση για την ηλικία ($p = .041$), με το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων να προτιμά το υβριδικό μοντέλο εργασίας. Ωστόσο, η εγκυρότητα του τεστ X^2 ενδέχεται να επηρεαστεί λόγω των χαμηλών αναμενόμενων τιμών σε ορισμένα κελιά.

ii. Υπάρχει σχέση μεταξύ του κλάδου εργασίας και του μοντέλου εργασίας που εφαρμόζεται;

Για να απαντηθεί το συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα, χρησιμοποιήθηκε ως βάση το σύνολο των 215 ερωτηματολογίων και πραγματοποιήθηκε έλεγχος X^2 (Chi-square) για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των δημογραφικών μεταβλητών των συμμετεχόντων και της προτίμησής τους ως προς το μοντέλο εργασίας, με επίπεδο σημαντικότητας 5%.

Όπως προκύπτει από τον Πίνακα 5.9, εντοπίζεται στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του κλάδου εργασίας και του μοντέλου εργασίας ($p < .001 < .05$). Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί

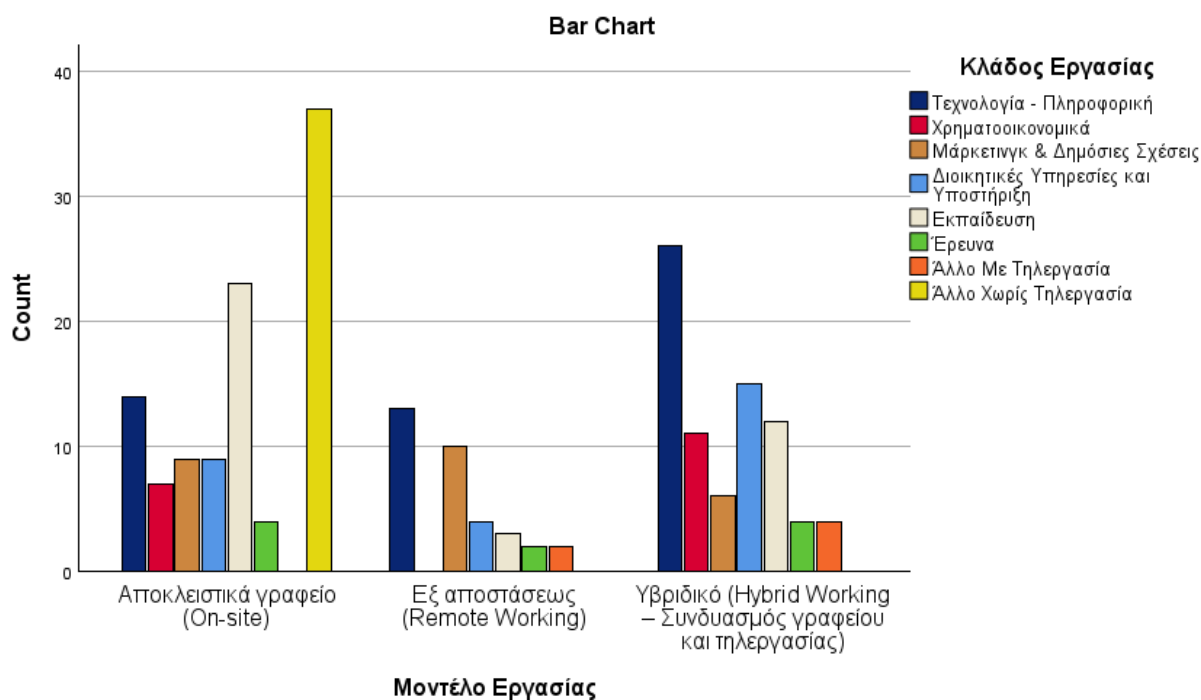
ότι 9 κελιά (37,5%) έχουν αναμενόμενη τιμή μικρότερη από 5, κάτι που μπορεί να επηρεάσει την εγκυρότητα του τεστ X^2 .

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	80,160 ^a	14	<,001
Likelihood Ratio	96,983	14	<,001
Linear-by-Linear Association	32,560	1	<,001
N of Valid Cases	215		

a. 9 cells (37,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,95.

Πίνακας 5.9 Έλεγχος X^2 για τη σχέση μεταξύ του κλάδου εργασίας και του μοντέλου εργασίας που ακολουθείται

Στο Διάγραμμα 5.58, φαίνεται ότι οι προτιμήσεις για τα διάφορα μοντέλα εργασίας διαφέρουν ανάλογα με τον κλάδο εργασίας, με σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των κλάδων.



Διάγραμμα 5.58 Ραβδόγραμμα μεταξύ του κλάδου εργασίας και του μοντέλου εργασίας που ακολουθείται

iii. Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της θέσης εργασίας και του μοντέλου εργασίας που εφαρμόζεται;

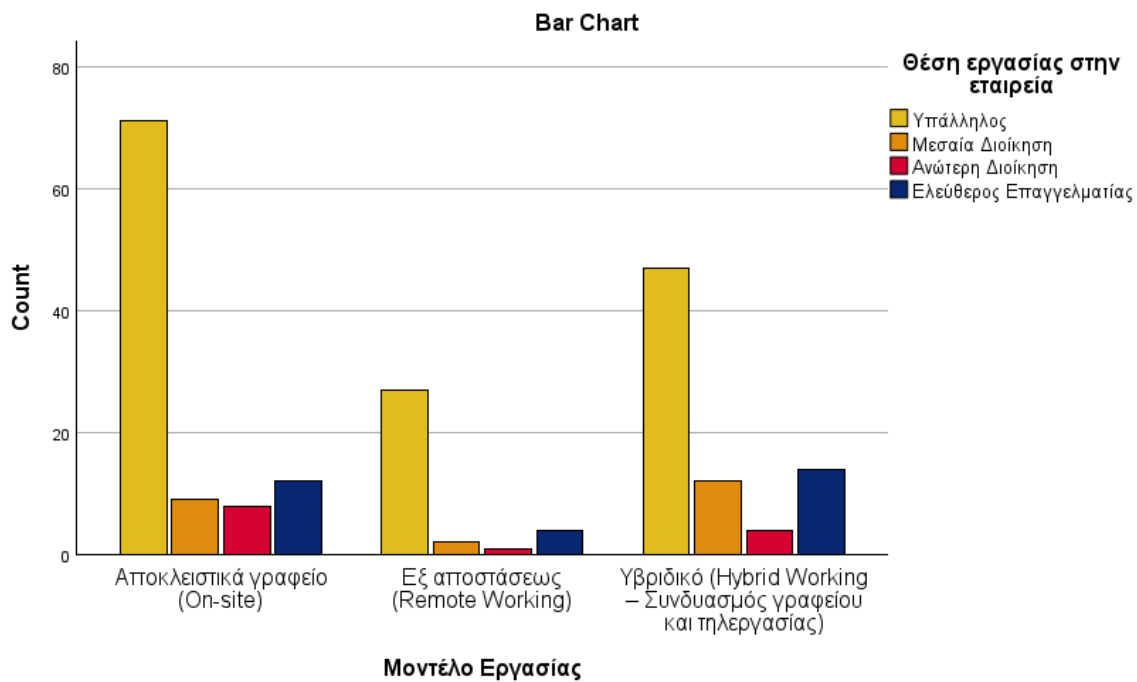
Για την απάντηση του τρίτου ερευνητικού ερωτήματος έγινε χρήση του ελέγχου X^2 (Chi-square) με βάση τα 215 ερωτηματολόγια, για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της θέσης που κατέχουν οι συμμετέχοντες στην επιχείρηση και του μοντέλου εργασίας που ακολουθούν, με επίπεδο σημαντικότητας 5%.

Όπως προκύπτει από τον Πίνακα 5.9, δεν εντοπίζεται στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της θέσης των συμμετεχόντων στην επιχείρηση και του μοντέλου εργασίας ($p = .365 > .05$). Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι 4 κελιά (33,3%) έχουν αναμενόμενη τιμή μικρότερη από 5, κάτι που μπορεί να επηρεάσει την εγκυρότητα του τεστ X^2 .

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,547 ^a	6	,365
Likelihood Ratio	6,599	6	,360
Linear-by-Linear Association	1,239	1	,266
N of Valid Cases	211		
a. 4 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,09.			

Πίνακας 5.10 Έλεγχος X^2 για τη σχέση μεταξύ της θέσης εργασίας και του μοντέλου εργασίας που ακολουθείται

Στο Διάγραμμα 5.59, παρουσιάζεται η κατανομή των απαντήσεων, όπου φαίνεται ότι οι προτιμήσεις για τα διάφορα μοντέλα εργασίας (αποκλειστικά γραφείο, εξ αποστάσεως ή υβριδικό) είναι ομοιόμορφα κατανεμημένες μεταξύ των θέσεων των συμμετεχόντων στην επιχείρηση.



Διάγραμμα 5.59 Ραβδόγραμμα μεταξύ της θέσης εργασίας και του μοντέλου εργασίας που ακολουθείται

iv. Ποιοι είναι οι κύριοι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή εξ αποστάσεως μοντέλου εργασίας;

Για την διερεύνηση αυτού του ερευνητικού ερωτήματος χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα από τις δύο ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που μιλούσαν για τα πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας. Η ερώτηση 17 «Ποιες είναι οι μεγαλύτερες ευκαιρίες που σας προσφέρει η εξ αποστάσεως εργασία;» που επιδεχόταν πολλαπλές απαντήσεις (Ευελιξία ωραρίου, Μείωση κόστους μετακίνησης, Ταξίδια και εξερεύνηση νέων τόπων, Περισσότερος χρόνος με την οικογένεια, Δυνατότητα διαμονής εκτός μεγάλων αστικών κέντρων, Άλλο). Και η ερώτηση 32 «Ποιο είναι το βασικότερο πλεονέκτημα του τρέχοντος μοντέλου εργασίας σας;» όπου μπορούσες να επιλέξεις μόνο μία επιλογή (Ευελιξία, Ισορροπία προσωπικής/επαγγελματικής ζωής, Εξοικονόμηση χρόνου και πόρων (π.χ. μετακινήσεις), Αυξημένη συγκέντρωση και παραγωγικότητα, Πρόσβαση σε περισσότερες επαγγελματικές ευκαιρίες, Περισσότερος χρόνος για προσωπική ανάπτυξη, Άλλο).

Στη συνέχεια, εντοπίστηκαν οι μεταβλητές εκείνες με τα μεγαλύτερα ποσοστά, δηλαδή οι απαντήσεις με τη μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης. Όπως φαίνεται και από τα αντίστοιχα διαγράμματα, για την ερώτηση 17, Διάγραμμα 5.26 σελίδα 62, είναι η ευελιξία ωραρίου (63,4%), η μείωση κόστους μετακίνησης (65,2%) και ο περισσότερος χρόνος με την οικογένεια (41,1%), και για την ερώτηση 32, Διάγραμμα 5.32 σελίδα 65, είναι η ευελιξία (28,6%), η ισορροπία προσωπικής/επαγγελματικής ζωής (17%) και η εξοικονόμηση χρόνου και πόρων (π.χ. μετακινήσεις) (33%), που εννοιολογικά ταυτίζονται μεταξύ τους.

Επομένως, αυτό που μελετήθηκε είναι εάν υπάρχει συνέπεια των απαντήσεων εκείνων των ερωτώμενων που επέλεξαν τα πιο δημοφιλή πλεονεκτήματα στην ερώτηση 32, με το εάν επέλεξαν και στην ερώτηση 17 την ίδια απάντηση. Για αυτόν τον λόγο, απομονώθηκαν μόνο οι απαντήσεις που αφορούσαν αυτές τις 3 επιλογές στην ερώτηση 32 και το δείγμα περιορίστηκε στα 88 άτομα.

Ο στατιστικός έλεγχος που χρησιμοποιήθηκε ήταν η Διχοτομική Λογιστική Παλινδρόμηση (Binary Logistic Regression) που μας δείχνει την πιθανότητα μιας διχοτομικής (ή δυαδικής) εξαρτημένης μεταβλητής να λάβει μια συγκεκριμένη τιμή. Η μέθοδος αυτή επιτρέπει την εκτίμηση των πιθανοτήτων για την εμφάνιση ενός αποτελέσματος, βασισμένη σε μία ή περισσότερες ανεξάρτητες μεταβλητές. Στην παρούσα περίπτωση, η εξαρτημένη μεταβλητή (Dependent) είναι κάθε φορά μία από τις τρεις επιλογές της ερώτησης 17, ενώ η ανεξάρτητη μεταβλητή (Covariate) είναι η ερώτηση 32.

Για την πρώτη μεταβλητή, την ευελιξία, προκύπτει ο παρακάτω πίνακας.

Variables in the Equation				
	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)		Sig.
		Lower	Upper	
Βασικότερο Πλεονέκτημα τρέχοντος μοντέλου - Ευελιξία	,343	,187	,627	<,001
Constant	21,595			<,001
a. Variable(s) entered on step 1: Βασικότερο Πλεονέκτημα τρέχοντος μοντέλου				

Πίνακας 5.11 Έλεγχος Binary Logistic Regression της ευελιξίας ως βασικότερο πλεονέκτημα της εξ αποστάσεως εργασίας

Για τη δεύτερη μεταβλητή, τον χρόνο, προκύπτει ο παρακάτω πίνακας.

Variables in the Equation				
	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)		Sig.
		Lower	Upper	
Βασικότερο Πλεονέκτημα τρέχοντος μοντέλου - Χρόνος	,888	,546	1,444	,632
Constant	,803			,689
a. Variable(s) entered on step 1: Βασικότερο Πλεονέκτημα τρέχοντος μοντέλου				

Πίνακας 5.12 Έλεγχος Binary Logistic Regression του χρόνου ως βασικότερο πλεονέκτημα της εξ αποστάσεως εργασίας

Και τέλος για την τρίτη μεταβλητή, το κόστος, προκύπτει ο παρακάτω πίνακας.

Variables in the Equation				
	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)		Sig.
		Lower	Upper	
Βασικότερο Πλεονέκτημα τρέχοντος μοντέλου - Κόστος	2,074	1,212	3,549	,008
Constant	,486			,201
a. Variable(s) entered on step 1: Βασικότερο Πλεονέκτημα τρέχοντος μοντέλου				

Πίνακας 5.13 Έλεγχος Binary Logistic Regression του κόστους ως βασικότερο πλεονέκτημα της εξ αποστάσεως εργασίας

Από τους πίνακες παρατηρείται ότι οι απαντήσεις των συμμετεχόντων δεν εμφανίζουν κάποια πιθανότητα συνέπειας ($Exp(B) < 1$) σε ότι αφορά τις δύο πρώτες μεταβλητές, την ευελιξία ($Exp(B) = 0,343$) και τον χρόνο ($Exp(B) = 0,888$). Όμως, στην τρίτη μεταβλητή, το κόστος, βλέπουμε ότι υπάρχει 2,074 φορές υψηλότερη πιθανότητα συνέπειας με την προτεραιοποίηση της μείωσης του κόστους ως βασικότερο πλεονέκτημα της εξ αποστάσεως εργασίας (95% C.I. = 1,212 – 3,549, $p=0,008$). Άρα, υπάρχει συμφωνία στις απαντήσεις.

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί πως τρέχοντας και τον έλεγχο X^2 μεταξύ των μεταβλητών “Βασικότερο Πλεονέκτημα τρέχοντος μοντέλου” και “Μείωση κόστους μετακίνησης”, βλέπουμε ότι στα ποσοστά *within* στο βασικότερο πλεονέκτημα, για το κόστος η πιθανότητα επιλογής είναι 81,1%. Αυτό υποδεικνύει ότι το κόστος μετακίνησης είναι εξαιρετικά σημαντικό για τους συμμετέχοντες που προτιμούν το εξ αποστάσεως μοντέλο εργασίας, και ενισχύει τα ευρήματα του Binary Logistic Regression, δείχνοντας ότι η μείωση κόστους είναι βασικός παράγοντας για την επιλογή αυτού του μοντέλου.

ν. Ποιες είναι οι συχνότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στα μοντέλα εξ αποστάσεως εργασίας;

Ομοίως με το προηγούμενο ερευνητικό ερώτημα, χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα από τις δύο ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που μιλούσαν για τα μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας. Η ερώτηση 15 «Ποιες είναι οι βασικές προκλήσεις που αντιμετωπίζετε στην τρέχουσα μορφή εργασίας;» που επιδεχόταν πολλαπλές απαντήσεις (Έλλειψη αλληλεπίδρασης με συναδέλφους, Περιορισμοί στην πρόσβαση σε εργαλεία ή πληροφορίες, Διαχείριση χρόνου, Τεχνολογικά προβλήματα, Έλλειψη χωριστού χώρου εργασίας, Άλλο). Και η ερώτηση 33 «Ποιο είναι το μεγαλύτερο μειονέκτημα του τρέχοντος μοντέλου εργασίας σας;» όπου μπορούσες να επιλέξεις μόνο μία επιλογή (Έλλειψη αλληλεπίδρασης με συναδέλφους, Αυξημένο άγχος ή αίσθηση απομόνωσης, Δυσκολία στη διατήρηση ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, Χαμηλή παραγωγικότητα ή δυσκολία συγκέντρωσης, Περιορισμένη πρόσβαση σε πόρους και εργαλεία, Δυσκολία χρήσης εργαλείων, Άλλο).

Στη συνέχεια, εντοπίστηκαν οι μεταβλητές εκείνες με τα μεγαλύτερα ποσοστά, δηλαδή οι απαντήσεις με τη μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης. Σε αυτή την περίπτωση μόνο οι δύο πρώτες ταυτίζονταν εννοιολογικά. Όπως φαίνεται και από τα αντίστοιχα διαγράμματα, για την ερώτηση 15, Διάγραμμα 5.24 σελίδα 60, είναι η έλλειψη αλληλεπίδρασης με συναδέλφους (50,9%) και η διαχείριση χρόνου (31,3%), και για την ερώτηση 33, Διάγραμμα 5.33 σελίδα 66, είναι η έλλειψη αλληλεπίδρασης με συναδέλφους (35,7%) και η δυσκολία στη διατήρηση ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής (32,1%).

Επομένως, αυτό που μελετήθηκε είναι εάν υπάρχει συνέπεια των απαντήσεων εκείνων των ερωτώμενων που επέλεξαν τα πιο δημοφιλή μειονεκτήματα στην ερώτηση 33, με το εάν επέλεξαν και στην ερώτηση 15 την ίδια απάντηση. Για αυτόν τον λόγο, απομονώθηκαν μόνο οι απαντήσεις που αφορούσαν αυτές τις δύο επιλογές στην ερώτηση 33 και το δείγμα περιορίστηκε στα 76 άτομα.

Αντιστοίχως, ο στατιστικός έλεγχος που χρησιμοποιήθηκε ήταν η Διχотоμική Λογιστική Παλινδρόμηση (Binary Logistic Regression), όπου στην παρούσα περίπτωση, η εξαρτημένη μεταβλητή (Dependent) είναι κάθε φορά μία από τις δύο επιλογές της ερώτησης 15, ενώ η ανεξάρτητη μεταβλητή (Covariate) είναι η ερώτηση 33.

Για την πρώτη μεταβλητή, την έλλειψη αλληλεπίδρασης με συναδέλφους, προκύπτει ο παρακάτω πίνακας.

Variables in the Equation				
	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)		Sig.
		Lower	Upper	
Βασικότερο Μειονέκτημα τρέχοντος μοντέλου - Έλλειψη Αλληλεπίδρασης	,367	,217	,623	<,001
Constant	12,831			<,001
a. Variable(s) entered on step 1: Βασικότερο Μειονέκτημα τρέχοντος μοντέλου				

Πίνακας 5.14 Έλεγχος Binary Logistic Regression της έλλειψης αλληλεπίδρασης με συναδέλφους ως βασικότερο μειονέκτημα της εξ αποστάσεως εργασίας

Για τη δεύτερη μεταβλητή, τη διαχείριση χρόνου, προκύπτει ο παρακάτω πίνακας.

Variables in the Equation				
	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)		Sig.
		Lower	Upper	
Βασικότερο Μειονέκτημα τρέχοντος μοντέλου - Διαχείριση χρόνου	2,054	1,218	3,464	,007
Constant	0,103			<,001
a. Variable(s) entered on step 1: Βασικότερο Μειονέκτημα τρέχοντος μοντέλου				

Πίνακας 5.15 Έλεγχος Binary Logistic Regression της διαχείρισης χρόνου ως βασικότερο μειονέκτημα της εξ αποστάσεως εργασίας

Από τους πίνακες παρατηρείται ότι οι απαντήσεις των συμμετεχόντων για την πρώτη μεταβλητή, την έλλειψη αλληλεπίδρασης με συναδέλφους ($Exp(B) = 0,367$), δεν εμφανίζουν κάποια πιθανότητα συνέπειας ($Exp(B) < 1$). Όμως, στην διαχείριση χρόνου, βλέπουμε ότι υπάρχει 2,054 φορές υψηλότερη πιθανότητα συνέπειας με την προτεραιοποίηση διαχείρισης του χρόνου για καλύτερη ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής ως βασικότερο μειονέκτημα της εξ αποστάσεως εργασίας (95% C.I. = 1,218 – 3,464, $p=0,007$). Άρα, υπάρχει συμφωνία στις απαντήσεις.

Τέλος, τρέχοντας και τον έλεγχο X^2 μεταξύ των μεταβλητών, βλέπουμε ότι στα ποσοστά *within* στο βασικότερο μειονέκτημα, για τον χρόνο η πιθανότητα επιλογής είναι 47,2%. Αν και αυτό δείχνει ότι οι συμμετέχοντες αναγνωρίζουν τη διαχείριση του χρόνου ως κρίσιμο παράγοντα για την επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, το σχετικά χαμηλό ποσοστό περιορίζει τη σημαντικότητα των ευρημάτων του Binary Logistic Regression και καθιστά την ερμηνεία των αποτελεσμάτων λιγότερο σαφή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Συζήτηση

6.1 Συζήτηση Αποτελεσμάτων

Η ανάλυση των δεδομένων αυτής της διπλωματικής εργασίας ανέδειξε ενδιαφέροντα ευρήματα σχετικά με την εμπειρία των εργαζομένων και τις προτιμήσεις τους ως προς τα μοντέλα εξ αποστάσεως εργασίας. Αρχικά, υπογραμμίστηκε, έστω και αχνά, ότι ακόμα βρισκόμαστε σε ένα κομβικό σημείο αλλαγής και μεταφοράς από την εργασία με φυσική παρουσία στην εξ αποστάσεως εργασία, όπου αυτό επιτρέπεται από την φύση της εργασίας.

Τυπικά, κλάδοι εργασίας που απαιτούν την φυσική παρουσία των εργαζομένων, συνεχίζουν τη λειτουργία τους με τον αναμενόμενο τρόπο. Κατά αντιστοιχία, κλάδοι που σχετίζονται περισσότερο με την πληροφορική και την τεχνολογία, και άρα είναι πολύ πιο εξοικειωμένοι με τα ψηφιακά συστήματα, υποστηρίζουν περισσότερο την εξ αποστάσεως απασχόληση. Ενώ παράλληλα, κλάδοι που σταδιακά μετασχηματίζονται ψηφιακά, φαίνεται να ενστερνίζονται σιγά-σιγά και την εξ αποστάσεως εργασία, περνώντας και από το στάδιο της υβριδικής εργασίας, που φαίνεται γενικά να προτιμάται λόγω της ευελιξίας της. Ίσως το γεγονός πως υπάρχει το δικαίωμα επιλογής του εάν θα πας στο γραφείο ή εάν θα παραμείνεις να εργαστείς στο σπίτι (ή και από κάπου αλλού), δίνει στον εκάστοτε εργαζόμενο την αίσθηση πως έχει περισσότερο τον έλεγχο της κατάστασης και λόγω αυτής της ελευθερίας και ευελιξίας να είναι τόσο δημοφιλές. Εξάλλου το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος ήταν μισθωτοί σε θέση υπαλλήλου, ενώ οι ελεύθεροι επαγγελματίες αποτελούσαν μόνο περί το ένα πέμπτο του δείγματος.

Όσον αφορά, τα χρόνια που εργάζονται εξ αποστάσεως, η πλειονότητα των συμμετεχόντων απασχολείται με τηλεργασία τα τελευταία 5 χρόνια. Αυτό συνάδει με τη βιβλιογραφία σχετικά με την ψηφιακή επανάσταση, η οποία επιταχύνθηκε από την απομόνωση που προκάλεσε η πανδημία του COVID-19. Για να διατηρηθεί η κοινωνική και επαγγελματική ζωή με ασφάλεια, ήταν αναγκαίο να μεταφερθούν πολλές από τις καθημερινές δραστηριότητες από τον φυσικό στον ψηφιακό κόσμο (Romero *et al.*, 2022). Αυτή η αναγκαστική τριβή με την τεχνολογία, δημιούργησε μία νέα επιλογή για τους περισσότερους οδηγώντας στον “θάνατο” την

παραδοσιακή εργασία σε γραφείο. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι φαίνεται πως πλέον προτιμούν την υβριδική εργασία, αναγνωρίζοντας έτσι και το γεγονός πως κάποιες εργασίες ίσως να γίνονται πιο αποδοτικά από το γραφείο, αλλά και την επιλογή παροχής εργασίας από τη βολή του σπιτιού τους όταν δεν είναι απαιτητή η παρουσία τους στο γραφείο.

Ως δεύτερη επιλογή προτίμησης απασχόλησης έρχεται η αποκλειστικά εξ αποστάσεως εργασία. Με βασικούς λόγους επιλογής την ευελιξία, την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αλλά και τα οικονομικά πλεονεκτήματα, όπως φερ' ειπείν περιορισμός των εξόδων μετακίνησης, ή απασχόληση από την έδρα σου σε κάποια επιχείρηση του εξωτερικού με υψηλότερη αμοιβή, το να εργάζεσαι απομακρυσμένα φαντάζει για πολλούς ιδανική επιλογή. Για αυτό και τα τρία τέταρτα του δείγματος πιστεύουν ότι στην τρέχουσα κατάσταση η εργασία τους είναι περισσότερο αποδοτική, ενώ δηλώνουν πλειοψηφικά από ικανοποιημένοι έως πολύ ικανοποιημένοι. Και το μεγαλύτερο μειονέκτημα που αναφέρουν έχει να κάνει με την απομόνωση, την έλλειψη αλληλεπίδρασης με συναδέλφους. Ενώ παράλληλα, προβληματίζονται από τα πιο πρακτικά ζητήματα, όπως η ορθή διαχείριση του χρόνου τους και η ύπαρξη ενός ξεχωριστού χώρου εργασίας όπου θα είναι συγκεντρωμένοι και δεν θα αποσπώνται.

Αυτά τα πιο βολικά μοντέλα εργασίας, προτιμώνται από την πλειοψηφία, η οποία δεν τα αλλάζει εύκολα ή τα αλλάζει κυρίως βάσει των προσωπικών προτιμήσεων και αναγκών. Τα βασικά πλεονεκτήματα της, επαληθεύονται πολλαπλά μέσα από την επανάληψη ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, που αποφέρουν παρόμοια αποτελέσματα, κρατώντας στις πρώτες θέσεις τις ίδιες επιλογές (ευελιξία, μείωση κόστους μετακίνησης, χρόνος με οικογένεια/ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής).

Στο πλαίσιο της τεχνολογικής κάλυψης της ανάγκης όταν μιλάμε για την εξ αποστάσεως εργασία που βασίζεται στο διαδίκτυο, τα clouds, ως επί το πλείστον τις πλατφόρμες επικοινωνίας και τα λογισμικά συνεργασίας, για να πραγματοποιηθεί απρόσκοπτα η εργασία, θα πρέπει αυτά να λειτουργούν αξιόπιστα και χωρίς διακοπές, διασφαλίζοντας τη συνεχή ροή πληροφοριών και τη διευκόλυνση της συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων. Φαίνεται πως με τη δεδομένη τεχνολογία και τα σύγχρονα μέσα η πλειοψηφία είναι μέτρια έως απόλυτα καλυμμένη, χωρίς ιδιαίτερα τεχνολογικά προβλήματα με επίπτωση στην εργασία, ενώ έχει παρακολουθήσει και κάποια σχετική εκπαίδευση πάνω σε αυτή. Η σταθερότητα των τεχνολογικών υποδομών αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την αποδοτικότητα και την

αποτελεσματικότητα της εξ αποστάσεως εργασίας, καθώς οποιαδήποτε δυσλειτουργία μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τη συνδεσιμότητα, την επικοινωνία και, κατ' επέκταση, την παραγωγικότητα των ομάδων.

Στη συνέχεια, καθώς η έρευνα προσπαθούσε να μελετήσει τις προσωπικές απόψεις και προτιμήσεις των ερωτώμενων, μέσα από πολλαπλές ερωτήσεις ίδιου περιεχομένου, κατέληξε στο ότι η πλειοψηφία θεωρεί ως βασικότερα πλεονεκτήματα του τρέχοντος μοντέλου εργασίας της την εξοικονόμηση χρόνου και πόρων, την ευελιξία, και την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Τα υπόλοιπα πλεονεκτήματα που δίνονταν ως επιλογές (αυξημένη συγκέντρωση και παραγωγικότητα, πρόσβαση σε περισσότερες επαγγελματικές ευκαιρίες, περισσότερος χρόνος για προσωπική ανάπτυξη) έρχονται να πλαισιώσουν συμπληρωματικά τα προηγούμενα. Αντιστοίχως, ως βασικότερα μειονεκτήματα θεωρούνται η έλλειψη αλληλεπίδρασης με συναδέλφους, η δυσκολία διατήρησης ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, και το αυξημένο άγχος ή αίσθηση απομόνωσης. Τα υπόλοιπα μειονεκτήματα που δίνονταν ως επιλογές (χαμηλή παραγωγικότητα ή δυσκολία συγκέντρωσης, περιορισμένη πρόσβαση σε πόρους και εργαλεία, δυσκολία στη χρήση εργαλείων) έρχονται και αυτά να συμπληρώσουν τα προηγούμενα.

Πάνω σε αυτή την αντιπαράθεση των υπέρ και των κατά, έρχεται και η ερώτηση περί προσδοκώμενης αλλαγής του μοντέλου εργασίας με το μεγαλύτερο μέρος να εστιάζει στην περισσότερη επικοινωνία και ομαδικότητα και την ανάγκη για βελτίωση των τεχνολογικών εργαλείων, όπως επίσης και την καλύτερη υποστήριξη από την εταιρεία με εξοπλισμό και εκπαιδεύσεις. Οι υπόλοιπες επιλογές κατέγραψαν τα μικρότερα ποσοστά και αφορούσαν περισσότερες ημέρες τηλεργασίας, περισσότερες ημέρες στο γραφείο, μεγαλύτερη ευελιξία στις ώρες εργασίας, ενώ μόλις ένα άτομο δήλωσε πως δεν επιθυμεί καμία αλλαγή. Αποτελέσματα που σε γενικές γραμμές συμβαδίζουν με τα παραπάνω ευρήματα.

Το μέλλον της εξ αποστάσεως εργασίας χωρίς ιδιαίτερα ισχυρό προβάδισμα, κατά μία μόνο απάντηση, προβλέπει ότι θα κυριαρχήσει η υβριδική εργασία αντί της τηλεργασίας, ενώ η επιστροφή στο γραφείο φαίνεται να μην αποτελεί καθόλου ελκυστική επιλογή. Αξίζει να αναφερθεί, πως όσοι εργάζονται υβριδικά επέλεξαν και τις 3 επιλογές με το μεγαλύτερο ποσοστό τους όμως, να ανήκει στην περισσότερη υβριδική εργασία, ενώ όσοι εργάζονται μόνο εξ αποστάσεως, επιλέγουν ξεκάθαρα την τηλεργασία, με το ένα τρίτο περίπου να στηρίζει και την περισσότερη υβριδική εργασία, αλλά επ' ουδενί δεν επιθυμούν την επιστροφή στο γραφείο.

Κατ'επέκταση, η πλειοψηφία δεν επιθυμεί αλλαγή στη μορφή εργασίας τους, ενώ από ίσα ποσοστά δηλώνουν ότι είτε θα ήθελαν αλλαγή μέσα στο επόμενο έτος, είτε στα επόμενα τρία χρόνια. Εξίσου αξιοσημείωτο είναι το ότι η πλειοψηφία που δεν θα ήθελε να αλλάξει μοντέλο εργασίας, προέρχεται από το συνδυαστικό-υβριδικό μοντέλο.

Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει το αποτέλεσμα του διλήμματος ανάμεσα με μία θέση εξ αποστάσεως εργασίας με χαμηλότερη αμοιβή και σε μία on-site θέση με υψηλότερη αμοιβή, όπου οι απαντήσεις ήταν κυριολεκτικά 50-50. Υποδεικνύεται έτσι ότι δεν υπάρχει σαφής προτίμηση προς κάποιο από τα δύο μοντέλα, γεγονός που μπορεί να αντανακλά τη σημασία τόσο της ευελιξίας όσο και της οικονομικής ανταμοιβής στις επαγγελματικές αποφάσεις των εργαζομένων.

Αρκετά διχασμένες ήταν και οι απαντήσεις σε ότι αφορά της υποστήριξη αυτών των μοντέλων εργασίας από τους εργοδότες, με το κατά λίγο μεγαλύτερο μέρος να δηλώνει ότι η υποστήριξη των εργοδοτών δεν είναι επαρκής. Το αποτέλεσμα αυτό καταδεικνύει ότι, παρά τη διάδοση της τηλεργασίας και των υβριδικών μοντέλων, υπάρχουν ακόμα αδυναμίες στην υποστήριξη αυτών από τις επιχειρήσεις, είτε σε επίπεδο υποδομών είτε σε επίπεδο οργανωτικής κουλτούρας. Ενώ το αντίθετο ακριβώς συμβαίνει όταν ζητήθηκε η άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με τη σχετικά με τη βιωσιμότητα των τρεχόντων μοντέλων εργασίας για τις επιχειρήσεις, όπου σχεδόν ομόφωνα αναδείχθηκε ότι η τηλεργασία και τα υβριδικά μοντέλα αποτελούν βιώσιμες λύσεις για τις επιχειρήσεις, με μόλις έναν συμμετέχοντα να διαφωνεί. Το εύρημα αυτό υπογραμμίζει την ευρεία αποδοχή αυτών των μορφών εργασίας, ενδεχομένως λόγω των πλεονεκτημάτων που προσφέρουν σε επίπεδο ευελιξίας, κόστους και παραγωγικότητας.

Τέλος, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να κατατάξουν τους 4 παράγοντες, εργαζόμενο, εργοδότη, περιβάλλον, και οικονομία, στη θέση ωφέλειας που πιστεύουν ότι έχουν λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας. Οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται την τηλεργασία ως ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο, κυρίως λόγω της ευελιξίας που παρέχει. Ωστόσο, η σχετικά υψηλή κατάταξη του εργοδότη στη δεύτερη θέση υποδηλώνει ότι θεωρείται πως και οι επιχειρήσεις επωφελούνται από το μοντέλο αυτό, πιθανώς λόγω της μείωσης κόστους λειτουργίας. Το περιβάλλον και η οικονομία, με αυτή τη σειρά, θεωρούνται λιγότερο άμεσα ωφελημένα, αν και οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις, όπως η μείωση μετακινήσεων και η αποκέντρωση της εργασίας, ενδέχεται να αναδείξουν μεγαλύτερα οφέλη στο μέλλον.

6.2 Ψηφιακοί Νομάδες

Δεδομένου ότι το δείγμα των digital nomads στην παρούσα έρευνα είναι ιδιαίτερα περιορισμένο, δεν είναι δυνατή η εξαγωγή γενικευμένων συμπερασμάτων. Ωστόσο, οι απαντήσεις που καταγράφηκαν παρέχουν μια ενδεικτική εικόνα των εμπειριών και των προτιμήσεων αυτών των εργαζομένων, η οποία μπορεί να συμβάλει στην κατανόηση των παραγόντων που διαμορφώνουν την καθημερινότητά τους. Σε ότι αφορά τη συχνότητα αλλαγής τοποθεσίας, αυτή διαφέρει μεταξύ των συμμετεχόντων, με κάποιους να μετακινούνται κάθε λίγους μήνες και άλλους σε ετήσια βάση, γεγονός που δείχνει πως δεν υπάρχει ένας ενιαίος ρυθμός μετακινήσεων. Επιπλέον, οι προορισμοί που επιλέγουν είναι ιδιαίτερα ποικιλόμορφοι, χωρίς κάποια συγκεκριμένη τάση προς συγκεκριμένες χώρες ή πόλεις, γεγονός που υποδηλώνει ότι η επιλογή τοποθεσίας εξαρτάται κυρίως από προσωπικούς και επαγγελματικούς παράγοντες.

Οι βασικοί λόγοι που επηρεάζουν την επιλογή τοποθεσίας περιλαμβάνουν κυρίως το κόστος ζωής, ενώ πολιτιστικά στοιχεία όπως τα αξιοθέατα και οι κλιματολογικές συνθήκες αναφέρονται επίσης ως σημαντικοί παράγοντες. Αντίθετα, η ύπαρξη μιας κοινότητας άλλων digital nomads δεν φαίνεται να παίζει καθοριστικό ρόλο στην επιλογή προορισμού. Σε ό,τι αφορά την παραγωγικότητα, η πλειονότητα των συμμετεχόντων θεωρεί ότι η εργασία ως digital nomad έχει θετική επίδραση, ενώ δεν αναφέρθηκαν περιπτώσεις όπου η παραγωγικότητα επηρεάστηκε αρνητικά. Παρόμοια εικόνα παρουσιάζεται και στην κοινωνική ζωή, καθώς άλλοι ανέφεραν θετική επίδραση και άλλοι καμία σημαντική αλλαγή, χωρίς να σημειώνονται αρνητικές επιπτώσεις. Επιπλέον, αν και οι πολιτισμικές διαφορές είναι αναπόφευκτες, οι συμμετέχοντες δεν φαίνεται να έχουν αντιμετωπίσει εμπόδια λόγω αυτών, ενώ οι περισσότεροι πιστεύουν ότι οι digital nomads συμβάλλουν στην πολιτισμική ανταλλαγή, ενισχύοντας την επαφή με διαφορετικούς πολιτισμούς. Τέλος, οι πολιτισμικές συγκρούσεις φαίνεται να σχετίζονται κυρίως με διαφορές στις συνήθειες και τα έθιμα, στη συνέχεια με τη γλώσσα και τις κοινωνικές νόρμες, ενώ η θρησκεία και η απουσία συγκρούσεων είχαν τη μικρότερη επίδραση στις εμπειρίες των συμμετεχόντων.

6.3 Ερευνητικά ερωτήματα

Η παρούσα ενότητα επικεντρώνεται στη συζήτηση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από την ανάλυση των ερευνητικών ερωτημάτων.

Η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ δημογραφικών χαρακτηριστικών και της προτίμησης των εργαζομένων για τηλεργασία ή φυσική παρουσία επιτρέπει την καλύτερη κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν τις επιλογές τους. Στην παρούσα ανάλυση, εξετάστηκαν τέσσερις βασικοί δημογραφικοί παράγοντες – φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο και επαγγελματική κατάσταση – προκειμένου να διαπιστωθεί εάν και σε ποιο βαθμό σχετίζονται με το προτιμώμενο μοντέλο εργασίας.

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης δείχνουν ότι το φύλο, το εκπαιδευτικό επίπεδο και η επαγγελματική κατάσταση δεν φαίνεται να επηρεάζουν ουσιαστικά την προτίμηση των εργαζομένων ως προς το μοντέλο εργασίας. Η προτίμηση για το υβριδικό μοντέλο είναι διάχυτη μεταξύ όλων των ομάδων, ανεξαρτήτως αυτών των χαρακτηριστικών, ενώ η αποκλειστική εξ αποστάσεως εργασία συγκεντρώνει μικρότερη προτίμηση. Ωστόσο, η ηλικία φαίνεται να παίζει έναν πιο διακριτό ρόλο, καθώς οι προτιμήσεις διαμορφώνονται διαφορετικά μεταξύ των ηλικιακών ομάδων. Παρόλο που το υβριδικό μοντέλο παραμένει η κυρίαρχη επιλογή, υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις προτιμήσεις για αποκλειστική τηλεργασία ή φυσική παρουσία ανάλογα με την ηλικία. Αυτή η διαφοροποίηση υποδηλώνει ότι οι εργασιακές ανάγκες και προτιμήσεις μπορεί να εξελίσσονται με την ηλικία, πιθανώς λόγω εμπειρίας, οικογενειακών υποχρεώσεων ή διαφορετικών προσδοκιών από την επαγγελματική ζωή.

Στη συνέχεια, η ανάλυση των δεδομένων δείχνει ότι ο κλάδος εργασίας σχετίζεται με το μοντέλο εργασίας που εφαρμόζεται, με διαφορετικούς κλάδους να εμφανίζουν διαφοροποιημένες προτιμήσεις. Ορισμένοι τομείς φαίνεται να υιοθετούν ευκολότερα την εξ αποστάσεως εργασία ή το υβριδικό μοντέλο, ενώ άλλοι διατηρούν την παραδοσιακή φυσική παρουσία ως κύρια επιλογή. Οι διαφοροποιήσεις αυτές πιθανώς αντικατοπτρίζουν τη φύση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων σε κάθε κλάδο, καθώς ορισμένα επαγγέλματα επιτρέπουν μεγαλύτερη ευελιξία στην τοποθεσία εργασίας, ενώ άλλα απαιτούν φυσική παρουσία λόγω της φύσης της απασχόλησης.

Εξετάζοντας τώρα τη θέση εργασίας των συμμετεχόντων και το μοντέλο εργασίας που εφαρμόζεται δεν φαίνεται να υπάρχει κάποια επιρροή. Οι προτιμήσεις για την εργασία στο γραφείο, την τηλεργασία ή το υβριδικό μοντέλο κατανέμονται ομοιόμορφα μεταξύ διαφορετικών θέσεων στην ιεραρχία των επιχειρήσεων. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι η δυνατότητα τηλεργασίας ή η επιλογή του υβριδικού μοντέλου δεν καθορίζεται πρωτίστως από

τη θέση που κατέχει κάποιος σε έναν οργανισμό, αλλά ενδέχεται να εξαρτάται από άλλους παράγοντες, όπως η πολιτική της επιχείρησης ή τη φύση των καθηκόντων κάθε ρόλου.

Αναφορικά με τη μελέτη του ποιοι είναι οι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή της εξ αποστάσεως εργασίας, η ανάλυση βασίστηκε σε δύο ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που αφορούσαν τα πλεονεκτήματα αυτού του μοντέλου. Οι συμμετέχοντες ανέδειξαν ως σημαντικότερα πλεονεκτήματα την ευελιξία ωραρίου, τη μείωση του κόστους μετακίνησης και τον περισσότερο χρόνο με την οικογένεια.

Μέσω στατιστικής επεξεργασίας των δεδομένων με Διχοτομική Λογιστική Παλινδρόμηση και έλεγχο X^2 , διαπιστώθηκε ότι μόνο ο παράγοντας της μείωσης του κόστους μετακίνησης παρουσιάζει στατιστικά σημαντική συνέπεια στις απαντήσεις των συμμετεχόντων. Το εύρημα αυτό ενισχύει την άποψη ότι το οικονομικό όφελος αποτελεί έναν από τους κυριότερους λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενοι επιλέγουν την εξ αποστάσεως εργασία.

Αντιστοίχως, μελετήθηκαν οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι που εργάζονται εξ αποστάσεως, οι οποίες σχετίζονται κυρίως με το αίσθημα απομόνωσης, δηλαδή την έλλειψη αλληλεπίδρασης με τους συναδέλφους, και τη διαχείριση χρόνου, και κατ' επέκταση τη δυσκολία διατήρησης ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Στατιστικά δεν υπάρχει σημαντική συνέπεια στις απαντήσεις που να αποδεικνύει ότι η απομόνωση από τους συναδέλφους αποτελεί τον καθοριστικό παράγοντα των δυσκολιών που βιώνουν οι εργαζόμενοι. Αντίθετα, η διαχείριση του χρόνου φαίνεται να είναι πιο καίρια δυσκολία, καθώς οι συμμετέχοντες που την ανέφεραν ως πρόκληση ήταν πιο πιθανό να την αναγνωρίσουν και ως βασικό μειονέκτημα της τηλεργασίας.

Το εύρημα αυτό ενισχύεται τόσο από τη Διχοτομική Λογιστική Παλινδρόμηση όσο και από τον έλεγχο X^2 , που δείχνουν ότι η ανάγκη για καλύτερη διαχείριση του χρόνου αποτελεί σημαντικό ζήτημα στην εμπειρία της εξ αποστάσεως εργασίας. Αυτό αντανακλά την πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στο να θέσουν σαφή όρια μεταξύ επαγγελματικών και προσωπικών υποχρεώσεων, γεγονός που μπορεί να επηρεάζει την αντίληψή τους για την τηλεργασία.

Οι προκλήσεις αυτές αναδεικνύουν την ανάγκη για στρατηγικές και υποστήριξη από τις επιχειρήσεις, οι οποίες θα μπορούσαν να διευκολύνουν την ισχυρότερη σύνδεση των

εργαζομένων με την ομάδα τους, καθώς και την εφαρμογή εργαλείων για την αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου και τη διατήρηση των επαγγελματικών ορίων.

6.4 Σύγκριση αποτελεσμάτων με άλλες έρευνες

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας επιβεβαιώνουν τη σημασία της τηλεργασίας και του υβριδικού μοντέλου ως βιώσιμες επιλογές εργασίας, με την πλειονότητα των συμμετεχόντων να προτιμά το υβριδικό μοντέλο λόγω της ευελιξίας και της καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Τα ευρήματα αυτά ευθυγραμμίζονται με τη μελέτη των Galanti *et al.* (2021), οι οποίοι διαπίστωσαν ότι η αυτονομία, η ανεξαρτησία και η αυτοηγεσία στην τηλεργασία συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας.

Ωστόσο, προκλήσεις όπως η διαχείριση του χρόνου και η έλλειψη κοινωνικής αλληλεπίδρασης είναι εμφανείς στα αποτελέσματα, κάτι που επιβεβαιώνεται και από τη μελέτη των Shirmohammadi, Au και Beigi (2022). Οι ερευνητές αυτοί εντόπισαν παρόμοια ζητήματα στην τηλεργασία, συμπεριλαμβανομένων της σύγκρουσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, της κοινωνικής απομόνωσης και της απόσπασης προσοχής στο σπίτι.

Επιπλέον, η μελέτη περίπτωσης της Microsoft (2021) υπογράμμισε ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας αποτελεί τη χρυσή τομή για πολλές επιχειρήσεις, προσφέροντας αυξημένη ικανοποίηση στους εργαζόμενους. Η συγκεκριμένη διαπίστωση ενισχύεται από τα δεδομένα της παρούσας μελέτης, καθώς ένα σημαντικό ποσοστό των συμμετεχόντων ανέφερε ότι το υβριδικό μοντέλο είναι προτιμητέο έναντι της αποκλειστικής τηλεργασίας ή της πλήρους επιστροφής στο γραφείο.

Αντίθετα, η τρέχουσα ανάλυση της AIJobs (2024) ανέδειξε ότι οι εργοδότες πιέζουν για την επιστροφή στο γραφείο με το επιχείρημα της ενίσχυσης της συνεργασίας και αλληλεπίδρασης. Γεγονός που, στην παρούσα έρευνα, έρχεται σε αντιδιαστολή με την επιθυμία των εργαζομένων για τηλεργασία, εξαιτίας της αυτονομίας και της ευελιξίας που προσφέρει, καθώς και της μείωσης του άγχους και κόστους που σχετίζεται με τις καθημερινές μετακινήσεις. Έτσι διαφαίνεται πως οι εργαζόμενοι δεν είναι διατεθειμένοι να θυσιάσουν την ευελιξία τους με ολική επιστροφή στο γραφείο, αν και αξιολογούν θετικά την αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους, επιβεβαιώνοντας τη σημαντικότητα της δια ζώσης συνεργασίας.

Συνολικά, η σύγκριση με τη διεθνή βιβλιογραφία καταδεικνύει ότι τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώνουν κάποιες γενικές τάσεις αλλά και διαφοροποιούνται σε συγκεκριμένα

σημεία, υπογραμμίζοντας τη σημασία του πλαισίου εφαρμογής της τηλεργασίας. Η σταδιακή μετάβαση προς πιο ευέλικτα μοντέλα εργασίας είναι εμφανής, ωστόσο οι επιχειρήσεις καλούνται να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που ανακύπτουν προκειμένου να διατηρήσουν την ισορροπία μεταξύ παραγωγικότητας και εργασιακής ικανοποίησης.

6.5 Περιορισμοί της έρευνας

Στην παρούσα έρευνα, υπάρχουν αρκετοί περιορισμοί που ενδέχεται να επηρεάσουν την εγκυρότητα και τη γενίκευση των αποτελεσμάτων. Το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε είναι περιορισμένο σε μέγεθος και δεν είναι πλήρως αντιπροσωπευτικό του συνολικού πληθυσμού, γεγονός που περιορίζει τη δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων σε ευρύτερους πληθυσμούς. Επιπλέον, η έρευνα πραγματοποιήθηκε εντός ενός περιορισμένου χρονικού πλαισίου, το οποίο δυσχέρανε τη συλλογή μεγαλύτερου όγκου δεδομένων ή τη διεξαγωγή μιας πιο εκτεταμένης ανάλυσης. Ο τύπος και η διατύπωση των ερωτήσεων που χρησιμοποιήθηκαν στο ερωτηματολόγιο μπορεί να επηρέασαν την ακρίβεια των απαντήσεων. Ενδέχεται επίσης τα εργαλεία συλλογής δεδομένων να μην προσφέρουν την απόλυτη ακρίβεια, καθώς ορισμένες πτυχές του θέματος μπορεί να μην καλύφθηκαν πλήρως. Τέλος, η ανάλυση των δεδομένων περιορίστηκε από την έλλειψη κατάλληλων στατιστικών μεθόδων, οι οποίες θα μπορούσαν να ενίσχυαν την ακρίβεια των συμπερασμάτων. Παρά τους περιορισμούς αυτούς, η έρευνα παρέχει χρήσιμα ευρήματα για περαιτέρω μελέτη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

Συμπεράσματα

7.1 Σύνοψη των ευρημάτων

Η παρούσα έρευνα ανέδειξε σημαντικές τάσεις σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασία, τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες που προκύπτουν από αυτήν, καθώς και τη στάση των εργαζομένων απέναντι στις σύγχρονες μορφές εργασίας. Τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι βρισκόμαστε σε μια μεταβατική περίοδο όπου το παραδοσιακό μοντέλο εργασίας σταδιακά υποχωρεί υπέρ πιο ευέλικτων μορφών απασχόλησης, και ότι η τηλεργασία και το υβριδικό μοντέλο δεν αποτελούν πλέον μια προσωρινή λύση, αλλά έχουν εδραιωθεί ως βιώσιμες και λειτουργικές εναλλακτικές έναντι της πλήρους φυσικής παρουσίας στον εργασιακό χώρο. Φαίνεται ότι η τηλεργασία έχει παγιωθεί ως επιλογή απασχόλησης σε πολλούς τομείς, ιδιαίτερα σε εκείνους που σχετίζονται με την τεχνολογία και την πληροφορική. Παράλληλα, οι κλάδοι που παραδοσιακά απαιτούν φυσική παρουσία συνεχίζουν να λειτουργούν με τον κλασικό τρόπο, ενώ άλλοι υιοθετούν σταδιακά υβριδικά μοντέλα απασχόλησης. Παρά τις όποιες δυσκολίες και προσαρμογές που απαιτούνται, φαίνεται πως τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι επιχειρήσεις έχουν πλέον ενσωματώσει αυτές τις πρακτικές στη νέα εργασιακή πραγματικότητα.

Εργασιακές προτιμήσεις και προσαρμογή

Η έρευνα κατέγραψε ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων εργάζεται εξ αποστάσεως για διάστημα κοντά στην πενταετία, κυρίως από τις τεχνολογικές εξελίξεις που προέκυψαν από την πανδημία του COVID-19, συνθήκη που επιτάχυνε την προσαρμογή επιχειρήσεων και εργαζομένων σε νέα δεδομένα, γεγονός που υποδηλώνει τη σταδιακή παγίωση του συγκεκριμένου μοντέλου απασχόλησης. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν επιθυμούν να επιστρέψουν αποκλειστικά σε φυσικό χώρο εργασίας, προτιμώντας είτε το υβριδικό μοντέλο είτε την πλήρη τηλεργασία. Αυτή η προτίμηση συνδέεται με την αίσθηση μεγαλύτερης αυτονομίας, την εξοικονόμηση χρόνου από τις μετακινήσεις και τη βελτιωμένη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Παράλληλα, οι τεχνολογικές υποδομές φαίνεται να καλύπτουν σε μεγάλο βαθμό τις απαιτήσεις της εξ αποστάσεως εργασίας, με την πλειονότητα των εργαζομένων να δηλώνουν ικανοποιημένοι από τα διαθέσιμα εργαλεία και την εκπαίδευσή τους στη χρήση τους. Η σταθερότητα των υποδομών και η επαρκής εκπαίδευση των εργαζομένων φαίνεται να είναι κρίσιμη για την εύρυθμη λειτουργία αυτών των μοντέλων. Ωστόσο, επισημάνθηκε η ανάγκη για περαιτέρω βελτίωση των τεχνολογικών λύσεων και μεγαλύτερη υποστήριξη από τις επιχειρήσεις όσον αφορά τον εξοπλισμό και τις παρεχόμενες εκπαιδεύσεις.

Ωστόσο, παρά τη γενικότερη θετική αποτίμηση της τηλεργασίας, οι συμμετέχοντες αναγνωρίζουν ότι υπάρχουν και σημαντικές προκλήσεις. Η έλλειψη άμεσης επικοινωνίας με τους συναδέλφους, η μειωμένη αίσθηση ομαδικότητας και το αίσθημα απομόνωσης αποτελούν μερικούς από τους κυριότερους προβληματισμούς. Σε αυτό το πλαίσιο, οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα πρότειναν τη βελτίωση των εργαλείων συνεργασίας και τη συστηματικότερη επικοινωνία μεταξύ ομάδων, ώστε να περιοριστούν αυτά τα αρνητικά φαινόμενα.

Παραγωγικότητα και ικανοποίηση

Ένα ακόμη σημαντικό εύρημα της έρευνας αφορά την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Ενώ κάποιιοι θεωρούν ότι η τηλεργασία ενισχύει την αποτελεσματικότητά τους, επιτρέποντάς τους να εργάζονται με λιγότερους περισπασμούς, άλλοι αναφέρουν ότι η έλλειψη ενός δομημένου περιβάλλοντος μπορεί να μειώσει τη συγκέντρωσή τους. Αυτή η διαφοροποίηση πιθανώς εξαρτάται από τον τύπο της εργασίας, τις ατομικές εργασιακές συνήθειες, καθώς και την ικανότητα του κάθε εργαζομένου να οργανώνει τον χρόνο και τον χώρο του.

Επιπλέον, η έρευνα ανέδειξε ότι η ευελιξία που προσφέρει η τηλεργασία αποτελεί σημαντικό παράγοντα για πολλούς εργαζόμενους. Ωστόσο, το δίλημμα μεταξύ μιας θέσης εξ αποστάσεως με χαμηλότερη αμοιβή και μιας θέσης με φυσική παρουσία και υψηλότερες αποδοχές κατέγραψε ισομερή κατανομή απαντήσεων, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι αξιολογούν εξίσου σημαντικά τόσο την ευελιξία όσο και την οικονομική ανταμοιβή. Αυτό υποδηλώνει ότι η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από ένα σύνολο παραγόντων, όπως η αυτονομία στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οι συνθήκες που επικρατούν στο εκάστοτε εργασιακό περιβάλλον.

Στάση των εργοδοτών και μελλοντικές τάσεις

Αν και οι εργαζόμενοι φαίνεται να στηρίζουν σε μεγάλο βαθμό την τηλεργασία ή το υβριδικό μοντέλο, η στάση των εργοδοτών παρουσιάζει διαφοροποιήσεις. Κάποιες επιχειρήσεις επιδιώκουν τη σταδιακή επιστροφή των εργαζομένων στα γραφεία, θεωρώντας ότι η φυσική παρουσία ενισχύει τη συνεργασία και την εταιρική κουλτούρα. Από την άλλη, υπάρχουν εταιρείες που έχουν αποδεχθεί την τηλεργασία ως μόνιμη επιλογή, προσφέροντας ακόμη και περισσότερα κίνητρα στους εργαζομένους για να διατηρήσουν αυτόν τον τρόπο εργασίας.

Αναφορικά με τις μελλοντικές τάσεις, οι εργαζόμενοι φαίνεται να εκτιμούν ιδιαίτερα την ευελιξία που παρέχουν τόσο η τηλεργασία όσο και το υβριδικό μοντέλο, με σαφή προτίμηση στο δεύτερο, καθώς συνδυάζει τα οφέλη και των δύο κόσμων: την άνεση της εργασίας από οπουδήποτε και τη διατήρηση της φυσικής παρουσίας, όπου κρίνεται απαραίτητη. Η έρευνα επιβεβαιώνει τα παραπάνω, με το υβριδικό μοντέλο εργασίας να αποτελεί την πιο ισορροπημένη λύση, συνδυάζοντας τα προνόμια της εξ αποστάσεως εργασίας με τη φυσική παρουσία όπου χρειάζεται. Οι επιχειρήσεις που θα υιοθετήσουν αυτήν την προσέγγιση φαίνεται ότι θα είναι πιο ελκυστικές για τους εργαζομένους, ιδίως αν συνδυάσουν την ευελιξία με πολιτικές ενίσχυσης της ομαδικότητας και της επαγγελματικής ανάπτυξης.

Συνολική αποτίμηση

Η εξ αποστάσεως εργασία καθιερώνεται μέρα με τη μέρα ως μία από τις βασικές μορφές απασχόλησης, με τα δεδομένα να δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν περισσότερα οφέλη παρά μειονεκτήματα. Παρότι δεν απουσιάζουν οι προκλήσεις, όπως η διατήρηση των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η περιορισμένη κοινωνική αλληλεπίδραση και η ανάγκη για καλύτερη τεχνολογική υποστήριξη, η γενική εικόνα δείχνει ότι η τηλεργασία ήρθε για να μείνει.

Συμπερασματικά, τα ευρήματα της έρευνας επιβεβαιώνουν ότι η αγορά εργασίας βρίσκεται σε φάση προσαρμογής, όπου οι οργανισμοί καλούνται να εξισορροπήσουν την ανάγκη για φυσική παρουσία με τα οφέλη της εξ αποστάσεως εργασίας, διαμορφώνοντας ένα ευέλικτο και αποδοτικό εργασιακό περιβάλλον. Το μέλλον της εργασίας φαίνεται να κινείται προς πιο ευέλικτα μοντέλα, στα οποία οι επιχειρήσεις καλούνται να ισορροπήσουν μεταξύ παραγωγικότητας και ικανοποίησης των εργαζομένων. Το αν η πλήρης τηλεργασία θα καταστεί κυρίαρχη ή αν το υβριδικό μοντέλο θα αποτελέσει τη χρυσή τομή θα εξαρτηθεί από

τις εξελίξεις στην τεχνολογία, τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων και τις στρατηγικές των επιχειρήσεων.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

AIJobs (2024) *5 REAL Reasons CEOs Want Workers Back in the Office*. Available at: <https://aijobs.ai/blog/back-in-the-office-reasons> (Accessed: 7 November 2024).

Angelucci, M. *et al.* (2020) 'Remote Work and the Heterogeneous Impact of COVID-19 on Employment and Health'. National Bureau of Economic Research (Working Paper Series). Available at: <https://doi.org/10.3386/w27749>.

Behboud, M. (2023) 'Double Taxation on the Rise: Addressing Double State Income Tax for Remote Workers', *Sw. L. Rev.*, 52, p. 293.

Blumberga, S. and Pylinskaya, T. (2019) 'Remote work advantages and disadvantages on the example in it organisation', in *International Conference NORDSCI. Athens*. Available at: https://www.academia.edu/download/60747750/REMOTE_WORK_-_ADVANTAGES_AND_DISADVANTAGES_ON_THE_EXAMPLE_IN_IT_ORGANISATION20190930-60686-1a3dea8.pdf (Accessed: 15 September 2024).

Borissova, D., Dimitrova, Z. and Dimitrov, V. (2020) 'How to support teams to be remote and productive: Group decision-making for distance collaboration software tools', *Information & Security*, 46(1), pp. 36–52.

Bryman, A. (2016) *Social Research Methods*. Oxford University Press.

Christian, A. (2023) *The companies backtracking on flexible work*. Available at: <https://www.bbc.com/worklife/article/20230206-the-companies-backtracking-on-flexible-work> (Accessed: 7 November 2024).

Connect, H.R.D. (2024) *Why a full return to office is gaining ground, HRD*. Available at: <https://www.hrdconnect.com/2024/06/24/why-a-full-return-to-office-is-gaining-ground/> (Accessed: 7 November 2024).

Creswell, J.W. and Creswell, J.D. (2017) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.

Ehn, K., Jorge, A. and Marques-Pita, M. (2022) 'Digital Nomads and the Covid-19 Pandemic: Narratives About Relocation in a Time of Lockdowns and Reduced Mobility', *Social Media + Society*, 8(1), p. 20563051221084958. Available at: <https://doi.org/10.1177/20563051221084958>.

Eriksson, E. and Petrosian, A. (2020) 'Remote work-transitioning to remote work in times of crisis'. Available at: <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:1446999> (Accessed: 15 September 2024).

Ferreira, R. *et al.* (2021) 'Decision Factors for Remote Work Adoption: Advantages, Disadvantages, Driving Forces and Challenges', *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), p. 70. Available at: <https://doi.org/10.3390/joitmc7010070>.

Fikry, A. *et al.* (2023) ‘Digital Nomads: Who Are They?’, *International Journal of Academic Reserach in Economics and Management Sciences*, 12(2). Available at: <https://knowledgewords.com/index.php/ijarems/article/view/876> (Accessed: 15 September 2024).

Galanti, T. *et al.* (2021) ‘Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees’ Remote Work Productivity, Engagement, and Stress’, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), p. e426. Available at: <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>.

GitLab (2021) ‘The Remote Work Report 2021’. GitLab. Available at: <https://handbook.gitlab.com/handbook/company/culture/all-remote/remote-work-report/>.

Grzegorzcyk, M. *et al.* (2021) *Blending the physical and virtual: a hybrid model for the future of work*. Bruegel Policy Contribution. Available at: <https://www.econstor.eu/handle/10419/251067> (Accessed: 16 September 2024).

Guerra, A.I. *et al.* (2021) ‘General Data Protection Regulation (GDPR): Legal, Ethic and Other Issues, Especially in Covid-19 Time’, *Law, State and Telecommunications Review*, 13(2), pp. 28–41. Available at: <https://doi.org/10.26512/lstr.v13i2.37425>.

Holleran, M. and Notting, M. (2023) ‘Mobility guilt: digital nomads and COVID-19’, *Tourism Geographies*, 25(5), pp. 1341–1358. Available at: <https://doi.org/10.1080/14616688.2023.2217538>.

Ilag, B.N. (2021) ‘Tools and technology for effective remote work’, *International Journal of Computer Applications*, 174(21), pp. 13–16.

Ingvarsson, C. (2023) ‘Connecting and Disconnecting: How Digital Nomads Manage Work in Absence of a Workplace’, *Hawaii International Conference on System Sciences 2023 (HICSS-56)* [Preprint]. Available at: https://aisel.aisnet.org/hicss-56/os/socio-technical_issues_in_it/5.

Jacks, T. (2021) ‘Research on Remote Work in the Era of COVID-19’, *Journal of Global Information Technology Management*, 24(2), pp. 93–97. Available at: <https://doi.org/10.1080/1097198X.2021.1914500>.

Joice, W. (2000) ‘The evolution of telework in the federal government’. Available at: <https://rosap.ntl.bts.gov/view/dot/14140> (Accessed: 16 September 2024).

Kim N (2024) ‘DIGITAL NOMADISM: DE FINITION, SUPPORTING FACTORS, MOTIVATIONS AND CHALLENGES. BENEFITS AND ISSUES FOR THE HOST COUNTRIES AND EMPLOYERS’. Available at: <https://doi.org/10.5281/ZENODO.11265155>.

Kowalski, G. and Ślebarska, K. (2022) ‘Remote Working and Work Effectiveness: A Leader Perspective’, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), p. 15326. Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph192215326>.

Mark, G. *et al.* (2022) ‘Introduction to this special issue: the future of remote work: responses to the pandemic’, *Human–Computer Interaction*, 37(5), pp. 397–403. Available at: <https://doi.org/10.1080/07370024.2022.2038170>.

Messenger, J.C. (2019) ‘Introduction: Telework in the 21st century—an evolutionary perspective’, in *Telework in the 21st Century*. Edward Elgar Publishing, pp. 1–34. Available at: <https://www.elgaronline.com/edcollchap-0a/edcoll/9781789903744/9781789903744.00005.xml> (Accessed: 16 September 2024).

Microsoft: Making the Move to Remote Work (2020). Available at: <https://askearn.org/employerprofile/microsoft-making-the-move-to-remote-work> (Accessed: 11 November 2024).

Mouratidis, G. (2018) ‘Digital nomads: travel, remote work and alternative lifestyles’. Available at: <https://lup.lub.lu.se/student-papers/record/8948916/file/8949060.pdf> (Accessed: 15 September 2024).

Ono, H. and Mori, T. (2021) ‘COVID-19 and Telework: An International Comparison’, *Journal of Quantitative Description: Digital Media*, 1. Available at: <https://doi.org/10.51685/jqd.2021.004>.

Popovici, V. and Popovici, A.-L. (2020) ‘Remote work revolution: Current opportunities and challenges for organizations’, *Ovidius Univ. Ann. Econ. Sci. Ser.*, 20(1), pp. 468–472.

Robson, C. and McCartan, K. (2016) *Real World Research*. 4th edn. Wiley. Available at: https://www.academia.edu/86033008/Real_World_Research (Accessed: 20 February 2025).

Romero, M.Á.M. *et al.* (2022) ‘REMOTE WORK IN THE COVID-19 ERA: A HOLISTIC APPROACH’, *Journal of Language and Linguistic Studies*, 17(4). Available at: <https://www.jlls.org/index.php/jlls/article/view/4195> (Accessed: 15 September 2024).

Shirmohammadi, M., Au, W.C. and Beigi, M. (2022) ‘Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners’, *Human Resource Development International*, 25(2), pp. 163–181. Available at: <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>.

Smith, M. (2023) *90% of companies say they’ll return to the office by the end of 2024—but the 5-day commute is ‘dead,’ experts say*, *CNBC*. Available at: <https://www.cnbc.com/2023/09/11/90percent-of-companies-say-theyll-return-to-the-office-by-the-end-of-2024.html> (Accessed: 7 November 2024).

tanea.gr (2024) *Οι εργοδότες θέλουν να... τελειώσουν με την τηλεργασία - Τι γίνεται με τους εργαζόμενους;*, *TA NEA*. Available at: <https://www.tanea.gr/2024/09/22/economy/oi-ergodotes-theloun-na-teleiosoun-me-tin-tilergasia-ti-ginetai-me-tous-ergazomenous/> (Accessed: 9 November 2024).

Travelogue, J. (2023) ‘The Best Tools and Apps for Digital Nomads: How to Work and Travel Anywhere’, *Medium*, 15 June. Available at: <https://medium.com/@jayrald.ado/the->

best-tools-and-apps-for-digital-nomads-how-to-work-and-travel-anywhere-9b16180d0cd6 (Accessed: 7 November 2024).

Tyutyuryukov, V. and Guseva, N. (2021) 'From remote work to digital nomads: Tax issues and tax opportunities of digital lifestyle', *IFAC-PapersOnLine*, 54(13), pp. 188–193.

Τσοχαταρίδου, Κ. (2022) 'Ψηφιακοί Νομάδες'. Available at: <https://repo.lib.duth.gr/jspui/handle/123456789/15134> (Accessed: 26 September 2024).

unitalk.cloud (2024) *13 Best Productivity Tools for Working Remotely: Apps and Software for Working from Home*, *UniTalk*. Available at: <https://unitalk.cloud/insights-for-business/13-best-productivity-tools-for-working-remotely-apps-and-software-for-working-from-home/> (Accessed: 7 November 2024).

Urmanbetova, Z. (2018) 'Digital and Historical Nomads', *Humanities Bulletin*, 1(1), pp. 70–81.

Wong, E. (2023) *The REAL reasons why companies want their staff to return to the office*. Available at: <https://www.linkedin.com/pulse/real-reasons-why-companies-want-staff-return-office-edward-wong> (Accessed: 7 November 2024).

WORK, P.P.O.R. (2018) 'Remote work definitions overview', *Research for Rural Development*, 2, p. 174.

Wright, A. (2021) *Why Are Some Companies Moving Away from Telework?* Available at: <https://www.shrm.org/topics-tools/news/technology/companies-moving-away-telework> (Accessed: 7 November 2024).

Μόσχου, Μ. (2023) *Πώς ο Μιχάλης Τσαμάζ μεταμόρφωσε τον ΟΤΕ σε «case study» στο Harvard*, *euro2day.gr*. Available at: <https://www.euro2day.gr/news/enterprises/article/2222987/pos-o-mihalhs-tsamaz-metamorfose-ton-ote-se-case-s.html> (Accessed: 11 November 2024).

Σίσκου, Ν. (2021) 'Φορολογία εισοδήματος φυσικών προσώπων ανάλυση και ερμηνεία'. Available at: <https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/26033> (Accessed: 25 September 2024).

'To case study του Ομίλου ΟΤΕ για την τηλεργασία' (2020) *NewsIT*, 6 April. Available at: <https://www.newsit.gr/ellada/to-case-study-tou-omilou-ote-gia-tin-tilergasia/3007658/> (Accessed: 11 November 2024).

Τσαμάζ, Μ. (2021) 'Ο μετασχηματισμός του ΟΤΕ μέσα στην κρίση', *Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών*, (41), p. 19.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

A. Ελληνικό Ερωτηματολόγιο

Δημογραφικές πληροφορίες

1. Φύλο:*

- Γυναίκα
- Άνδρας
- Άλλο:

2. Ηλικία:*

- 18 - 24
- 25 - 34
- 35 - 44
- 45 - 54
- 55+

3. Επίπεδο Εκπαίδευσης*

- Λύκειο
- Πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό
- Άλλο:

4. Χώρα Καταγωγής*

- Ελλάδα
- Άλλο...

5. Χώρα Διαμονής*

- Ελλάδα
- Άλλο...

Εργασιακή Κατάσταση

6. Επαγγελματική Κατάσταση:*

- Μισθωτός
- Ελεύθερος επαγγελματίας
- Άνεργος
- Άλλο:

7. Κλάδος Εργασίας:*

- Τεχνολογία - Πληροφορική
- Χρηματοοικονομικά
- Μάρκετινγκ & Δημόσιες Σχέσεις
- Διοικητικές Υπηρεσίες και Υποστήριξη
- Εκπαίδευση
- Έρευνα
- Άλλο:

8. Ποια είναι η θέση σας στην εταιρεία;

- Υπάλληλος
- Μεσαία Διοίκηση
- Ανώτερη Διοίκηση
- Ελεύθερος Επαγγελματίας

Εμπειρία

9. Ποιο μοντέλο εργασίας ακολουθείτε; *

- Αποκλειστικά γραφείο (On-site)
- Εξ αποστάσεως (Remote Working)
- Υβριδικό (Hybrid Working – Συνδυασμός γραφείου και τηλεργασίας)

Εμπειρία με εξ αποστάσεως εργασία

10. Αν ακολουθείτε υβριδικό μοντέλο εργασίας, πώς κατανέμετε το χρόνο σας;

- Περισσότερες ημέρες στο γραφείο
- Περισσότερες ημέρες τηλεργασίας
- Ισομερής κατανομή

11. Πόσα χρόνια εργάζεστε εξ αποστάσεως;*

- Λιγότερο από 1 χρόνο
- 1-3 χρόνια
- 3-5 χρόνια
- Πάνω από 5 χρόνια

12. Ποιο από τα παρακάτω μοντέλα εργασίας προτιμάτε; *

- Εργασία αποκλειστικά από το γραφείο
- Εργασία εξ αποστάσεως
- Υβριδική εργασία
- Άλλο:

13. Ποιοι ήταν οι κύριοι λόγοι που επιλέξατε την εξ αποστάσεως εργασία;*
- Ευελιξία
 - Οικονομικοί λόγοι
 - Υγεία και ασφάλεια
 - Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
 - Άλλο:
14. Θεωρείτε ότι η τρέχουσα μορφή εργασίας σας είναι αποδοτική; *
- Ναι, είναι περισσότερο αποδοτική
 - Όχι, είναι λιγότερο αποδοτική
 - Δεν παρατηρώ αλλαγές
15. Ποιες είναι οι βασικές προκλήσεις που αντιμετωπίζετε στην τρέχουσα μορφή εργασίας;*
- Έλλειψη αλληλεπίδρασης με συναδέλφους
 - Περιορισμοί στην πρόσβαση σε εργαλεία ή πληροφορίες
 - Διαχείριση χρόνου
 - Τεχνολογικά προβλήματα
 - Έλλειψη χωριστού χώρου εργασίας
 - Άλλο:
16. Αν έχετε βιώσει αλλαγές στο μοντέλο εργασίας σας, ποιοι ήταν οι κύριοι λόγοι; *
- Δεν έχω βιώσει αλλαγές στο μοντέλο εργασίας μου
 - Απόφαση εργοδότη
 - Αλλαγή πολιτικής εταιρείας
 - Προσωπικές ανάγκες ή προτιμήσεις
 - Άλλο:
17. Ποιες είναι οι μεγαλύτερες ευκαιρίες που σας προσφέρει η εξ αποστάσεως εργασία;*
- Ευελιξία ωραρίου
 - Μείωση κόστους μετακίνησης
 - Ταξίδια και εξερεύνηση νέων τόπων
 - Περισσότερος χρόνος με την οικογένεια
 - Δυνατότητα διαμονής εκτός μεγάλων αστικών κέντρων
 - Άλλο:
18. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εξ αποστάσεως εργασία;*
- Πολύ ικανοποιημένος/η
 - Ικανοποιημένος/η
 - Ούτε ικανοποιημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η

- Δυσανεστημένος/η
- Πολύ δυσανεστημένος/η

Digital Nomading

19. Έχετε εργαστεί ως Digital Nomad;*

- Ναι
- Όχι

Digital Nomading

20. Πόσο συχνά αλλάζετε τοποθεσία;*

- Κάθε μήνα
- Κάθε 3-6 μήνες
- Κάθε χρόνο
- Άλλο:

21. Ποιες χώρες ή πόλεις έχετε επισκεφτεί ως Digital Nomad; (Παρακαλώ αναφέρετε μερικές)*

Η απάντησή σας

22. Ποιοι είναι οι κύριοι λόγοι που επιλέγετε τις συγκεκριμένες τοποθεσίες;*

- Κόστος ζωής
- Καιρός
- Πολιτισμός και αξιοθέατα
- Κοινότητα άλλων digital nomads
- Άλλο:

23. Πώς επηρεάζει το digital nomading την παραγωγικότητά σας;*

- Θετικά
- Αρνητικά
- Ούτε θετικά ούτε αρνητικά

24. Πώς επηρεάζει το digital nomading την κοινωνική σας ζωή;*

- Θετικά
- Αρνητικά
- Ούτε θετικά ούτε αρνητικά

25. Ως Digital Nomad, έχετε αντιμετωπίσει πολιτισμικές συγκρούσεις που έχουν επηρεάσει την παραγωγικότητά σας;*

- Ναι
- Όχι

26. Πιστεύετε ότι το digital nomading προάγει την πολιτισμική ανταλλαγή;*

- Ναι
- Όχι
- Δεν είμαι σίγουρος/η

27. Ποιοι είναι οι μεγαλύτεροι πολιτισμικοί φραγμοί που έχετε αντιμετωπίσει;*

- Γλώσσα
- Έθιμα και συνήθειες
- Κοινωνικές νόρμες
- Θρησκεία
- Άλλο:

Τεχνολογία και Εργαλεία

28. Ποια εργαλεία χρησιμοποιείτε περισσότερο στην εξ αποστάσεως ή υβριδική εργασία; *

- Πλατφόρμες επικοινωνίας (Zoom, Teams)
- Διαχείριση έργων (Trello, Asana)
- Λογισμικό συνεργασίας (Google Workspace, Slack)
- Άλλο:

29. Πιστεύετε ότι η τεχνολογία που χρησιμοποιείτε καλύπτει τις ανάγκες σας για την εργασία; *

- Απόλυτα
- Μέτρια
- Καθόλου

30. Έχετε λάβει επαρκή εκπαίδευση από τον εργοδότη σας για τη χρήση αυτών των εργαλείων; *

- Ναι
- Όχι

31. Έχετε αντιμετωπίσει τεχνολογικά προβλήματα που επηρέασαν σημαντικά την εργασία σας;*

- Ναι
- Όχι

Προσωπικές Προτιμήσεις και Απόψεις

32. Ποιο είναι το βασικότερο πλεονέκτημα του τρέχοντος μοντέλου εργασίας σας; *

- Ευελιξία
- Ισορροπία προσωπικής/επαγγελματικής ζωής
- Εξοικονόμηση χρόνου και πόρων (π.χ. μετακινήσεις)
- Αυξημένη συγκέντρωση και παραγωγικότητα
- Πρόσβαση σε περισσότερες επαγγελματικές ευκαιρίες
- Περισσότερος χρόνος για προσωπική ανάπτυξη
- Άλλο:

33. Ποιο είναι το μεγαλύτερο μειονέκτημα του τρέχοντος μοντέλου εργασίας σας; *

- Έλλειψη αλληλεπίδρασης με συναδέλφους
- Αυξημένο άγχος ή αίσθηση απομόνωσης
- Δυσκολία στη διατήρηση ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής
- Χαμηλή παραγωγικότητα ή δυσκολία συγκέντρωσης
- Περιορισμένη πρόσβαση σε πόρους και εργαλεία
- Δυσκολία χρήσης εργαλείων
- Άλλο:

34. Αν μπορούσατε να αλλάξετε κάτι στο μοντέλο εργασίας σας, τι θα ήταν αυτό;*

- Καλύτερη υποστήριξη από την εταιρεία (π.χ. εξοπλισμός, εκπαιδεύσεις)
- Περισσότερη επικοινωνία και ομαδικότητα
- Βελτίωση των τεχνολογικών εργαλείων που χρησιμοποιούνται
- Μεγαλύτερη ευελιξία στις ώρες εργασίας
- Περισσότερες ημέρες τηλεργασίας
- Περισσότερες ημέρες στο γραφείο
- Άλλο:

35. Πώς φαντάζεστε το μέλλον της εργασίας στον κλάδο σας;*

- Περισσότερη τηλεργασία
- Περισσότερη υβριδική εργασία
- Επιστροφή στο γραφείο
- Άλλο:

36. Στο μέλλον θα ήθελα να αλλάξω μορφή εργασίας*

- Στο επόμενο έτος
- Στα επόμενα 3 χρόνια

- Δεν θα ήθελα να αλλάξω

37. Τι σας παρακίνησε περισσότερο να αποδεχτείτε ή να προτιμήσετε την υβριδική ή εξ αποστάσεως εργασία;*

- Ευελιξία
- Οικονομικά οφέλη
- Άνεση/Προσωπικές προτιμήσεις
- Άλλο:

38. Θα προτιμούσατε:*

- Μία θέση εξ αποστάσεως εργασίας με χαμηλότερη αμοιβή
- Μία on site θέση εργασίας με υψηλότερη αμοιβή

39. Πιστεύετε ότι οι εργοδότες υποστηρίζουν αποτελεσματικά αυτές τις μορφές εργασίας;*

- Ναι
- Όχι

40. Θεωρείτε ότι η τηλεργασία ή η υβριδική εργασία είναι μια βιώσιμη λύση για την εταιρεία;*

- Ναι
- Όχι

41. Κατά τη γνώμη σας, ποιος ευνοείται/ωφελείται περισσότερο από την εξ αποστάσεως εργασία; Παρακαλώ ταξινομήστε τις παρακάτω επιλογές από το 1 (ο περισσότερο ωφελούμενος) έως το 4 (ο λιγότερο ωφελούμενος).

Επιτρέπεται 1 απάντηση ανά στήλη και σειρά. *

	1	2	3	4
Ο εργαζόμενος				
Ο εργοδότης				
Το περιβάλλον				
Η οικονομία				

B. Αγγλικό Ερωτηματολόγιο

Demographic Information

1. Gender:

- Female
- Male
- Other:

2. Age:

- 18 - 24
- 25 - 34
- 35 - 44
- 45 - 54
- 55+

3. Educational Level:

- High School
- Bachelor's Degree (University or Technical Institute)
- Master's Degree
- Doctorate
- Other:

4. Country of Origin:

- Greece
- Other...

5. Country of Residence:

- Greece
- Other...

Employment Status

6. Professional Status:

- Employee
- Self-employed
- Unemployed
- Other:

7. Industry:

- Technology - IT

- Finance
- Marketing & Public Relations
- Administrative Services & Support
- Education
- Research
- Other:

8. What is your position in the company?

- Staff
- Middle Management
- Senior Management
- Self-employed

Experience

9. Which work model do you follow?

- On-site
- Remote Working
- Hybrid Working (Combination of on-site and remote work)

Experience with Remote Working

10. If you follow a hybrid work model, how do you allocate your time?

- More days in the office
- More days remote working
- Equal distribution

11. How many years have you been working remotely?

- Less than 1 year
- 1-3 years
- 3-5 years
- More than 5 years

12. Which of the following work models do you prefer?

- Exclusively on-site
- Remote working
- Hybrid work
- Other:

13. What were the main reasons you chose remote working?

- Flexibility

- Financial reasons
- Health and safety
- Work-life balance
- Other:

14. Do you consider your current work model productive?

- Yes, it is more productive
- No, it is less productive
- I notice no difference

15. What are the main challenges you face with your current work model?

- Lack of interaction with colleagues
- Limited access to tools or information
- Time management
- Technological issues
- Lack of a dedicated workspace
- Other:

16. If you have experienced changes in your work model, what were the main reasons?

- I have not experienced any changes
- Employer's decision
- Company policy change
- Personal needs or preferences
- Other:

17. What are the biggest opportunities remote working offers you?

- Flexible schedule
- Reduced commuting costs
- Travel and exploration of new places
- More time with family
- Ability to live outside major urban centers
- Other:

18. How satisfied are you with remote working?

- Very satisfied
- Satisfied
- Neither satisfied nor satisfied
- Dissatisfied
- Very dissatisfied

Digital Nomading

19. Have you worked as a Digital Nomad?
 - Yes
 - No
20. How often do you change locations?
 - Monthly
 - Every 3-6 months
 - Yearly
 - Other:
21. Which countries or cities have you visited as a Digital Nomad? (Please mention a few)
 - Your response
22. What are the main reasons you choose these locations?
 - Cost of living
 - Weather
 - Culture and attractions
 - Digital Nomad community
 - Other:
23. How does digital nomading impact your productivity?
 - Positively
 - Negatively
 - Neither positively nor negatively
24. How does digital nomading affect your social life?
 - Positively
 - Negatively
 - Neither positively nor negatively
25. As a Digital Nomad, have you experienced cultural conflicts affecting your productivity?
 - Yes
 - No
26. Do you believe digital nomading promotes cultural exchange?

- Yes
- No
- I am not sure

27. What are the major cultural barriers you have faced?

- Language
- Customs and traditions
- Social norms
- Religion
- Other:

Technology and Tools

28. What tools do you use most in remote or hybrid work?

- Communication platforms (Zoom, Teams)
- Project management (Trello, Asana)
- Collaboration software (Google Workspace, Slack)
- Other:

29. Do you believe the technology you use meets your work needs?

- Absolutely
- Moderately
- Not at all

30. Have you received sufficient training from your employer on using these tools?

- Yes
- No

31. Have you faced technological issues significantly affecting your work?

- Yes
- No

Personal Preferences and Opinions

32. What is the main advantage of your current work model?

- Flexibility
- Work-life balance
- Saving time and resources (e.g. commuting)
- Increased focus and productivity
- Access to more professional opportunities

- More time for personal development
 - Other:
33. What is the biggest disadvantage of your current work model?
- Lack of interaction with colleagues
 - Increased stress or sense of isolation
 - Difficulty maintaining boundaries between work and personal life
 - Low productivity or difficulty concentrating
 - Limited access to resources and tools
 - Difficulty in using tools
 - Other:
34. If you could change one thing about your work model, what would it be?
- Better support from the company (e.g. equipment, training)
 - More communication and teamwork
 - Improvement of the technological tools used
 - Greater flexibility in working hours
 - More remote work days
 - More office days
 - Other:
35. How do you envision the future of work in your industry?
- More remote work
 - More hybrid work
 - Return to the office
 - Other:
36. In the future, I would like to change my work model
- Within the next year
 - Within the next 3 years
 - I would not like to change
37. What motivated you the most to accept or prefer hybrid or remote work?
- Flexibility
 - Financial benefits
 - Comfort/Personal preferences
 - Other:
38. Would you prefer:
- A remote position with lower compensation

- An on-site position with higher compensation

39. Do you believe employers effectively support these work models?

- Yes
- No

40. Do you consider remote or hybrid work a viable solution for the company?

- Yes
- No

41. In your opinion, who benefits the most from remote work? Please rank the following options from 1 (the most benefited) to 4 (the least benefited).

Only one answer per column and row is allowed.

	1	2	3	4
The employee				
The employer				
The environment				
The economy				