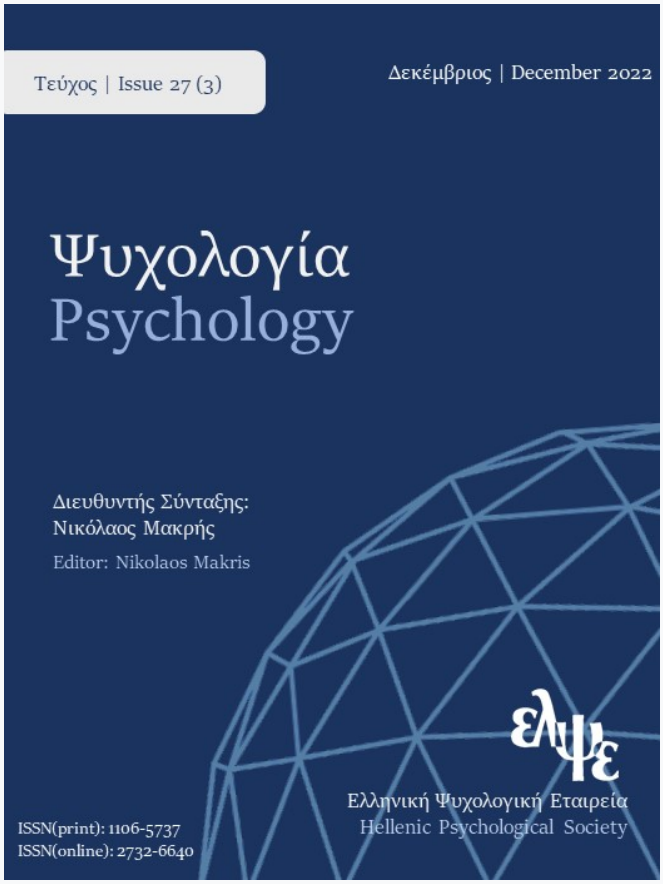
ePublishing

Psychology: the Journal of the Hellenic Psychological Society

Vol 27, No 3 (2022)

December 2022



Factors affecting employees' intention to telework

Anthoula M. Koula, Leonidas A. Zampetakis

doi: 10.12681/psy_hps.26830

Copyright © 2022, Ανθούλα Μ. Κούλα, Λεωνίδας Α. Ζαμπετάκης

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0.

To cite this article:

Koula, A. M., & Zampetakis, L. A. (2022). Factors affecting employees' intention to telework. *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society*, *27*(3), 98–117. https://doi.org/10.12681/psy_hps.26830

https://epublishing.ekt.gr | **e-Publisher:** EKT | **Downloaded at:** 26/01/2026 03:16:20

ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ | PSYCHOLOGY, 27(3), 98-117

Ελληνική Ψυχολογική Εταιρεία
Hellenic Psychological Society

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ | RESEARCH PAPER

Παράγοντες που επιδρούν στην πρόθεση των εργαζομένων να εργαστούν με τηλεργασία

Ανθούλα Μ. ΚΟΥΛΑ[1] & Λεωνίδας Α. ΖΑΜΠΕΤΑΚΗΣ[1]

[1] Τμήμα Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Κρήτης, Ρέθυμνο, Ελλάδα

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ

τηλεργασία,
Έλληνες εργαζόμενοι,
πρόθεση,
παράγοντες επίδρασης

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Λεωνίδας Α. Ζαμπετάκης,
Τμήμα Ψυχολογίας,
Πανεπιστήμιο Κρήτης,
Πανεπιστημιούπολη Γάλλου,
74150, Ρέθυμνο,
zampetakis.leonidas@uoc.gr

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε μία παραλλαγή της μεθόδου της βινιέτας προκειμένου να διερευνηθεί η πρόθεση των Ελλήνων εργαζομένων να εργαστούν με τηλεργασία σε δύο συνθήκες, με μερική (η εργασία πραγματοποιείται με διάσπαση της ανάμεσα στον φυσικό εργασιακό χώρο του εργαζομένου και εκτός αυτού και σε εργασιακούς χρόνους της επιλογής του) και πλήρη απασχόληση (καθολική πραγματοποίηση της εργασίας εκτός του φυσικού εργασιακού χώρου του εργαζομένου και καθ' όλη την διάρκεια του εργασιακού του ωραρίου). Συγκεριμένα εξετάστηκε η αντιλαμβανόμενη επίδραση πέντε παραγόντων, που έχουν συζητηθεί στη διεθνή βιβλιογραφία, αναφορικά με την πρόθεση των εργαζομένων να εργαστούν με τηλεργασία: α. πανδημία COVID-19, β. υποστηρικτικός προς την τηλεργασία προϊστάμενος/η, γ. υποστηρικτικός προς την τηλεργασία οργανισμός, δ. οικογενειακές υποχρεώσεις και ε. αλληλεξάρτηση των εργασιακών καθηκόντων με άλλες εργασίες του οργανισμού. Στη έρευνα συμμετείχαν 83 εργαζόμενοι του ελληνικού δημοσίου και ιδιωτικού τομέα (μέση ηλικία 36,7 έτη; 54,2% οι γυναίκες συμμετέχουσες). Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε κατά την έναρξη του δεύτερου κύματος της πανδημίας (Οκτώβριος-Δεκέμβριος 2020). Για την ανάλυση των δεδομένων, χρησιμοποιήθηκαν μοντέλα πολυεπίπεδης γραμμικής παλινδρόμησης. Τα αποτελέσματα των αναλύσεων ανέδειξαν την ύπαρξη της πανδημίας COVID-19 ως το σημαντικότερο προβλεπτικό παράγοντα για την πρόθεση τηλεργασίας και μερικής και πλήρους απασχόλησης, ενώ ακολούθησαν με φθίνουσα σειρά αντιλαμβανόμενης σημασίας, ο υποστηρικτικός προς την τηλεργασία προϊστάμενος/η, ο υποστηρικτικός προς την τηλεργασία οργανισμός, οι οικογενειακές υποχρεώσεις και τέλος η αλληλεξάρτηση των εργασιακών καθηκόντων. Τα ευρύματα της έρευνας, συμβάλουν στη συζήτηση σχετικά με τη σημασία των ατομικών και οργανωσιακών παραγόντων που επιδρούν στην πρόθεση των εργαζομένων για τηλεργασία.

Εισαγωγή

Η έξαρση της πανδημίας στην Ελλάδα το Μάρτιο του 2020 και η εφαρμογή των αυστηρών μέτρων περιορισμού μετακίνησης και κυκλοφορίας σηματοδότησε την αρχή για την αντικατάσταση του παραδοσιακού δια ζώσης εργασιακού πλαισίου με την τηλεργασία. Η τελευταία ως εργασιακό μοντέλο, παρόλη την ιδιαίτερα ραγδαία και διαρκή εξέλιξη και απήχηση στις Ηνωμένες Πολιτείες για σχεδόν τρεις δεκαετίες (Messenger, 2019), στην Ελλάδα δεν αποτελούσε μία δημοφιλή εργασιακή πρακτική μέχρι και την χρονική περίοδο πριν την εμφάνιση της πανδημίας. Στατιστικά, πριν από τον Μάρτιο του 2020 το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνταν σε καθεστώς τηλεργασίας ήταν 4,7% (Eurofound, 2020), ποσοστό ωστόσο που αυξήθηκε κατακόρυφα στο 26% την χρονική περίοδο μετά την έναρξη της πανδημίας (European Commission, 2020).

Παραδοσιακά, η τηλεργασία ορίζεται ως εκείνος ο ευέλικτος εργασιακός σχεδιασμός ο οποίος πραγματοποείται τουλάχιστον για τα τρία τέταρτα του εργασιακού ωραρίου σε τοποθεσία εκτός από αυτή του εργοδότη και σε συχνότητα αρκετών φορών το μήνα (Purificación & Modroño, 2020). Αυστηρή προϋπόθεση για την επιτέλεσή της αποτελεί η χρήση των τηλεπικοινωνιών για την εξασφάλιση της εξ αποστάσεως επικοινωνίας μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων αλλά και για την ηλεκτρονική ανταλλαγή και επεξεργασία

© 2022, Ανθούλα Μ. Κούλα, Λεωνίδας Α. Ζαμπετάκης
Άδεια CC-BY-SA 4.0

εργασιακών πληροφοριών (Jackson & van der Wielen, 1998). Σύμφωνα με τον ορισμό της Eurofound (2020) και λαμβάνοντας υπόψη τους παράγοντες της εργασιακής τοποθεσίας, τον βαθμό εργασιακής ευελιξίας και το μέγεθος της χρήσης των τηλεπικοινωνιών, η τηλεργασία κατηγοριοποιείται σε μερική απασχόληση με τηλεργασία (η εργασία πραγματοποιείται με διάσπαση της ανάμεσα στον φυσικό εργασιακό χώρο του εργαζομένου και εκτός αυτού και σε εργασιακούς χρόνους της επιλογής του) και σε πλήρη απασχόληση με τηλεργασία (καθολική πραγματοποίηση της εργασίας εκτός του φυσικού εργασιακού χώρου του εργαζομένου και καθ' όλη την διάρκεια του εργασιακού του ωραρίου). Στην Ελλάδα εφαρμόστηκε ένα νομαδικό μοντέλο τηλεργασίας (Lyytinen & Yoo, 2002) με την έναρξη του πρώτου κύματος της πανδημίας (Μάρτιος 2020) το οποίο θεσμοθετημένα μετέτρεψε το 40% του εργατικού δυναμικού της χώρας σε εργασιακούς νομάδες έως και την περίοδο πριν την έναρξη του δεύτερου κύματος (Καθημερινή, 2020).

Ο παράγοντας της πανδημίας στην διεθνή βιβλιογραφία έχει μελετηθεί ιδιαίτερα το τελευταίο έτος. Έντονη εστίαση δόθηκε στην διερεύνηση της προσαρμογής και της εμπειρίας των εργαζομένων σε περιβάλλοντα τηλεργασίας (Carillo et al., 2020· Tavares et al., 2020), στους παράγοντες που επιδρούν στην παραγωγικότητα των εργαζομένων που απασχολούνται σε καθεστώς τηλεργασίας (Xiao et al., 2020) αλλά και στις επιπτώσεις στη σωματική και ψυχική υγεία και ασφάλεια μετά την νομαδική εφαρμογή της (Buomprisco et al., 2021). Ωστόσο, στην ελληνική βιβλιογραφία δεν εντοπίζεται σχετική έρευνα αναφορικά με το φαινόμενο της πανδημίας και ιδιαίτερα τη συσχέτιση της με την πρόθεση των εργαζομένων για τηλεργασία, το οποίο αποτελεί και το προς διερεύνηση θέμα στην έρευνά μας.

Μέσα από την παρούσα μελέτη επιδιώκεται να διερευνηθεί το μέγεθος της πρόθεσης των Ελλήνων εργαζομένων να προσαρμοστούν στην καινοτόμα εργασιακή πραγματικότητα της τηλεργασίας που επιβλήθηκε ως αποτέλεσμα της πανδημίας Covid-19. Επιπρόσθετα, με την επιλογή πέντε βιβλιογραφικών παραγόντων (πανδημία Covid-19, υποστηρικτικός προϊστάμενος, υποστηρικτικός οργανισμός, οικογενειακές υποχρεώσεις, αλληλεξάρτηση των εργασιακών καθηκόντων) εξετάζεται η ιεραρχική σημασία που ενέχουν αυτοί οι παραδοσιακοί βιβλιογραφικοί παράγοντες στο κίνητρο και ενδογενώς στην πρόθεση των Ελλήνων εργαζομένων να εργαστούν με τηλεργασία. Μέσα από την μελέτη του μεγέθους της πρόθεσης που προκαλείται εξατομικευμένα από κάθε παράγοντα, επιδιώκεται η σύγκριση αναφορικά με το βαθμό της επίδρασης του εκάστοτε παράγοντα επάνω στην πρόθεση των εργαζομένων για απασχόληση με τηλεργασία στον ελληνικό εργασιακό χώρο. Τέλος, με την εξέταση της πρόθεσης σε δύο επίπεδα (μερική απασχόληση και πλήρης απασχόληση) είναι επιθυμητό να αξιολογηθεί συγκριτικά τόσο το μέγεθος της ετοιμότητας και της ανταπόκρισης για μετάβαση από τη δια ζώσης στην καθολική ή μερικώς «ψηφιακή εργασία» όσο και να αναδειχθούν ενδεχόμενες αξιοσημείωτες διαφορές στην ιεραρχία των βιβλιογραφικών παραγόντων ανάμεσα σε αυτές τις δύο συνθήκες. Η αξιολόγηση της τηλεργασίας σε δύο συνθήκες είναι ιδιαίτερα περιορισμένη βιβλιογραφικά, ενώ τόσο η μελέτη της μαζί με τον παράγοντα της πρόθεσης όσο και με την ταυτόχρονη εξέταση των προαναφερθέντων βιβλιογραφικών παραγόντων φαίνεται να μην έχει διερευνηθεί στο παρελθόν.

Η τηλεργασία αποτελούσε μία καινοτόμα οργανωσιακή αλλαγή ήδη από την αρχή της νέας χιλιετίας και ιδιαίτερα με την είσοδο της τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο (Watad & Will, 2003· Kord et al., 2017). Με τον όρο οργανωσιακή αλλαγή γίνεται αναφορά στις ενέργειες με τις οποίες μία επιχείρηση ή ένας οργανισμός μεταβάλλει ένα μεγάλο μέρος της λειτουργικής του φιλοσοφίας, όπως την οργανωσιακή του κουλτούρα, τα τεχνολογικά μέσα και τις υποδομές ή τις εσωτερικές λειτουργικές διαδικασίες με στόχο να προσαρμοστεί στις νέες εργασιακές συνθήκες (Stobierski, 2021). Μία εξ αυτών είναι και η τηλεργασία (Watad & Will, 2003).

Από την διερεύνηση της διεθνούς βιβλιογραφίας, ο υποστηρικτικός προϊστάμενος και ο οργανισμός έχουν συσχετιστεί άμεσα με την ενίσχυση της πρόθεσης των εργαζομένων για προσαρμογή σε οργανωσιακές αλλαγές (Smollan, 2017). Σύμφωνα με το μοντέλο των εργασιακών απαιτήσεων- πόρων των Bakker και Demerouti (2007), οι δύο αυτοί παράγοντες κατηγοριοποιούνται ως εργασιακοί πόροι στο πλαίσιο μίας εργασίας. Συγκεκριμένα, το μοντέλο πρεσβεύει ότι κάθε μορφή εργασίας κατηγοριοποιείται ως προς τα χαρακτηριστικά της σε απαιτήσεις και πόρους. Οι απαιτήσεις αναφέρονται σε εκείνες τις φυσικές, ψυχολογικές, κοινωνικές ή οργανωτικές πτυχές της εργασίας που απαιτούν συνεχή σωματική ή ψυχολογική (γνωστική και συναισθηματική) προσπάθεια και κατ'επέκταση συνδέονται με ορισμένα φυσιολογικά ή ψυχολογικά κόστη. Από την άλλη, οι πόροι εντοπίζονται στο επίπεδο του οργανισμού ως ολότητα, με τη μορφή αμοιβών, ευκαιριών καριέρας, στις διαπροσωπικές και κοινωνικές σχέσεις, όπως η εποπτεία και η υποστήριξη από τον προϊστάμενο/εργοδότη και στην οργάνωση της εργασίας μέσα από τη σαφήνεια ρόλων και τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων (Bakker et al., 2003). Από την μελέτη της διεθνούς βιβλιογραφίας δε έχει εντοπιστεί μέχρι στιγμής το μέγεθος της επίδρασης αυτών των

παραγόντων επάνω στην πρόθεση για εργασία με μορφή τηλεργασίας και συγκεκριμένα το συγκριτικό μέγεθος αυτής στα δύο επίπεδα (πλήρης και μερική απασχόληση).

Η σημασία του υποστηρικτικού προϊσταμένου διαδραματίζει καταλυτικό ρόλο στην πρόθεση για την προσαρμογή ενός εργαζομένου σε περιβάλλοντα αξιοσημείωτων εργασιακών αλλαγών. Σε έρευνα των van Emmerik et al. (2009) αναδείχθηκε μία θετική συσχέτιση μεταξύ της υποστήριξης του προϊσταμένου ως εργασιακός πόρος και της θετικής αξιολόγησης από την πλευρά των εργαζομένων μίας οργανωσιακής αλλαγής. Συγκεκριμένα, επισήμαναν ότι όσο μεγαλύτερη είναι η υποστήριξη που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από τον εργοδότη τους τόσο υψηλότερο είναι το κίνητρο τους για προσαρμογή σε μία εργασιακή μεταβολή. Σε προγενέστερη έρευνα του Antoni (2004) αναδείχθηκε μία έμμεση σχέση μεταξύ της υποστήριξης του προϊσταμένου και της πρόθεσης για προσαρμογή σε ριζικές οργανωσιακές αλλαγές, όπου οι αποφάσεις των υπαλλήλων για συμμετοχή ή μη στην διαδικασία αλλαγής βασίζονται στην γενικότερη αντιλήψη τους σχετικά με τις ευκαιρίες συμμετοχής και υποστήριξης που τους παρέχονται από τον εργοδότη τους, αλληλεπιδραστικά με την γενικότερη στάση τους απέναντι στο κίνητρο για εργασιακή αλλαγή. Παράλληλα, σε έρευνες σχετικά με τους παράγοντες που δύνανται να μειώσουν τις πιθανότητες εργασιακής εγκατάλειψης σε συνθήκες εργασιακών μεταβολών, ο υποστηρικτικός προϊστάμενος κατείχε σημαντική διαμεσολαβητική σχέση στην μείωση της πρόθεσης των εργαζομένων για εγκατάλειψη της εργασίας (Dupré & Day, 2007). Αναλυτικότερα, όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την παρεχόμενη υποστήριξη από τους προϊσταμένους τους τόσο στην εξισορρόπηση της εργασιακής ζωής με την προσωπική όσο και στην διασαφήνιση του περιεχομένου των εργασιακών τους καθηκόντων, εκδηλώνουν μικρότερη πρόθεση για αποχώρηση σε συνθήκες εργασιακών αλλαγών.

Παράλληλα, είναι σημαντικό να επισημανθεί η προστατευτική σημασία που ενέχει ο υποστηρικτικός προϊστάμενος αλλά και ο οργανισμός, όμοια, στην ολότητά του απέναντι στο κίνδυνο για εργασιακή εξουθένωση στο πλαίσιο ενός εργασιακού περιβάλλοντος τηλεργασίας (Bentley et al., 2016). Μέσα από την διερεύνηση του μοντέλου των εργασιακών απαιτήσεων-πόρων των Bakker και Demerouti (2007) διαπιστώθηκε ότι ο προϊστάμενος και ο οργανισμός μπορούν να λειτουργήσουν ως προστατευτικοί πόροι οι οποίοι δύνανται να μειώσουν το ψυχολογικό κόστος που επιφέρουν οι στρεσογόνες εργασιακές απαιτήσεις μίας εργασιακής μεταβολής, όπως αυτή της τηλεργασίας. Δύο από αυτές κατά τους Sardeshmukh et al. (2012) αποτελούν η ασάφεια και η σύγχυση των εργασιακών ρόλων και καθηκόντων που ανακύπτουν εντός των περιβαλλόντων τηλεργασίας. Ειδικότερα, η περιορισμένη διαπροσωπική επικοινωνία οδηγεί σε ασάφεια η οποία με την σειρά της είχε αυξητική επίδραση στην εξουθένωση των εργαζομένων. Η διαμεσολαβητική παρουσία ενός υποστηρικτικού οργανισμού, ο οποίος ενισχύοντας τις οργανωτικές και εποπτικές αρχές θα ευνοήσει το «ταίριασμα» μεταξύ των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εργαζομένων με τα νέα εργασιακά καθήκοντα σε συνθήκες οργανωσιακής μεταβολής, και ενός υποστηρικτικού προϊσταμένου, ο οποίος διαμορφώνοντας έναν καλό εργασιακό σχεδιασμό και κώδικα επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων του (Dupré & Day, 2007), λειτουργούν συνεπικουρικά στην μείωση της εξουθένωσης αυτών και κατ'επέκταση και στην πρόθεση για εγκατάλειψη της προσπάθειας προσαρμογής σε μία οργανωσιακή αλλαγή (Martínez-Sánchez et al., 2007).

Διαχρονικά, ο παράγοντας της εργασίας σε ομάδες υψηλής αλληλεξάρτησης (η εργασία του εκάστοτε εργαζομένου είναι άμεσα αλληλεξαρτώμενη με του συναδέλφου του) έχει συσχετιστεί αρνητικά με την προσαρμογή και την απασχόληση σε καθεστώς τηλεργασίας (Golden & Gajendran, 2019· Golden & Raghuram, 2010). Οι Carillo et al. (2020) υπογραμμίζουν πως η έλλειψη αυτονομίας των εργασιακών ομάδων υψηλής αλληλεξάρτησης «ευθύνεται» για την αδυναμία προσαρμογής των εργαζομένων αυτών των ομάδων στο μοντέλο της τηλεργασίας, ενώ οι Windeler et al. (2017) σε προγενέστερη έρευνα τους κατέδειξαν ότι η αλληλεξάρτηση ως διαμεσολαβητικός παράγοντας αυξάνει την εξουθένωση σε αυτά τα εργασιακά περιβάλλοντα. Διευρύνοντας το φαινόμενο της εργασιακής εξουθένωσης και αξιοποιώντας την θεωρία διατήρησης των πόρων του Hobfoll (1989), οι Chong et al. (2020) σε έρευνα τους την χρονική περίοδο του πρώτου κύματος της πανδημίας επισήμαναν, ότι η αποτυχία των εργαζομένων, που ανήκουν σε εργασιακή ομάδα υψηλής αλληλεξάρτησης, να ανταπεξέλθουν σε περιβάλλοντα τηλεργασίας οδηγεί σε στρες και εξουθένωση στο τέλος της εργάσιμης ημέρας. Στην προσπάθεια τους οι εργαζόμενοι να διατηρήσουν σταθερούς τους εργασιακούς τους πόρους, οδηγούνται σε συμπεριφορές απόσυρσης την επόμενη ημέρα. Παρόλα αυτά, μέσα από την αναζήτηση της βιβλιογραφίας, δεν έχει επισημανθεί η διασύνδεση μεταξύ της αλληλεξάρτησης των εργασιακών καθηκόντων και της πρόθεσης για απασχόληση με τηλεργασία, που αποτελεί και το προς διερεύνηση θέμα στην έρευνα μας.

Σε μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας, ο παράγοντας των οικογενειακών υποχρεώσεων έχει προσδιοριστεί ως καταλυτικός στη διαμόρφωση της πρόθεσης των εργαζομένων για απασχόληση με το μοντέλο της τηλεργασίας. Είναι αδιαμφισβήτητο ότι η οικογένεια ασκεί μεγάλη επιρροή στις εργασιακές επιλογές των εργαζομένων όπως αποδεικνύεται από έρευνες που συσχετίζουν την τηλεργασία με τις οικογενειακές υποχρεώσεις (Troup & Rose, 2012). Σύμφωνα με τη θεωρία ταιριάσματος ατόμου-περιβάλλοντος (Edwards et al., 1998), υποστηρίζεται ότι το άτομο βρίσκεται σε ισορροπία με το περιβάλλον του, όταν οι αξίες και οι ικανότητες του ατόμου εναρμονίζονται με τις απαιτήσεις και τα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος. Η αδυναμία επίτευξης της ισορροπίας μεταξύ αυτών των δύο έχει ως αποτέλεσμα την δημιουργία άγχους (Caplan, 1987). Διευρύνοντας το μοντέλο των εργασιακών απαιτήσεων-πόρων των Baker και Demerouti (2007), συνεπικουρικά με τη θεωρία του ταιριάσματος ατόμου-περιβάλλοντος, έχει αναδειχθεί από την μία, ότι οι αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις αλληλεπιδραστικά με την απομάκρυνση από τον «φυσικό» εργασιακό χώρο και την «απομόνωση» (Simpson et al., 2001) στο σπίτι είχαν ως απότοκο την αύξηση των οικογενειακών συγκρούσεων (Ayyagari et al., 2011). Επεξηγηματικά, οι αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις οδηγούν σε ανισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων του περιβάλλοντος και των δυνατοτήτων των εργαζομένων, αυξάνοντας τις συγκρούσεις ανάμεσα στην οικογενειακή και την επαγγελματική τους ζωή (Golden, 2011· Zhang et al., 2020), οι οποίες παράλληλα υπό το καθεστώς τηλεργασίας είχαν ως αποτέλεσμα την εξουθένωση των εργαζομένων και την αύξηση της πρόθεσης για εγκατάλειψη της εργασίας (Weinert et al., 2015). Προγενέστερη έρευνα των Weinert (2014) είχε καταδείξει ότι και η εργασία εκτός των «φυσικών» εργάσιμων ωραρίων σε περιβάλλοντα τηλεργασίας εμφανίζεται ως αρωγός στην αύξηση των οικογενειακών συγκρούσεων και τη μείωση της πρόθεσης για προσαρμογή σε αυτό το εργασιακό μοντέλο.

Ερευνητικές υποθέσεις

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνήσει την πρόθεση των Ελλήνων εργαζομένων για απασχόληση με τηλεργασία σε δύο συνθήκες: (α) με πλήρη απασχόληση και (β) μερική απασχόληση και υπό το πρίσμα πέντε βιβλιογραφικών παραγόντων: (α) της πανδημίας Covid-19 (β) του υποστηρικτικού/ης προϊσταμένου/ης (γ) του υποστηρικτικού οργανισμού (δ) των οικογενειακών υποχρεώσεων και (ε) της αλληλεξάρτησης της εργασίας του εκάστοτε εργαζομένου με άλλες εργασίες του οργανισμού. Αν και ο παράγοντας της πανδημίας δε έχει διερευνηθεί εκτενώς ακόμη στη διεθνή βιβλιογραφία, ως ένα κρίσιμο και ασυνήθιστο γεγονός υποθέτουμε ότι θα έχει ισχυρή επίδραση στην πρόθεση. Επιπλέον, αναμένουμε ότι η παρουσία ενός υποστηρικτικού/ης προϊσταμένου/ης και οργανισμού θα ασκήσει σημαντική επίδραση στην πρόθεση των εργαζομένων για τηλεργασία. Άλλωστε, αυτό καταδεικνύεται και από προηγούμενες μελέτες καθώς έχει βρεθεί ότι η παρουσία ενός υποστηρικτικού προϊσταμένου και οργανισμού οδηγεί στην μείωση της εξουθένωσης και της πρόθεσης για εγκατάλειψη της εργασίας σε συνθήκες οργανωσιακών αλλαγών, εντός των οποίων περιλαμβάνεται και η τηλεργασία (Dupré & Day, 2007· Martínez-Sánchez et al., 2007). Παράλληλα, αναμένεται ότι ο παράγοντας της υψηλής αλληλεξάρτησης των εργασιακών καθηκόντων θα εμφανίζει την ασθενέστερη ισχύ στην πρόθεση για τηλεργασία, όπως άλλωστε φάνηκε και από τα αποτελέσματα διεθνών ερευνών τα οποία δείχνουν αρνητική συσχέτιση της εργασίας, σε ομάδες υψηλής αλληλεξάρτησης, με την τηλεργασία (Windeler et al., 2017· Carillo et al., 2020· Chong et al., 2020). Τέλος, αναμένεται ότι και ο παράγοντας των οικογενειακών υποχρεώσεων θα έχει εξίσου ασθενή επίδραση στην πρόθεση για απασχόληση με τηλεργασία καθώς οι οικογενειακές υποχρεώσεις και οι συνεπαγόμενες συγκρούσεις που ανακύπτουν έχουν συνδεθεί άμεσα με την πρόθεση για εγκατάλειψη της εργασίας με τηλεργασία (Weinert et al., 2015· Zhang et al., 2020).

Μεθοδολογία

Συμμετέχοντες

Στην έρευνα συμμετείχαν 83 εργαζόμενοι. Η ηλικία τους κυμαινόταν από 21 έως 63 έτη (Μ.Ο.= 36,7, Τ.Α. = 11,7 έτη. Συμμετείχαν 45 γυναίκες (54,2%) και 38 άνδρες (45,8%) με το 55,4% να είναι άγαμοι, το 33,7% έγγαμοι και το 10,8% διαζευγμένοι. Παράλληλα, το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων προερχόταν από αστικά κέντρα με το ποσοστό να ανέρχεται στο 79,5%, το 15,7% να προερχόταν από ημι-αστική περιοχή και μόλις το 4,8% από αγροτική. Στο δείγμα το 56,6% ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 32,5% ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και το 10,8% ήταν απόφοιτοι Λυκείου. Πρόκειται για συμμετέχοντες που εργάζονταν τόσο σε δημόσιους οργανισμούς (44,6%), όσο και σε ιδιωτικούς οργανισμούς-επιχειρήσεις (55,4%).

Οι 63 συμμετέχοντες (75,9%) είχαν θέση υφισταμένου σε αντίθεση με τους 20 (24,1%) που ήταν προϊστάμενοι. Οι 45 (54,2%) δεν είχαν εργαστεί προγενέστερα σε μοντέλο τηλεργασίας, ενώ οι 38 εργαζόμενοι (45,8%) είχαν εργαστεί υπό αυτό το εργασιακό καθεστώς. Από τους 45 εργαζομένους, που δεν είχαν εργαστεί σε καθεστώς τηλεργασίας, το 42,2% δήλωσε ότι δεν έχει πρόθεση να εργαστεί σε αυτό το εργασιακό μοντέλο. Η εργασιακή τους εμπειρία ανερχόταν σε 12 έτη, κατά μέσο όρο, με τυπική απόκλιση 9,83 έτη, ενώ οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας κατά μέσο όρο ήταν στις 40.

Διαδικασία

Το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε αποκλειστικά από εργαζόμενους που εργάζονται τόσο σε οργανισμούς που υπάγονται στο δημόσιο τομέα όσο και σε αυτούς του ιδιωτικού. Στην εισαγωγή του ερωτηματολογίου δόθηκαν πληροφορίες σχετικά με τον σκοπό της έρευνας και τη διασφάλιση του ανώνυμου και εμπιστευτικού χαρακτήρα των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων. Η συλλογή των δεδομένων έγινε κυρίως με την ανάρτηση της ηλεκτρονικής μορφής του ερωτηματολογίου σε διαδικτυακή πλατφόρμα (N=50), με την αποστολή του μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (N=26) και δευτερευόντως με τη συμπλήρωση του σε έντυπη μορφή (N=7). Η αναζήτηση συμμετεχόντων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης κρίθηκε αναγκαία λόγω της δυσκολίας εύρεσης μεγάλου αριθμού συμμετεχόντων διά ζώσης. Δημιουργήθηκαν τρεις διαφορετικές εκδοχές του ερωτηματολογίου, οι οποίες αφορούσαν σε αλλαγές ως προς τη σειρά εμφάνισης των σεναρίων. Συγκεκριμένα, δημιουργήθηκαν τρεις παραλλαγές του αρχικού ερωτηματολογίου (N=10). Αρχικά, δύο εκδοχές με δύο διαφορετικές αναδιατάξεις στη σειρά εμφάνισης των μονών αριθμών σεναρίων (N_1=27 & N_2=34) και μία με αλλαγή στη σειρά εμφάνισης των ζυγών αριθμών σεναρίων (N_3=12). Η δημιουργία των τριών εκδοχών του αρχικού-πρωτότυπου ερωτηματολογίου έγινε για λόγους αντισταθμιστικής εξισορρόπησης (counterbalancing).

Ερευνητικός σχεδιασμός

Για τον πειραματικό σχεδιασμό της παρούσας έρευνας εφαρμόστηκε η μέθοδος της βινιέτας ή δημοσκοπικό πείραμα (Aguinis & Bradley, 2014) Η βινιέτα είναι ένα μεθοδολογικό εργαλείο στο πεδίο της κοινωνικής έρευνας μέσω του οποίου οι ερωτηθέντες καλούνται να εξετάσουν μία υποθετική κατάσταση ή σενάριο και στη συνέχεια να απαντήσουν σε ερωτήματα με βάση το σενάριο ή την κατάσταση που τους περιεγράφηκε (Alexander & Becker, 1978· Collett & Childs, 2011). Στο εκάστοτε σενάριο εδράζουν τα διαφορετικά επίπεδα των ανεξάρτητων μεταβλητών. Στην παρούσα μελέτη για την παρουσίαση των ανεξάρτητων μεταβλητών υιοθετήθηκε μια απλή παραλλαγή της μεθόδου της βινιέτας, η οποία βασίστηκε περισσότερο στην παρουσίαση των ανεξάρτητων μεταβλητών με τη μορφή πίνακα με την ελάχιστη δυνατή λεκτική περιγραφή (Sauer et al., 2020) (Βλ. **Εικόνα *1***). Το ερωτηματολόγιο το οποίο χορηγήθηκε περιείχε δεκαέξι διαφορετικά σενάρια, στα οποία παρουσιάζονται με δεκαέξι διαφορετικούς συνδυασμούς οι πέντε ανεξάρτητες μεταβλητές.

Πιο συγκεκριμένα, σε κάθε μία από τις ανεξάρτητες μεταβλητές (παράγοντες) δόθηκαν δύο επίπεδα (δεν υπάρχει ή/και χαμηλό-κωδικοποιήθηκε ως -1 και υπάρχει ή/και υψηλό-κωδικοποιήθηκε ως +1). Επειδή κάθε ανεξάρτητη μεταβλητή λαμβάνει 2 επίπεδα, ένα πλήρες παραγοντικό πείραμα θα απέδιδε 2^5 = 32 διαφορετικούς συνδυασμούς των ανεξάρτητων μεταβλητών για τη δημιουργία των σεναρίων. Ωστόσο, ο αριθμός αυτός είναι ιδιαίτερα μεγάλος με αποτέλεσμα να προκαλεί κόπωση στους ερωτώμενους. Γι' αυτό εφαρμόστηκε ένας ορθογώνιος κλασματικός παραγοντικός σχεδιασμός (orthogonal fractional factorial design) με 16 σενάρια, το οποίο προέκυψε με τη βοήθεια του λογισμικού Minitab (v.19).

Ο κλασματικός παραγοντικός σχεδιασμός που εφαρμόστηκε, επιτρέπει την εξέταση των κύριων επιδράσεων των ανεξάρτητων μεταβλητών στην εξαρτημένη μεταβλητή, καθώς και την επίδραση μέχρι 1ο αλληλεπιδράσεων δύο παραγόντων (two-way interactions). Επομένως, το ερωτηματολόγιο το οποίο χορηγήθηκε περιείχε δεκαέξι διαφορετικά σενάρια, στα οποία παρουσιάζονται με δεκαέξι διαφορετικούς συνδυασμούς οι πέντε ανεξάρτητες μεταβλητές. Να σημειώσουμε ότι ο πειραματικός σχεδιασμός είναι ορθογώνιος υπό την έννοια ότι οι συσχετίσεις μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητων είναι μηδενικές. Η επιλογή του ορθογώνιου πειραματικού σχεδιασμού έχει το πλεονέκτημα ότι οι συντελεστές από το μοντέλο γραμμικής παλινδρόμησης μπορούν να θεωρηθούν ως σχετικά βάρη της κύριας επίδρασης των ανεξάρτητων μεταβλητών στην εξαρτημένη. Όλοι οι εργαζόμενοι συμμετείχαν (αξιολόγησαν) και στα 16 σενάρια (εντός των ατόμων ερευνητικός σχεδιασμός). Πριν απαντήσουν στα σενάρια, δόθηκε μια γενική οδηγία στους ερωτώμενους, η οποία ανέφερε: «Παρακάτω θα διαβάσετε μια σειρά από διαφορετικά υποθετικά σενάρια σχετικά με παράγοντες που επηρεάζουν την πρόθεση για τηλεργασία. Σας παρακαλούμε να τα διαβάσετε προσεκτικά και να απαντήσετε στις

ερωτήσεις που τα ακολουθούν. Παρακαλώ αξιολογήστε κάθε σενάριο ως ανεξάρτητο από το προηγούμενο ή το επόμενο που ακολουθεί».

Σενάριο 1. Ο/η προϊστάμενος/η σου **υποστηρίζει την τηλεργασία** και **υπάρχει** η πανδημία του COVID19**.** Ο οργανισμός στον οποίο εργάζεσαι επίσης **υποστηρίζει την τηλεργασία** και η αλληλεξάρτηση της εργασίας που κάνεις με άλλες εργασίες στον οργανισμό είναι **μικρή**. Οι υποχρεώσεις προς την οικογένεια σου είναι **μικρές**

Με βάση τα παραπάνω:

Α. Έχω την πρόθεση να εργαστώ εξ ολοκλήρου με τηλεργασία:

Η απάντηση σου:_____

Β. Έχω την πρόθεση να εργαστώ μερικώς με τηλεργασία:

Η απάντηση σου:_____

Εικόνα 1. Παράθεση του πρώτου σεναρίου της πρωτότυπης εκδοχής του ερευνητικού εργαλείου

Εξαρτημένες μεταβλητές*:* Σε κάθε σενάριο υπήρχαν δύο εξαρτημένες μεταβλητές: Πρόθεση για τηλεργασία με πλήρη απασχόληση και πρόθεση για τηλεργασία με μερική απασχόληση. Η βαθμολόγηση των εξαρτημένων μεταβλητών έγινε με 7-βαθμια κλίμακα Likert από το 1-(*«δεν συμφωνώ καθόλου»*) ως το 7-(*«συμφωνώ απόλυτα»*).

Ανεξάρτητες μεταβλητές: Για τις πέντε ανεξάρτητες μεταβλητές, πριν από την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων, δόθηκε η εξής σύντομη οδηγία: «Στα σενάρια που ακολουθούν υπάρχουν πέντε παράγοντες που με βάση τη διεθνή βιβλιογραφία, επηρεάζουν τις αποφάσεις των εργαζομένων για τηλεργασία. Οι παράγοντες αυτοί είναι: 1. Οικογενειακές υποχρεώσεις (μπορεί να είναι μεγάλες ή μικρές), 2. Υποστήριξη για τηλεργασία από τον/την προϊστάμενο/η (μπορεί να είναι μεγάλη ή μικρή), 3. Υποστήριξη για τηλεργασία από τον οργανισμό (μπορεί να είναι μεγάλη ή μικρή), 4. Η ύπαρξη δύσκολων υγειονομικά συνθηκών (μπορεί να υπάρχουν τέτοιες συνθήκες, όπως στην περίπτωση του COVID-19, ή να μην υπάρχουν) και τέλος, η αλληλεξάρτηση της εργασίας σας με άλλες εργασίες που συντελούνται στον οργανισμό (η αλληλεξάρτηση μπορεί να είναι μικρή, δηλαδή η εργασία σας μπορεί να ολοκληρωθεί σχετικά αυτόνομα, ή μπορεί να είναι μεγάλη οπότε είναι απαραίτητο να συνεργαστείτε στενά με συναδέφους σας ώστε να ολοκληρωθεί μια εργασία).

Στατιστική ανάλυση

Με δεδομένο ότι κάθε μία από τις δύο εξαρτημένες μεταβλητές, «πρόθεση για πλήρη απασχόληση με τηλεργασία» και «πρόθεση για μερική απασχόληση με τηλεργασία» βαθμολογήθηκε 16 φορές, προέκυψαν συνολικά 1328 παρατηρήσεις (83 συμμετέχοντες x 16 σενάρια) (Επίπεδο 1) εμφωλιασμένες (nested) σε 83 συμμετέχοντες (Επίπεδο 2). Λαμβάνοντας υπόψη την ιεραρχική οργάνωση των δεδομένων της έρευνας, αξιοποιήθηκαν για τη στατιστική ανάλυση μοντέλα πολυεπίπεδης γραμμικής παλινδρόμησης. Η χρήση των μοντέλων πολυεπίπεδης γραμμικής παλινδρόμησης παρέχει τη δυνατότητα της ταυτόχρονης διαχείρισης και του συνδυασμού των πηγών σφαλμάτων από δύο ή και περισσότερα επίπεδα ανάλυσης, επιτρέποντας την αξιόπιστη διαπίστωση της επίπτωσης που έχουν οι μεταβλητές του ενός ή του άλλου επιπέδου στην εξαρτημένη μεταβλητή (Σιδερίδης & Καφέτσιος, 2010). Για τις πολυεπίπεδες αναλύσεις χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο STATA (v.15) και ο αλγόριθμος της μέγιστης πιθανοφάνειας (maximum likelihood-ML).

Στις αναλύσεις εξετάστηκαν τέσσερα διαφορετικά μοντέλα πολυεπίπεδης παλινδρόμησης. Το πρώτο μοντέλο (Μ0) (the unconditional model) περιέχει μόνο την εξαρτημένη μεταβλητή, προκειμένου να υπολογιστεί ο Συντελεστής Ενδοταξικής Συσχέτισης (Intraclass Correlation Coefficient-ICC). Το δεύτερο μοντέλο (Μ1) περιλαμβάνει μόνο δημογραφικές μεταβλητές ως προβλεπτικές της εξαρτημένης μεταβλητής. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκαν το φύλο του ερωτώμενου (0=άνδρας και 1=γυναίκα), η ηλικία (συνεχής μεταβλητή), η περιοχή κατοικίας (1=Αστική, 2=Αγροτική, 3=Ημιαστική), το εκπαιδευτικό επίπεδο του ερωτώμενου (1=δημοτικό, 2=λύκειο, 3=απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ, 4=μεταπτυχιακό), η οικογενειακή κατάσταση (1=άγαμος, 2=έγγαμος, 3=διαζευγμένος, 4=χήρος), ο αριθμός των παιδιών (συνεχής μεταβλητή), το μέγεθος της κατοικίας σε τετραγωνικά μέτρα (συνεχής μεταβλητή), το είδος του οργανισμού στον οποίο απασχολούνται (0=Δημόσιος

οργανισμός, 1= Ιδιωτικός οργανισμός), η κατοχή θέσης προϊσταμένου/ης (0 = όχι, 1 = ναι), τα συνολικά έτη εργασιακής εμπειρίας (συνεχής μεταβλητή), η προηγούμενη εμπειρία από εργασία με μοντέλο τηλεργασίας (0= όχι, 1= ναι) και ο συνολικός χρόνος σε λεπτά για την άφιξη στο χώρο της εργασίας (συνεχής μεταβλητή). Στις αναλύσεις που ακολουθούν, όλες οι συνεχείς μεταβλητές κεντροποιήθηκαν στο γενικό μέσο όρο (grand mean centered). Στο τρίτο μοντέλο (M2) προστέθηκαν οι πέντε ανεξάρτητες μεταβλητές (μαζί με όσες δημογραφικές έχουν στατιστικά σημαντική επίδραση). Τέλος, στο τέταρτο μοντέλο (M3) διερευνήθηκαν οι στατιστικώς σημαντικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των μεταβλητών.

Σε κάθε ένα από τα παραπάνω μοντέλα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για το -Log Likelihood και το R^2-conditional (pseudo R^2), με στόχο τη διερεύνηση του ποσοστού της συνολικής διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής. Οι δείκτες Akaike's Information Criterion (AIC) και Bayesian Information Criterion (BIC) αξιοποιήθηκαν στην επιλογή του μοντέλου με την καλύτερη προσαρμογή (μικρότερες τιμές των δεικτών υποδεικνύουν καλύτερη προσαρμογή). Καταληκτικά, πριν από την εφαρμογή των πολυεπίπεδων μοντέλων παλινδρόμησης, εξετάστηκε η κανονική κατανομή των υπολοίπων (με την εφαρμογή του κριτηρίου Kolmogorov-Smirnov). Ως επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας για όλες τις αναλύσεις λήφθηκε το $p<0,05$.

Αποτελέσματα

Περιγραφική Στατιστική

Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται οι μέσοι όροι, οι τυπικές αποκλίσεις, η μέγιστη και ελάχιστη τιμή για τις μεταβλητές από το 2ο επίπεδο ανάλυσης. Στην συνέχεια, στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται οι συσχετίσεις. Εξαιτίας του ορθογώνιου πειραματικού σχεδιασμού, οι συσχετίσεις μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών είναι μηδενικές.

Πίνακας 1

Μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις, μέγιστες και ελάχιστες τιμές των μεταβλητών (2ο επίπεδο ανάλυσης)

Μεταβλητή	Μ.Ο.	Τ. Α.	Min	Max
Τύπος Κατοικίας	1,36	0,73	1	3
Φύλο	0,54	0,49	0	1
Ηλικία	36,50	11,64	21	63
Οικογενειακή κατάσταση	1,55	0,68	1	3
Αριθμός παιδιών	0,5	0,93	0	3
Επίπεδο εκπαίδευσης	3,21	0,62	2	4
Είδος οργανισμού	0,55	0,49	0	1
Θέση προϊσταμένου	0,24	0,42	0	1
Εργασιακή εμπειρία (σε έτη)	12,04	9,77	1	40
Εβδομαδιαίες ώρες εργασίας	34,95	16,86	5	80
Τ.μ κατοικίας	98,76	42,58	30	220
Χρόνος σε λεπτά για τη άφιξη στη εργασία	26,25	21,84	3	100
Τηλεργασία	0,45	0,49	0	1

**Σημείωση*. *N*=1328. Η κωδικοποίηση των κατηγορικών μεταβλητών παρουσιάζεται στο κείμενο

Για την αιτιολόγηση της εφαρμογής μίας πολυεπίπεδης ανάλυσης υπολογίστηκε, αρχικά, ο Συντελεστής Ενδοταξικής Συσχέτισης (ΣΕΣ) (Intraclass Correlation Coefficient-ICC) για κάθε μία από τις εξαρτημένες μεταβλητές (Μοντέλο Μ0). Ο ΣΕΣ βρέθηκε να είναι ίσος με 0,42 για την πρόθεση στη συνθήκη πλήρους απασχόλησης με τηλεργασία, δηλαδή ποσοστό 58% της διακύμανσης βρίσκεται στις απαντήσεις που έχουν δώσει τα άτομα εντός των σεναρίων (δηλ. στο πρώτο επίπεδο). Αντίστοιχα, ο ΣΕΣ για την τηλεργασία στη συνθήκη μερικής απασχόλησης, βρέθηκε ίσος με 0,46, δηλαδή το 54% της διακύμανσης οφείλεται στις εντός των ατόμων διαφορές. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα μοντέλα Μ1 και Μ2, για κάθε μία από τις εξαρτημένες μεταβλητές.

Αποτελέσματα πολυεπίπεδης ανάλυσης – Έλεγχος υποθέσεων

Πρόθεση για μερική τηλεργασία

Στον Πίνακας 3, παρουσιάζουμε τα αποτελέσματα των πολυεπίπεδων αναλύσεων. Σύμφωνα με το μοντέλο Μ1, καμία δημογραφική μεταβλητή δεν έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στην πρόθεση για μερική απασχόληση με τηλεργασία. Το μοντέλο Μ2, που περιλαμβάνει τις ανεξάρτητες μεταβλητές έχει καλύτερη προσαρμογή στα δεδομένα, από το μοντέλο Μ1, όπως υποδηλώνουν οι μικρότερες τιμές των δεικτών AIC και BIC.

Στο μοντέλο Μ2 όλοι οι παράγοντες πλην της αλληλεξάρτησης της εργασίας (b=0,01, p=0,78) έχουν θετική επίδραση στην πρόθεση για τηλεργασία μερικής απασχόλησης. Να επισημανθεί ότι για την ερμηνεία των συντελεστών της παλινδρόμησης, οι ανεξάρτητες μεταβλητές έχουν κωδικοποιηθεί με αντιθετική κωδικοποίηση (deviation coding: -1, +1). Αυτό σημαίνει ότι ο σταθερός όρος της παλινδρόμησης στο Μοντέλο Μ2 αποτελεί το γενικό μέσο όρο της εξαρτημένης μεταβλητής και οι συντελεστές παλινδρόμησης ερμηνεύονται ως αποκλίσεις από το γενικό μέσο όρο, διατηρώντας τις υπόλοιπες μεταβλητές του μοντέλου σταθερές. Για παράδειγμα, η κύρια επίδραση της μεταβλητής «οικογενειακές υποχρεώσεις» στην πρόθεση για τηλεργασία πλήρους απασχόλησης είναι θετική και στατιστικά σημαντική (b=0,15, p<0,001). Όταν οι οικογενειακές υποχρεώσεις παρουσιάζονται ως μεγάλες (+1), η πρόθεση για τηλεργασία πλήρους απασχόλησης αυξάνεται κατά 0,15 μονάδες, (μέσος όρος της πρόθεσης = 4,19+0,15 = 4,34), σε σχέση με το επίπεδο της πρόθεσης όταν οι οικογενειακές υποχρεώσεις παρουσιάζονται ως μικρές (4,19-0,15 = 4,04). Αντίστοιχα, μπορεί να πραγματοποιηθεί η ερμηνεία των υπόλοιπων συντελεστών από τα αποτελέσματα της πολυεπίπεδης παλινδρόμησης.

Για να διερευνηθεί ποια από τις ανεξάρτητες μεταβλητές διαθέτει την πιο καθοριστική αντιλαπτή σημασία για τους ερωτώμενους σχετικά με την πρόθεση για τηλεργασία μερικής απασχόλησης, αξιοποιήθηκαν οι συντελεστές της πολυεπίπεδης παλινδρόμησης από τον Πίνακα 3. Τα αποτελέσματα από την εφαρμογή του Wald test για την ισότητα του σθένους των συντελεστών παλινδρόμησης έδειξαν ότι οι συντελεστές είναι διαφορετικοί μεταξύ τους: χ^2 (4) = 83,64, p<0,001. Επειδή με βάση τον πειραματικό σχεδιασμό οι συσχετίσεις μεταξύ των πέντε ανεξάρτητων μεταβλητών είναι μηδενικές, οι συντελεστές παλινδρόμησης μπορούν να θεωρηθούν ότι αποτελούν σχετικά βάρη. Για την ποσοστιαία εκτίμηση, αρχικά, υπολογίστηκε το άθροισμα των απόλυτων τιμών των συντελεστών παλινδρόμησης (δηλ. 0,15+0,47+0,32+0,21-0,01 =1,14) και στη συνέχεια ο κάθε συντελεστής εκφράστηκε ως ποσοστό αυτού του αθροίσματος. Οι πέντε ανεξάρτητες μεταβλητές, ποσοστιαία εκφράστηκαν ως εξής: Οικογενειακές Υποχρεώσεις = 13,15%, Συνθήκες πανδημίας = 41,22% , Υποστηρικτικός προς την τηλεργασία προϊστάμενος = 28,07%, Υποστηρικτικός προς την τηλεργασία οργανισμός = 18,42%, Αλληλεξάρτηση εργασίας = -0,87% . Διαπιστώθηκε ότι η συνθήκη της πανδημίας με 41,22% σημασία αποτέλεσε τον πιο σημαντικό παράγοντα που επηρεάζει την πρόθεση για τηλεργασία μερικής απασχόλησης και ακολουθεί ο υποστηρικτικός προϊστάμενος με ποσοστό 28,07%.

Δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των πέντε ανεξάρτητων μεταβλητών, αλλά και μεταξύ των κατηγορικών μεταβλητών ελέγχου με τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Οι 2χ2 αλληλεπιδράσεις που εξετάστηκαν ήταν: Οικογενειακές Υποχρεώσεις Χ Πανδημία, Οικογενειακές Υποχρεώσεις Χ Υποστηρικτικός Προϊστάμενος, Πανδημία Χ Υποστηρικτικός Προϊστάμενος, Οικογενειακές Υποχρεώσεις Χ Υποστηρικτικός Οργανισμός, Πανδημία Χ Υποστηρικτικός Οργανισμός, Υποστηρικτικός Προϊστάμενος Χ Υποστηρικτικός Οργανισμός, Οικογενειακές Υποχρεώσεις Χ Αλληλεξάρτηση εργασιών, Πανδημία Χ Αλληλεξάρτηση εργασιών, Υποστηρικτικός Προϊστάμενος Χ Αλληλεξάρτηση εργασιών, και Υποστηρικτικός Οργανισμός Χ Αλληλεξάρτηση εργασιών.

Ελληνική Ψυχολογική Εταιρεία
Hellenic Psychological Society

Πίνακας 2

Συσχετίσεις των μεταβλητών της έρευνας (2ο επίπεδο ανάλυσης)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.Τύπος κατοικίας	-												
2.Φύλο	-0,29**	-											
3.Ηλικία	0,05	0,11***	-										
4.Οικογενειακή κατάσταση	0,03	0,11***	0,58***	-									
5.Αριθμός παιδιών	0,09***	0,14***	0,70***	0,53***	-								
6.Επίπεδο εκπαίδευσης	-0,24***	0,01	0,00	-0,08**	-0,05*	-							
7.Είδος οργανισμού	0,01	-0,14***	-0,45***	-0,05	-0,26***	-0,27***	-						
8.Θέση προϊσταμένου	-0,01	-0,1***	0,05	0,16***	0,01	-0,2***	0,34***	-					
9.Εργασιακή εμπειρία (σε έτη)	0,04	0,16***	0,94***	0,56***	0,64***	-0,13***	-0,37***	0,12***	-				
10. Εβδομαδιαίες ώρες εργασίας	-0,08**	-0,24***	-0,13***	0,00	-0,11***	-0,15***	0,34***	0.31***	-0,1***	-			
11.Εμβαδόν κύριας κατοικίας (τ.μ.)	0,06*	0,09**	0,28***	0,12***	0,41***	-0,01	-0,11***	0,11***	0,24***	0,04	-		
12. Χρόνος μέχρι εργασία (λεπτά)	-0,18***	0,09**	0,11***	-0,01	-0,01	0,21***	-0,13***	-0,04	0,12***	-0,19***	0,04	-	
13. Εργασία με τηλεργασία	-0,12***	0,16***	0,25***	0,25***	0,27***	0,03	-0,15***	-0,07*	0,24***	-0,13***	0,16***	0,26***	-

**Σημείωση*. N=1328. Η κωδικοποίηση των κατηγορικών μεταβλητών παρουσιάζεται στο κείμενο, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001 (two-tailed test), ΠπΤ=Πρόθεση για πλήρη τηλεργασία, ΠμΤ = πρόθεση για μερική τηλεργασία

© 2022, Ανθούλα Μ. Κούλα, Λεωνίδας Α. Ζαμπετάκης
Άδεια CC-BY-SA 4.0

Πίνακας 3

Αποτελέσματα πολυεπίπεδης γραμμικής παλινδρόμησης για την πρόθεση τηλεργασίας μερικής απασχόλησης (μη τυποποιημένες τιμές)

	Μοντέλο 0				**Μοντέλο 1**				**Μοντέλο 2**			
	Est	**SE**	**z**	**p**	**Est**	**SE**	**Z**	**p**	**Est**	**SE**	**z**	**p**
Επίπεδο 2 (μεταξύ ατόμων)												
Σταθερός όρος (Intecept)	4,22	0,16	26,19	0,00	4,19	1,44	2,90	0,00	4,19	1,44	2,90	0,00
1.Τύπος κατοικίας					-0,26	0,22	-1,20	0,23	-0,26	0,22	-1.20	0.23
2.Φύλο					-0,40	0,32	-1,26	0,21	-0,40	0,32	-1,26	0,21
3.Ηλικία					-0,04	0,04	-0,97	0,33	-0,04	0,04	-0,97	0,33
4.Οικογενειακή κατάσταση					0,88	0,27	3,23	0,18	0,88	0,27	3,23	0,19
5.Αριθμός παιδιών					-0,21	0,23	-0,93	0,36	-0,21	0,23	-0,93	0,36
6.Επίπεδο εκπαίδευσης					0,03	0,26	0,13	0,90	0,03	0,26	0,13	0,90
7.Είδος οργανισμού					0,25	0,38	0,65	0,51	0,25	0,38	0,65	0,51
8.Θέση προϊσταμένου					-0,45	0,38	-1,19	0,24	-0,45	0,38	-1,19	0,24
9.Εργασιακή εμπειρία (σε έτη)					-0,02	0,05	-0,32	0,75	-0,02	0,05	-0,32	0,75
10. Εβδομαδιαίες ώρες εργασίας					0,00	0,01	0,24	0,81	0,00	0,01	0,24	0,81
11.Εμβαδόν κύριας κατοικίας (τ,μ,)					0,01	0,00	1,64	0,10	0,01	0,00	1,64	0,10
12. Χρόνος μέχρι εργασία (λεπτά)					0,00	0,01	0,69	0,49	0,01	0,01	0,69	0,49
13. Εργασία με τηλεργασία					0,33	0,32	1,05	0,29	0,33	0,32	1,05	0,29
Επίπεδο 1 (εντός ατόμων)												
Οικογενειακές Υποχρεώσεις									0,15	0,04	3,83	0,00
Πανδημία									0,47	0,04	11,93	0,00
Υποστηρικτικός Προϊστάμενος									0,32	0,04	8,06	0,00
Υποστηρικτικός Οργανισμός									0,21	0,04	5,43	0,00
Αλληλεξάρτηση εργασιών									-0,01	0,04	-0,28	0,78
-Log Likelihood	-2570,53				-2463,67				-2349,54			
AIC	5147,06				4959,34				4741,09			
BIC	5162,64				5041,82				4849,33			
Pseudo-R^2 - Επίπεδο 1					0,12				0,22			
Pseudo-R^2 - Επίπεδο 2					0,26				0,26			
Διακύμανση σταθερού όρου – Επίπεδο 1	2,00	0,33			1,40	0,24			1,43	0,24		
Διακύμανση σταθερού όρου – Επίπεδο 2	2,38	0,09			2,38	0,09			1,96	0,08		

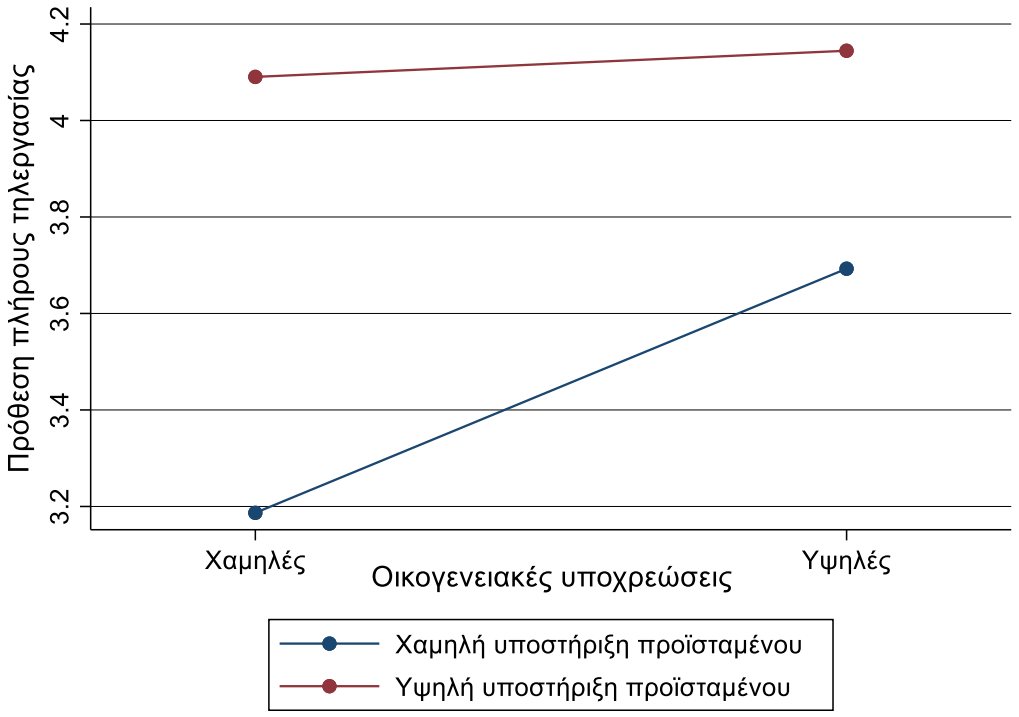
**Σημείωση*. Est: Εκτίμηση, SE: τυπικό Σφάλμα, Οι συντελεστές της γραμμικής παλινδρόμησης αποτελούν αποκλίσεις από το γενικό μέσο όρο (σταθερό όρο). Τα ποσοστά R^2 έχουν υπολογιστεί κατά προσέγγιση

Πρόθεση για εξ' ολοκλήρου απασχόληση με τηλεργασία

Στον Πίνακας 4 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της πολυεπίπεδης ανάλυσης γραμμικής παλινδρόμησης. Σύμφωνα με το μοντέλο Μ1, ο αριθμός των παιδιών στην οικογένεια έχει αρνητική επίδραση στην πρόθεση για τηλεργασία πλήρους απασχόλησης (b=-0,45, p=0,05), ενώ το εμβαδόν της κύριας κατοικίας έχει θετική επίδραση (b=0,01, p=0,02). Στο μοντέλο Μ2, που συμπεριλαμβάνονται οι πέντε ανεξάρτητες μεταβλητές, στατιστικά σημαντική σχέση διατηρεί μόνο το εμβαδόν της κύριας κατοικίας. Το Μ2 έχει καλύτερη προσαρμογή στα δεδομένα από το μοντέλο Μ1. Όλες οι ανεξάρτητες μεταβλητές πλην της αλληλεξάρτησης της εργασίας (b=0,01. p>0,05) έχουν στατιστικά σημαντική επίδραση. Η ερμηνεία των συντελεστών της παλινδρόμησης γίνεται με τον ίδιο τρόπο, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως.

Για να διερευνηθεί ποια από τις ανεξάρτητες μεταβλητές διαθέτει την πιο καθοριστική αντιληπτή σημασία για τους ερωτώμενους σχετικά με την πρόθεση για τηλεργασία πλήρους απασχόλησης, αξιοποιήθηκαν οι συντελεστές της πολυεπίπεδης παλινδρόμησης από τον Πίνακας 4. Τα αποτελέσματα από την εφαρμογή του Wald test για την ισότητα του σθένους των συντελεστών παλινδρόμησης έδειξαν ότι οι συντελεστές είναι διαφορετικοί μεταξύ τους: χ^2 (4) = 114,55, p<0,001. Ακολουθώντας την ίδια διαδικασία που περιγράφηκε προηγουμένως, οι πέντε ανεξάρτητες μεταβλητές, εκφράστηκαν ποσοστιαία ως εξής: Οικογενειακές Υποχρεώσεις = 10,45%, Συνθήκες πανδημίας = 43,28%, Υποστηρικτικός προς την τηλεργασία προϊστάμενος = 26,12, Υποστηρικτικός προς την τηλεργασία οργανισμός = 19,40%, Αλληλεξάρτηση εργασίας = 0,75%. Διαπιστώθηκε ότι οι συνθήκες πανδημίας με 43,28% σημασία αποτέλεσαν τον πιο σημαντικό παράγοντα που επηρεάζει την πρόθεση για τηλεργασία πλήρους απασχόλησης και ακολουθεί ο υποστηρικτικός προϊστάμενος με ποσοστό 26,12%.

Εντόπίσαμε την ύπαρξη μιας στατιστικώς σημαντικής αλληλεπίδρασης στο επίπεδο εντός των ατόμων (επίπεδο 1). Συγκεριμένα, βρέθηκε αρνητική και στατιστικώς σημαντική η αλληλεπίδραση μεταξύ οικογενειακών υποχρεώσεων και υποστηρικτικού προϊστάμενου (b =-0,11, p <0,001). Η προσθήκη της αλληλεπίδρασης οδήγησε σε βελτίωση της προσαρμογής του μοντέλου Μ3 στα δεδομένα (βλ. Πίνακας 4). Η ανάλυση απλών επιδράσεων, φανέρωσε ότι η επίδραση των οικογενειακών υποχρεώσεων στην πρόθεση είναι ισχυρότερη όταν ο προϊστάμενος δεν είναι υποστηρικτικός για τηλεργασία (b = 0,25, p<0,001), συγκριτικά με όταν ο προϊστάμενος είναι υποστηρικτικός για τηλεργασία (b=0,03, p=0,627). Στο Γράφημα 1 παρουσιάζεται το διάγραμμα αλληλεπίδρασης.



Γράφημα 12. *Α*λληλεπιδράσεις μεταξύ οικογενειακών υποχρεώσεων και υποστηρικτικού προϊσταμένου/η

Πίνακας 4

Αποτελέσματα πολυεπίπεδης γραμμικής παλινδρόμησης για την πρόθεση τηλεργασίας πλήρους απασχόλησης (μη τυποποιημένες τιμές)

	Μοντέλο 0				Μοντέλο 1				Μοντέλο 2				Μοντέλο 3			
	Est	SE	z	p	Est	SE	Z	p	Est	SE	Z	p	Est	SE	z	p
Επίπεδο 2 (μεταξύ ατόμων)																
Σταθερός όρος (Intecept)	3,78	0,16	23,74	0,00	2,12	1,49	1,42	0,150	2,12	1,50	1,42	0,155	2,12	1,50	1,42	0,155
1.Τύπος κατοικίας					-0,06	0,23	-0,28	0,78	-0,06	0,23	-0,28	0,78	-0,06	0,23	-0,28	0,78
2.Φύλο					-0,39	0,33	-1,18	0,24	-0,39	0,33	-1,18	0,24	-0,39	0,33	-1,18	0,24
3.Ηλικία					0,02	0,05	0,32	0,75	0,02	0,05	0,32	0,75	0,02	0,05	0,32	0,75
4.Οικογενειακή κατάσταση					0,58	0,28	2,03	0,07	0,58	0,28	2,03	0,08	0,58	0,28	2,03	0,08
5.Αριθμός παιδιών					-0,45	0,24	-1,92	0,05	-0,45	0,24	-1,92	0,06	-0,45	0,24	-1,92	0,06
6.Επίπεδο εκπαίδευσης					-0,05	0,27	-0,19	0,85	-0,05	0,27	-0,19	0,85	-0,05	0,27	-0,19	0,85
7.Είδος οργανισμού					0,44	0,39	1,12	0,26	0,44	0,39	1,12	0,26	0,44	0,39	1,12	0,26
8.Θέση προϊσταμένου					-0,74	0,39	-1,89	0,06	-0,74	0,39	-1,89	0,06	-0,74	0,39	-1,89	0,06
9.Εργασιακή εμπειρία (σε έτη)					-0,02	0,05	-0,48	0,63	-0,02	0,05	-0,48	0,63	-0,02	0,05	-0,48	0,63
10. Εβδομαδιαίες ώρες εργασίας					0,00	0,01	-0,33	0,74	0,00	0,01	-0,33	0,74	0,00	0,01	-0,33	0,74
11.Εμβαδόν κύριας κατοικίας (τ.μ.)					0,01	0,00	2,26	0,02	0,01	0,00	2,26	0,02	0,01	0,00	2,26	0,02
12. Χρόνος μέχρι εργασία (λεπτά)					0,01	0,01	1,14	0,25	0,01	0,01	1,14	0,25	0,01	0,01	1,14	0,25
13. Εργασία με τηλεργασία					0,41	0,33	1,24	0,21	0,41	0,33	1,24	0,21	0,41	0,33	1,24	0,21
Οικογενειακές Υποχρεώσεις X Υποστηρικτικός Προϊστάμενος													-0,11	0,04	-2,93	0,00
Επίπεδο 1 (εντός ατόμων)																
Οικογενειακές Υποχρεώσεις									0,14	0,04	3,50	0,00	0,14	0,04	3,50	0,00
Πανδημία									0,58	0,04	14,33	0,00	0,58	0,04	14,33	0,00
Υποστηρικτικός Προϊστάμενος									0,35	0,04	8,49	0,00	0,35	0,04	8,49	0,00
Υποστηρικτικός Οργανισμός									0,26	0,04	6,34	0,00	0,26	0,04	6,34	0,00
Αλληλεξάρτηση εργασιών									0,01	0,04	0,15	0,88	0,01	0,04	0,15	0,88
-Log Likelihood	-2649,30				-2543,42				-2397,74				-2393,46			
AIC	5304,61				5118,85				4837,48				4830,93			
BIC	5320,18				5201,32				4945,73				4944,33			
Pseudo R2 - Επίπεδο 1					0,09				0,21				0,22			
Pseudo R2 - Επίπεδο 2					0,19				0,19				0,19			
Διακύμανση σταθερού όρου - Επίπεδο 1	2,70	0,11			2,70	0,11			2,11	0,08			2,10	0,08		
Διακύμανση σταθερού όρου - Επίπεδο 2	1,93	0,33			1,49	0,26			1,53	0,26			1,53	0,26		

**Σημείωση*. Est: Εκτίμηση, *SE*: τυπικό Σφάλμα, Οι συντελεστές της γραμμικής παλινδρόμησης αποτελούν αποκλίσεις από το γενικό μέσο όρο (σταθερό όρο), Τα ποσοστά R^2 έχουν υπολογιστεί κατά προσέγγιση

Συζήτηση

Η παρούσα έρευνα είχε σκοπό να μελετήσει τους παράγοντες, που επιδρούν στην πρόθεση για εργασία μέσω τηλεργασίας. Ο πρώτος στόχος της έρευνας ήταν να μελετήσει τον βαθμό της πρόθεσης για εργασία με τηλεργασία κάτω από δύο συνθήκες: σε καθεστώς πλήρους και μερικής απασχόλησης. Ο δεύτερος στόχος αφορούσε στη μελέτη πέντε βιβλιογραφικά σημαντικών παραγόντων, οι οποίοι δύνανται να επιδράσουν στην πρόθεση για υιοθέτηση ή μη της τηλεργασίας: της ύπαρξης της πανδημίας ή μη, του υποστηρικτικού/ης προϊσταμένου/ης ή μη, του υποστηρικτικού οργανισμού ή μη, των μικρών ή μεγάλων οικογενειακών υποχρεώσεων και της μικρής ή μεγάλης αλληλεξάρτησης της εργασίας του εκάστοτε εργαζομένου με άλλες εργασίες του οργανισμού.

Η επιλογή της εξέτασης πέντε σημαντικών βιβλιογραφικών παραγόντων συνδυαστικά με την διερεύνηση τους σε δύο επίπεδα αποσκοπεί στην ενδελεχή χαρτογράφηση της ιεραρχικής σημασίας αυτών στο κίνητρο για απασχόληση στην ελληνική εργασιακή πραγματικότητα της τηλεργασίας, έτσι όπως διαμορφώθηκε από την εξάπλωση της πανδημίας Covid-19. Από την αναζήτηση των διεθνών ευρημάτων φαίνεται να μην έχει αξιολογηθεί έως τώρα το μέγεθος της επίδρασης αυτών των παραγόντων στην πρόθεση για τηλεργασία και ιδιαίτερα σε δύο συνθήκες αυτής (μερική και πλήρης απασχόληση). Η παρούσα μελέτη επιδίωξε να ρίξει «φως» στην σημασία και στην επίδραση εκείνων των παράγοντων, που θεωρούνται ως καταλυτικότεροι για τους Έλληνες εργαζομένους, ώστε να μεταβούν με υψηλότερο κίνητρο στο εργασιακό καθεστώς της τηλεργασίας. Παράλληλα με την αξιοποίηση των μοντέλων πολυεπίπεδης γραμμικής παλινδρόμησης, εξασφαλίστηκε η ταυτόχρονη εξέταση των πέντε παραγόντων και των δημογραφικών μεταβλητών ως προς την επίδρασή τους επάνω στην πρόθεση για απασχόληση με τηλεργασία. Με αυτό τον τρόπο επιτεύχθηκε η αξιόπιστη διαπίστωση της επίπτωσης που έχουν οι μεταβλητές του ενός ή του άλλου επιπέδου στην εξαρτημένη μεταβλητή «πρόθεση για τηλεργασία» και στα δύο της επίπεδα (πλήρης και μερική απασχόληση με τηλεργασία), διαχειρίζοντας και τις πηγές σφάλματος. Αξίζει να επισημανθεί ότι από τη ποσοστιαία ανάλυση των ευρημάτων της έρευνας, ο ελληνικός εργασιακός τομέας εκλαμβάνει με τον ίδιο τρόπο τις συνθήκες της μερικής και της πλήρους απασχόλησης με τηλεργασία, όπως αποκαλύφθηκε, χαρακτηριστικά, από τις μικρές ποσοστιαίες διαφορές της επίδρασης του εκάστοτε παράγοντα ανάμεσα στις δύο συνθήκες

Από τους πέντε βιβλιογραφικούς παράγοντες (πανδημία, υποστηρικτικός προϊστάμενος, υποστηρικτικός οργανισμός, οικογενειακές υποχρεώσεις, αλληλεξάρτηση εργασιών) που επιλέχθηκαν για την μελέτη της επιρροής τους επάνω στην πρόθεση για τηλεργασία, η πανδημία αναδείχθηκε η κυρίαρχη με ποσοστό 43,28% στη συνθήκη πλήρους απασχόλησης με τηλεργασία και 41,22% στη συνθήκη μερικής. Τα ποσοστά αυτά αποδεικνύουν πως ένα σημαντικό εξωτερικό γεγονός, όπως είναι οι υγειονομικές συνθήκες της πανδημίας Covid-19, δύναται να επιφέρει αξιοσημείωτες οργανωσιακές αλλαγές τόσο στο επίπεδο του ίδιου του οργανισμού όσο και στην εργασιακή ιδεολογία και τα κίνητρα των ίδιων των εργαζομένων. Η πανδημία αποτελεί ένα ισχυρό εξωτερικό γεγονός, εκτός του ορίου των οργανισμών, που παράλληλα επιφέρει μία σειρά εργασιακών αλλαγών εντός των οργανισμών (Morgeson et al., 2015). Με γνώμονα τις επισημάνσεις των Hoffman και Ocasio (2001) και Morgeson και DeRue (2006) για τις διαστάσεις που μπορεί να λάβει ένα γεγονός, η πανδημία θα μπορούσε να οριστεί ως εκείνο το γεγονός με αποδιοργανωτική και κρίσιμη ισχύ επάνω στην οργανωσιακή λειτουργία και δομή. Αποτελεί ένα "τράνταγμα" (Meyer, 1982), που δύναται να ξεριζώσει παγιωμένες εργασιακές πρακτικές (Morgeson, 2005), όπως το μοντέλο της δια ζώσης εργασίας. Οι οργανισμοί μαζί με τους εργαζομένους καλούνται να εναρμονιστούν και να αναπροσαρμοστούν στις νέες αυτές συνθήκες, εφαρμόζοντας και ακολουθώντας αποφασιστικές στρατηγικές διάσωσης, όπως την τηλεργασία.

Ο υποστηρικτικός προϊστάμενος αναδείχθηκε ως ο δεύτερος σημαντικότερος παράγοντας, που επιδρά στην πρόθεση για την υιοθέτηση της τηλεργασίας, με ποσοστό 26,12% στη συνθήκη πλήρους απασχόλησης και 28,07% στη μερικής. Η σημασία της παρουσίας ενός υποστηρικτικού προϊσταμένου σε περιβάλλοντα εργασιακής ευελιξίας έχει αναδειχθεί από προγενέστερες μελέτες ιδιαίτερα σημαντική στην τελική υιοθέτηση μίας ευέλικτης μορφής εργασίας (Bosua et al., 2013· Peters & Den Dulk, 2003). Αντίστοιχα και στην παρούσα μελέτη ο υποστηρικτικός προϊστάμενος αναδεικνύεται ποσοστιαία μία πολύ σημαντική πολλαπλασιαστική παρουσία για την αύξηση της πρόθεσης για απασχόληση με τηλεργασία. Συμπληρωματικά, απαραίτητο στοιχείο ενός προϊσταμένου εντός ενός μοντέλου τηλεργασίας αποτελεί η συστηματική και αποτελεσματική επικοινωνία με τους εργαζομένους του με παράλληλη σαφή οριοθέτηση των εργασιακών στόχων· ιδιαίτερα σημαντικές αρμοδιότητες των προϊστάμενων, που θα εξασφαλίσουν την επιβίωση των εργαζομένων σε τέτοιες εργασιακές

συνθήκες. Προγενέστερη έρευνα των Raghuram et al. (2001) επιβεβαιώνει τη καταλυτική σημασία, που διαδραματίζει ο προϊστάμενος για την ομαλή προσαρμογή των εργαζομένων του στο «εικονικό γραφείο», μέσα από την εφαρμογή σαφών κριτηρίων αξιολόγησης, αλλά και την διαμόρφωση ενός κλίματος εργασιακής εμπιστοσύνης και υποστήριξης. Ο προϊστάμενος ενέχει, για τον Storm (2002), το ρόλο του διαμεσολαβητή ανάμεσα στις απαιτήσεις του οργανισμού και τις ανάγκες των εργαζομένων, οι οποίοι εντός αυτού του εργασιακού μοντέλου έχουν να διαχειριστούν και ζητήματα οικογενειακής φύσεως (Harrington & Ladge, 2009), ενώ για τους Demerouti et al. (2001) λειτουργεί ως ένας προστατευτικός πόρος απέναντι στην εξάντληση των εργαζομένων σε εργασιακά πλαίσια τηλεργασίας. Αξίζει, ωστόσο, σε αυτό το σημείο να επισημανθεί ότι από τον Πίνακας 4 ανέκυψε ένα ιδιαίτερα ενδιαφέρον εύρημα. Χαρακτηριστικά, η ανάλυση απλών επιδράσεων ανέδειξε ότι η επίδραση των οικογενειακών υποχρεώσεων στην πρόθεση είναι ισχυρότερη όταν ο προϊστάμενος δεν είναι υποστηρικτικός για τηλεργασία (b = 0,25, p<0,001), συγκριτικά με όταν ο προϊστάμενος είναι υποστηρικτικός για τηλεργασία (b = 0,03, p = 0,627). Διαχρονικά στη διεθνή βιβλιογραφία υπογραμμίζεται μία θετική συσχέτιση μεταξύ του υποστηρικτικού προϊσταμένου και της εξισορρόπησης της προσωπικής, οικογενειακής και της επαγγελματικής καθημερινότητας των εργαζομένων (Cegarra-Leiva et al., 2012). Ωστόσο, από την ανάλυση απλών επιδράσεων διαπιστώνεται ότι η επίδραση των οικογενειακών υποχρεώσεων σε συνθήκη απουσίας υποστήριξης από τον προϊστάμενο ισχυροποιεί την πρόθεση για απασχόληση με τηλεργασία. Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να διερευνήσουν εκτενέστερα τόσο το μέγεθος της επίδρασης όσο και την εξέταση της στα δύο επίπεδα της τηλεργασίας.

Η εδραίωση ενός υποστηρικτικού κλίματος από πλευράς οργανισμού αποδείχθηκε, σύμφωνα με τις απαντήσεις των εργαζομένων συμμετεχόντων, να διαθέτει ασθενέστερη ισχύ συγκριτικά με τον υποστηρικτικό προϊστάμενο. Με ποσοστό 19,40% και 18,42% στην συνθήκη πλήρους και μερικής απασχόλησης αντίστοιχα, ο υποστηρικτικός οργανισμός αναδεικνύεται για τους Έλληνες εργαζομένους ως ασθενέστερο κίνητρο στην πρόθεση για απασχόληση με τηλεργασία. Αν και προγενέστερες μελέτες των Luthans et al. (2008) και Salam (2017) επισήμαναν, ότι η διαμεσολάβηση του ψυχολογικού κεφαλαίου είναι το συστατικό στοιχείο, για να εκλάβουν οι εργαζόμενοι έναν οργανισμό ως υποστηρικτικό και να παραμείνουν σε αυτόν και στον κύκλο των ανατεθέντων τους εργασιών χωρίς σκέψεις εγκατάλειψης, οι Allen, Shore και Griffeth (2003) σε προγενέστερη μελέτη τους κατέδειξαν ως κύριο διαμεσολαβητή τον υποστηρικτικό προϊστάμενο, όντας υπεύθυνος για την μείωση της πιθανότητας για εγκατάλειψη του κύκλου των εργασιών και του οργανισμού. Στην παρούσα έρευνα, αποδεικνύεται, ότι οι Έλληνες εργαζόμενοι με 8% μονάδες διαφορά θεωρούν ως πιο ισχυρό και διαμεσολαβητικό κίνητρο την παρουσία ενός υποστηρικτικού προϊσταμένου για την υιοθέτηση ενός κύκλου εργασιών, προσαρμοζόμενου στο μοντέλο της τηλεργασίας.

Ο παράγοντας των οικογενειακών υποχρεώσεων στην έρευνα μας με ποσοστό 10,45% και 13,15% για πλήρη και μερική απασχόληση με τηλεργασία κρίθηκε ασθενής στην επίδραση της πρόθεσης των Ελλήνων εργαζομένων για τηλεργασία. Παρόλο που η διεθνής βιβλιογραφία (Madsen, 2006· Tremblay et al., 2006) έχει επιβεβαιώσει αρκετές φορές τον θετικό αντίκτυπο της τηλεργασίας στην διαχείριση του χρόνου και την διευθέτηση των προσωπικών/οικογενειακών ζητημάτων, ιδιαίτερα στους εργαζομένους συστηματικής (πλήρους) απασχόλησης με τηλεργασία (Solis, 2016), στην παρούσα έρευνα, όπως και σε αντίστοιχη έρευνα της Tremblay (2002), οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν αποτελούν ισχυρό κίνητρο για απασχόληση με τηλεργασία. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις σε συνδυασμό με εργασία ευέλικτης μορφής και υψηλών εργασιακών απαιτήσεων έχει αποδειχθεί, ότι δημιουργεί σημαντική αποδιοργάνωση τόσο στην επαγγελματική όσο και στην οικογενειακή ζωή (Abendroth & Reimann, 2018). Δημιουργείται μία σύγχυση, όπου η οικογένεια και οι υποχρεώσεις της εισχωρούν στην επαγγελματική καθημερινότητα (Tremblay, 2002)· δύο πραγματικότητες που κατά το μοντέλο της τηλεργασίας αξιοποιούν τον ίδιο φυσικό χώρο για να διαδραματιστούν, το σπίτι. Ένα εύρημα της έρευνάς μας, το οποίο μπορεί να επιβεβαιώσει εκτενέστερα τη μειωμένη πρόθεση των εργαζομένων για απασχόληση με τηλεργασία, όταν οι οικογενειακές υποχρεώσεις παρουσιάζονται αυξανόμενες, ανακύπτει από την αρνητική συσχέτιση μεταξύ του αριθμού των παιδιών και της πρόθεσης για μερική απασχόληση με τηλεργασία (r = -0,12, p<0,001). Μέσα από την εμπειρική μελέτη των Nakrošienė et al. (2019) διαπιστώθηκε, ότι ο αυξανόμενος αριθμός των παιδιών μπορεί να δυσχεραίνει τη διαχείριση ζητημάτων επαγγελματικής-οικογενειακής φύσεως εντός του εργασιακού πλαισίου της τηλεργασίας, οδηγώντας έτσι σε μείωση στην άντληση ικανοποίησης από αυτή.

Ένα εύρημα της παρούσας έρευνας το οποίο, ενδεχομένως δείχνει την μειωμένη πρόθεση των εργαζομένων για απασχόληση με τηλεργασία, όταν οι οικογενειακές υποχρεώσεις παρουσιάζονται αυξανόμενες, ανακύπτει από την πολυεπίπεδη ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης στο μοντέλο Μ1, όπου ο αριθμός των παιδιών στην

οικογένεια έχει αρνητική επίδραση στην πρόθεση για τηλεργασία πλήρους απασχόλησης (*b*=-0,45, *p*=0,05), Μάλιστα, η έρευνας των Nakrošienė et al. (2019) επιβεβαιώνει ότι ο αυξανόμενος αριθμός των παιδιών μπορεί να δυσχεραίνει τη διαχείριση ζητημάτων επαγγελματικής-οικογενειακής φύσεως εντός του εργασιακού πλαισίου της τηλεργασίας, οδηγώντας έτσι σε μείωση στην άντληση ικανοποίησης από αυτή.

Η αλληλεξάρτηση της εργασίας ενός εργαζομένου με άλλες εργασίες εντός του οργανισμού δεν αποδείχθηκε καθοριστικός παράγοντας επίδρασης στην πρόθεση για τηλεργασία. Σε αντίθεση με προηγούμενενες έρευνες, όπως αυτές των Beham et al. (2015) και Chong et al. (2020), οι οποίες ανέδειξαν μία αρνητική σχέση μεταξύ της αλληλεξάρτησης των εργασιών και της απόφασης για υιοθέτηση της τηλεργασίας ως εργασιακό μοντέλο, στην έρευνα μας οι εργαζόμενοι δεν θεωρούν τον παράγοντα της αλληλεξάρτησης των εργασιών ως σημαντικό για την υιοθέτηση της τηλεργασίας. Το γεγονός αυτό ίσως να αντικατοπτρίζει χαμηλά επίπεδα αλληλεξάρτησης στην διεκπεραίωση των εργασιακών καθηκόντων των εργαζομένων στο δείγμα μας. Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να διερευνήσουν το ζήτημα περαιτέρω.

Παράλληλα, ένα σημαντικό στοιχείο που αναδείχθηκε από τη παρούσα μελέτη είναι η θετική επίδραση του εμβαδού της κύριας κατοικίας στην πρόθεση για τηλεργασία (*b*=0,01, *p*=0,02). Αν και η διεθνής βιβλιογραφία φαίνεται να είναι ελλιπής αναφορικά με την διασύνδεση του τύπου κατοικίας και της πρόθεσης για τηλεργασία, ωστόσο η θετική επίδραση που προέκυψε από τα δεδομένα της έρευνας, επιτρέπει τον ισχυρισμό ότι όσο μεγαλύτερη σε χωρητικότητα είναι η κατοικία τόσο αυξάνεται η πρόθεση για τηλεργασία πλήρους απασχόλησης. Αυτό μπορεί να δικαιολογηθεί από το γεγονός ότι μία μεγαλύτερη σε εμβαδόν κατοικία προσφέρει περισσότερες ευκαιρίες για ιδιωτικότητα, μία εργασιακή ανάγκη που έχει αποδειχθεί ιδιαίτερα καταλυτική για την ικανοποίηση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων σε περιβάλλοντα τηλεργασίας (Manokha, 2020). Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να διερευνήσουν διεξοδικότερα το μέγεθος της επίδρασης του τύπου κατοικίας επάνω στην πρόθεση για τηλεργασία.

Τέλος, είναι αναγκαίο να αναφερθεί ότι στην παρούσα έρευνα η επιλογή των πέντε παραγόντων (οικογενειακές υποχρεώσεις, συνθήκη πανδημίας, υποστηρικτικός προς την τηλεργασία προϊστάμενος, υποστηρικτικός προς την τηλεργασία οργανισμός, αλληλεξάρτηση εργασιακών καθηκόντων) για τη μελέτη της επίδρασης τους στην πρόθεση των εργαζομένων για μερική ή εξ' ολοκλήρου απασχόληση με τηλεργασία βασίστηκε στην ποσοστιαία διασύνδεση τους. Παραδοσιακά, η πρόθεση για την πραγματοποίηση μίας συγκεκριμένης συμπεριφοράς, δηλαδή στην παρούσα μελέτη η πρόθεση για απασχόληση με τηλεργασία, έχει μελετηθεί σε συνάρτηση με τρία στοιχεία: τη στάση, την υποκειμενική νόρμα και τον αντιληπτό έλεγχο της συμπεριφοράς (Ajzen, 1991). Και τα τρία στοιχεία συναπαρτίζουν έναν μηχανισμό ατομικών αξιολογήσεων του ατόμου τόσο για το ίδιο και τις δεξιότητες του για την πραγματοποίση μίας συμπεριφοράς όσο και των αντιλήψεων του για τις πεποιθήσεις του περίγυρου για την πραγματοποίηση ή μη της συμπεριφοράς αυτής. Οι μελέτες των Morrison et al. (2019) και Lebopo et al. (2020), αξιοποιώντας τη θεωρία της προσχεδιασμένης συμπεριφοράς, διερεύνησαν την συνδεσιμότητα αυτών των τριών στοιχείων και των παραγόντων που εντάσσονται σε αυτά με το μέγεθος της πρόθεσης για τηλεργασία. Μελλοντικές έρευνες, θα μπορούσαν να συμπεριλάβουν τα τρία αυτά στοιχεία, τα οποία δεν εξετάστηκαν στην παρούσα μελέτη, ως παράγοντες ελέγχου για την πληρέστερη μελέτη της επίδρασης των πέντε αυτών βιβλιογραφικών παραγόντων στην πρόθεση για τηλεργασία και να αναδείξουν διεξοδικότερα ενδεχόμενες διαφορές ανάμεσα στις δύο συνθήκες, της πλήρους και μερικής απασχόλησης.

Περιορισμοί και προοπτικές

Η παρούσα έρευνα είχε ορισμένους περιορισμούς τους οποίους θεωρούμε σκόπιμο να αναφέρουμε. Αρχικά, το δείγμα της έρευνας ήταν περιορισμένο ως προς τον αριθμό των συμμετεχόντων, με αποτέλεσμα να δημιουργεί περιορισμούς στην γενικευσιμότητα των αποτελεσμάτων. Επίσης, η δειγματοληψία πραγματοποιήθηκε στο μεγαλύτερο ποσοστό διαδικτυακά ή μέσω αποστολής του ερωτηματολογίου από ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, με αποτέλεσμα το δείγμα να περιορίζεται σε έναν πληθυσμό που έχει πρόσβαση σε ή ιδιαίτερη εξοικείωση με το διαδίκτυο (Babbie, 2011).

Το μικρό σχετικά δείγμα, αν και είναι επαρκές για την ανάλυση πολυεπίπεδων μοντέλων, δεν προσδίδει την απαιτούμενη στατιστική ισχύ για την εξέταση αλληλεπιδράσεων μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών. Αυτό αποτελεί ένα πολύ σημαντικό ζήτημα, στο οποίο οι μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να εστιάσουν, προκειμένου να εξεταστούν ρυθμιστικοί μηχανισμοί.

Η χρήση υποθετικών σεναρίων αποτελεί έναν άλλο περιορισμό της παρούσας έρευνας. Εντούτοις, η χρήση υποθετικών σεναρίων σε συνδυασμό με την χρήση διαφορετικών επίπεδων για τις ανεξάρτητες μεταβλητές μπορεί να αποτελέσει μια πρώτη προσπάθεια εκτίμησης της επίδρασης πολλών ανεξάρτητων μεταβλητών ταυτόχρονα και να θέσει τις βάσεις για μελλοντικές και περισσότερο εστιασμένες έρευνες.

Παρά τους παραπάνω περιορισμούς, η παρούσα έρευνα αποτυπώνει την εργασιακή ελληνική πραγματικότητα της τηλεργασίας, ένα εργασιακό μοντέλο, το οποίο δεν ήταν καθόλου διαδεδομένο και δημοφιλές πριν την έναρξη και την εδραίωση της πανδημίας. Η δειγματοληψία πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα από τον Οκτώβριο έως και τον Δεκέμβριο του 2020, όπου ο ελληνικός δημόσιος και ιδιωτικός τομέας είχε μία «γεύση» από προηγούμενη εμπειρία με τηλεργασία κατά την διάρκεια του πρώτου "lockdown" του Μαρτίου 2020. Ταυτόχρονα, η έξαρση του δεύτερου κύματος της πανδημίας με έναρξη το Νοέμβριο του 2020 και η επιλογή του δείγματος εκείνη την περίοδο αποδίδει μία σαφή και αξιόπιστη εικόνα των επιλογών των συμμετεχόντων. Επίσης, η διεθνής βιβλιογραφία σχετικά με την τηλεργασία εντός μίας κρίσιμης συνθήκης, όπως είναι η πανδημία, μπορεί να εμφανίζει αυξημένο ενδιαφέρον κατά τους τελευταίους μήνες, ωστόσο τα δεδομένα στην χώρα μας σχετικά με αυτή την θεματική είναι ιδιαίτερα ελλιπή. Η παρούσα έρευνά αποτελεί «το έναυσμα» για την περαιτέρω διερεύνηση της σχέσης μεταξύ σημαντικών οργανωσιακών και προσωπικών παραγόντων και της πρόθεσης για τηλεργασία σε δύο μορφές: με μερική ή με εξ'ολοκλήρου απασχόληση με το μοντέλο αυτό.

Βιβλιογραφία

Abendroth, A. K. & Reimann, M. (2018). The work-family interface: spillover, complications, and challenges. *Contemporary Perspectives in Family Research, 13*, 323–348. https://doi.org/10.1108/S1530-353520180000013017

Aguinis, H., & Bradley, K. J. (2014). Best Practice Recommendations for Designing and Implementing Experimental Vignette Methodology Studies. *Organizational Research Methods, 17*(4), 351–371. https://doi.org/10.1177/1094428114547952

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 179–211. https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T

Alexander, S. C., & Becker, H. J. (1978). The Use of Vignettes in Survey Research. *Public Opinion Quarterly, 42*(1), 93–104. https://doi.org/10.1086/268432

Allen, D. G., Shore, M. L., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management, 29*(1), 99–118. https://doi.org/10.1177/014920630302900107

Antoni, C. H. (2004). Research note: a motivational perspective on change processes and outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 13*(2), 197-216. https://doi.org/10.1080/13594320444000065

Ayyagari, R., Varun, G., & Russell, P. (2011). Technostress: Technological Antecedents and Implications. *MIS Quarterly 35*(4), 831–858. https://doi.org/10.2307/41409963

Babbie, E. (2011). *Εισαγωγή στην κοινωνική έρευνα*. Κριτική.

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Shaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior, 62*(2), 341-356. https://doi.org/10.1016/S0018791(02)00030-1

Beham, B., Baierl, A., & Poelmans, S. (2015). Managerial telework allowance decisions – a vignette study among German managers. *The International Journal of Human Resource Management, 26*(11), 1385–1406. https://doi.org/10.1080/09585192.2014.934894

Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics, 52*, 207–215. https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019

Bosua, R., Gloet, M., Kurnia, S., Mendoza, A., & Yong, J. (2013). Telework, productivity and wellbeing: an Australian perspective. *Telecommunications Journal of Australia, 63*(1), 1-22. http://doi.org/10.18080/tja.v63n1.390

Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., & De Sio, S. (2021). Health and telework: New Challenges after COVID-19 pandemic. *European Journal of Environment and Public Health, 5*(2), 1-5. https://doi.org/10.21601/ejeph/9705

Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T., & Klarsfeld, A. (2020). Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France. *European Journal of Information Systems*, *30*(1), 69-88. https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1829512

Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational behavior, 31(3)*, 248–267. https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90042-X

Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M. E., & Cegarra-Navarro, J. G. (2012). Work life balance and the retention of managers in Spanish SMEs. *The International Journal of Human Resource Management, 23*(1), 91–108. https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610955

Chong, S., Huang, Y., & Chang, C.-H. (D.). (2020). Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. *Journal of Applied Psychology, 105*(12), 1408–1422. https://doi.org/10.1037/apl0000843

Collett, J. L., & Childs, E. (2011). Minding the gap: Meaning, affect, and the potential shortcomings of vignettes. *Social Science Research, 40*(2), 513–522. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2010.08.008

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Dupré, K. E., & Day, A. L. (2007). The effects of supportive management and job quality on the turnover intentions and health of military personnel. *Human Resource Management, 46*(2), 185 201. https://doi.org/10.1002/hrm.20156

Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress*. (pp. 28-67). Oxford University Press.

Eurofound (2020). *Living, working and COVID-19*, *COVID-19 series*. Publications Office of the European Union. http://eurofound.link/ef20059

Eurofound (2020). *Telework and ICT-Based Mobile Work: Flexible Working in the Digital Age*. Publications Office of the European Union.

European Commission (2020). *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*. Science for Policy Briefs. https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf

Golden, T. D. (2011). Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: Telework during traditional and nontraditional work hours. *Journal of Bussiness and Psychology, 27*, 255–269. https://doi.org/10.1007/s10869-011-9247-0

Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *Journal of Business and Psychology, 34*(1), 55–69. https://doi.org/10.1007/s10869-018-9530-4

Golden, T. D., & Raghuram, S. (2010). Teleworker knowledge sharing and the role of altered relational and technological interactions. *Journal of Organizational Behavior, 31*(8), 1061–1085. https://doi.org/10.1002/job.652

Harrington, B., & Ladge, J. J. (2009). Present dynamics and future directions for organizations. *Organizational Dynamics, 38*(2), 148–157. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2009.02.003

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at con-ceptualizing stress. *American Psychologist, 44*, 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hoffman, A. J., & Ocasio, W. (2001). Not all events are attended equally: Toward a middle-range theory of industry attention to external events. *Organization Science, 12*(4), 414-434. https://doi.org/10.1287/orsc.12.4.414.10639

Jackson, P. J., & van der Wielen, J. M. (1998). *Teleworking: international perspectives: from telecommuting to the virtual organization*. Routledge.

Kord, H., Noushiravani, Y., Bahadori, M. D., & Jahantigh, M. (2017). Review and Analysis of Telework Perspective in the Administrative Systems. *Dutch Journal of Finance and Management, 1*(2), 44. https://doi.org/10.29333/djfm/5820

Καθημερινή (2020, Δεκέμβριος 26,). *Πόσοι πραγματικά είναι σε τηλεργασία στην Ελλάδα;* https://www.kathimerini.gr/economy/561208138/posoi-pragmatika-einai-se-tilergasia-stin-ellada/

Lebopo, M. C., Seymour, F. L., & Knoesen. H. (2020). Explaining factors affecting telework adoption in South African organisations preCOVID-19. In P. Machanick (Ed.), *South African Institute of Computer Scientists and Information Technologists 2020* (pp. 94-101). SAICSIT '20. https://doi.org/10.1145/3410886.3410906

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Psychology, 29*(2), 219–238. https://doi.org/10.1002/job.507

Lyytinen, K., & Yoo, Y. (2002). Research commentary: The next wave of nomadic computing. *Information Systems Research, 13*(4), 377–388. https://doi.org/10.1287/isre.13.4.377.75

Madsen, S. R. (2006). Work and family conflict: can home-based teleworking make a difference?. *International Journal of Organization Theory & Behavior, 9*(3), 307–350. https://doi.org/10.1108/IJOTB-09-03-2006-B002

Manokha, I. (2020). Covid-19: Teleworking, Surveillance and 24/7 Work. Some Reflexions on the Expected Growth of Remote Work After the Pandemic. *Political Anthropological Research on International Social Sciences (PARISS), 1*(2), 273-287. https://doi.org/10.1163/25903276-BJA10009

Martínez-Sánchez, A., Pérez-Pérez, M., De-Luis-Carnicer, P., & Vela-Jiménez, M. J. (2007). Telework, human resource flexibility and firm performance. *New Technology, Work and Employment, 22*, 208–223. https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2007.00195.x

Messenger, J. C. (2019). *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*. Edward Elgar Publishing, Inc. https://doi.org/10.4337/9781789903751

Meyer, A. D. (1982). Adapting to environmental jolts. *Administrative Science Quarterly, 27*(4), 515-537. https://doi.org/10.2307/2392528

Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., & Liu, D. (2015). Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review, 40*(4). https://doi.org/10.5465/amr.2012.0099.

Morgeson, F. P. (2005). The external leadership of self-managing teams: Intervening in the context of novel and disruptive events. *Journal of Applied Psychology, 90*(3), 497-508. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.497

Morgeson, F. P., & DeRue, D. S. (2006). Event criticality, urgency, and duration: Understanding how events disrupt teams and influence team leader intervention. *Leadership Quarterly, 17*(3), 271-287. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.02.006

Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., & Liu, D. (2015). Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *The Academy of Management Review, 40*(4), 515–537. https://doi.org/10.5465/amr.2012.0099

Morrison, J., Chigona, W., & Malanga, D. F. (2019). Factors that influence information technology workers intention to telework: A South African perspective. *SAICSIT '19: Proceedings of the South African Institute of Computer Scientists and Information Technologists 2019 , 32*(1), 1–10. https://doi.org/10.1145/3351108.3351141

Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower, 40*(1), 87-101. https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172

Peters, P., & den Dulk, L. (2003). Cross cultural differences in managers support for home-based telework: a theoretical elaboration. *International Journal of Cross Cultural Management, 3*(3), 329–346. https://doi.org/10.1177/1470595803003003005

Purificación, L. I., & Modroño, P. R. (2020). Who is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe. *Sustainability, 12*(21), 8797–8812. https://doi.org/10.3390/su12218797

Raghuram, S., Garud, R., Wiesenfeld, B., & Gupta, V. (2001). Factors contributing to virtual work adjustment. *Journal of Management, 27*(3), 383–405. https://doi.org/10.1016/S0149-2063(01)00097-6

Salam, M. A. (2017). Effects of psychological capital on job satisfaction and turnover intention: thai higher education perspective. *Journal of Asia Pacific Studies, 4*(3), 203–218.

Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment, 27*(3), 193–207. https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x

Sauer, C., Auspurg, K., & Hinz, T. (2020). Designing multi-factorial survey experiments: Effects of presentation style (text or table), answering scales, and vignette order. *Methods, Data, Analyses: mda, 14*(2), 195-214. https://doi.org/10.12758/mda.2020.06

Σιδερίδης, Γ. & Καφέτσιος, Κ. (υπό δημοσίευση, 2010). Μοντέλα Πολυεπίπεδης Ανάλυσης Στοιχείων: Εφαρμογές στην Εκπαιδευτική και Κοινωνική Ψυχολογία. *Επιστημονική Επετηρίδα της Ψυχολογικής Εταιρείας Βορείου Ελλάδας.*

Simpson, L., Daws, L., Pini, B., & Wood, L. (2001). Beyond the City Limits: An Australian Rural Perspective on Telework" (2001). *AMCIS 2001 Proceedings*. 366. http://aisel.aisnet.org/amcis2001/366

Smollan, R. K. (2017). Supporting staff through stressful organizational change. *Human Resource Development International, 20*(4), 1–23. https://doi.org/10.1080/13678868.2017.1288028

Solis, S. M. (2016). Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict. *Academia Revista Latinoamericana de Administración, 29*(4), 435-449. https://doi.org/10.1108/ARLA-10-2015-0289

Stobierski, T. (2021, January 20). *Organizational Change Management: What it is & why it's important*. Harvard Business School. https://online.hbs.edu/blog/post/organizational-change-management

Storm, C. L. (2002). Teaching therapists to become supervisors. In T. C. Todd & C. L. Storm (Eds.). *The complete systemic supervisor: Context, philosophy, and pragmatics* (pp. 363–372). Authors Choice Press.

Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*. https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113

Tremblay, D. G. (2002). Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. *Women in Management Review, 17*(3/4), 157–170. https://doi.org/10.1108/09649420210425309

Tremblay, D. G., Paquet, R., & Najem, E. (2006). Telework: A way to balance work and family or an increase in work-family conflict?. *Canadian Journal of Communication, 31*(3). 715-731. https://doi.org/10.22230/cjc.2006v31n3a1721

Troup, C., & Rose, J. (2012). Working from home: do formal or informal telework arrangements provide better work–family outcomes?. *Community, Work & Family, 15*(4), 471–486. https://doi.org/10.1080/13668803.2012.724220

van Emmerik, H. I., Bakker, B. A., Euwema M. (2009). Explaining employees' evaluations of organizational change with the job-demands resources model. *Career Development International, 14*(6), 594-613. https://doi.org/10.1108/13620430910997312

Watad, M. M., & Will, P. C. (2003). Telecommuting and organizational change: a middle-managers' perspective. *Business Process Management Journal, 9*(4), 459–472. https://doi.org/10.1108/14637150310484517

Weinert, C., Maier, C., & Laumer, S. (2015). Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress. *Wirtschaftsinformatik*.

Weinert, C., Maier, C., Laumer, S., & Weitzel, T. (2014). Does teleworking negatively influence IT professionals? Proceedings of the 52nd ACM Conference on Computers and People Research - SIGSIM-CPR '14. https://doi.org/10.1145/2599990.2600011

Windeler, J. B., Chudoba, K. M., & Sundrup, R. Z. (2017). Getting away from them all: Managing exhaustion from social interaction with telework. *Journal of Organizational Behavior, 38*(7), 977–995. https://doi.org/10.1002/job.2176

Xiao, S., Moudon, A. V., Lee, B. H. Y., Qing, S., & Xuegang, B. (2020). Factors Influencing Teleworking Productivity – a Natural Experiment during the COVID-19 pandemic. *Findings, December*. https://doi.org/10.32866/001c.18195

Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice, 141*, 51–68. https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007

ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ | PSYCHOLOGY, 27(3), 98-117

Ελληνική Ψυχολογική Εταιρεία
Hellenic Psychological Society

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ | RESEARCH PAPER

Factors affecting employees' intention to telework

Anthoula M. KOULA[1] & Leonidas A. ZAMPETAKIS[2]

[1] Department of Psychology, University of Crete, Rethymno, Greece

KEYWORDS

telework,
Greek employees,
intention,
affecting factors

CORRESPONDENCE

Leonidas A. Zampetakis,
Department of Psychology,
University of Crete,
Panepistimioupoli Gallos,
74150, Rethymno,
zampetakis.leonidas@uoc.gr

ABSTRACT

In the present study, a version of the vignette method was adopted in order to examine the intention of Greek employees to telework under two conditions, namely, part- (the work is carrying out with a dimension between the physical workplace of the employee and outside of it and during working hours of his/her choice) and full-time occupation (the work conducted outside of the physical employee's workplace and throughout his/her working hours). More specifically, the study investigated the extent to which five factors, all of which have been discussed in the international bibliography, had an impact on the employees' intention to telework: a. the Covid-19 pandemic, b. the supervisors' encouraging stance towards telework, c. the organization's supportive role with regards to teleworking, d. family obligations, e. interdependency between specific occupational obligations and other overall duties in the working environment. In order to examine the aforementioned, 83 employees from both the public and private Greek sector, participated in the research (Mean age 36,7; 54,2% female participants). The data collection was conducted at the beginning of the second wave of the pandemic (October-December 2020). Multilevel linear regression models were used for the data analysis. The results showed that the Covid-19 pandemic was the most important factor that contributed to the employees' willingness to work part or full-time. The supervisors' encouraging stance towards teleworking, the organization's evident support towards teleworking, family obligations and the interdependency between specific occupational obligations and other duties in the working environment, all of these, followed with a decreasing perceived order. There were no significant interactions between the five independent variables. The research's findings contribute to a discussion regarding the importance of individual and organisational factors that affect the employees' intention to telework.

© 2022, Anthoula M. Koula, Leonidas A. Zampetakis
Licence CC-BY-SA 4.0