



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

Εργαστήριο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού
Human Resource Management Laboratory

Τηλεργασία: Ήρθε για να μείνει; Έκθεση αποτελεσμάτων έρευνας 2021 και σύγκριση με 2020

Τα στοιχεία συλλέχθηκαν ηλεκτρονικά από 1 -30 Νοεμβρίου 2021.

Ερευνητική ομάδα:

96 Φοιτητές 2^{ου} έτους του Τμήματος
Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

Επιστημονική Ευθύνη
& συγγραφή:

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο ΜΠΣ στη
ΔΑΔ, Λητώ Καραγκούνη

Διευθύντρια Εργαστηρίου ΔΑΔ,
Επ. Καθηγήτρια Ελεάννα Γαλανάκη

Το παρόν έγγραφο παραθέτει συνοπτικά τα αποτελέσματα έρευνας που διεξήχθη στα πλαίσια του Εργαστηρίου Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ), στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, με θέμα την τηλεργασία.

Αθήνα, Δεκέμβριος 2021

Τηλεργασία: Ήρθε για να μείνει;

Έκθεση αποτελεσμάτων έρευνας 2021 και σύγκριση με 2020

Σύνοψη Ευρημάτων

- 42% των ερωτώμενων δηλώνουν ότι αυξήθηκαν οι ώρες εργασίας τους σε σχέση με πριν την πανδημία
- Λιγότεροι οι τηλεργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της έρευνας το 2021 σε σχέση με το 2020
- 50% των ερωτώμενων έχουν πλέον εμπειρία τηλεργασίας, είτε κατά τη διάρκεια της πανδημίας ή νωρίτερα. Πριν την πανδημία, μόνο 30% είχαν τέτοια εμπειρία.
- Οι εργοδότες παρείχαν εργαλεία υποστήριξης της τηλεργασίας στο 63% των ερωτώμενων
- Από τους εργαζόμενους που δεν έχουν τηλεργαστεί ποτέ, ένα 20% θα ήθελε να τηλεργαστεί.
- 85% αυτών που τηλεργάζονται σήμερα, επιθυμούν να συνεχίσουν την τηλεργασία (πολύ: 20%, αρκετά: 37%, μέτρια: 27%).
- 84% προτιμούν είτε μία τακτικότητα στην τηλεργασία (μία φορά ή περισσότερες ανά εβδομάδα -50,5%), είτε εφαρμογή της τηλεργασίας, όποτε αυτό χρειάζεται (34%)
- Η πλειοψηφία αναγνωρίζει ότι η τηλεργασία τους διευκολύνει με διάφορους τρόπους (κυρίως εξοικονόμηση χρόνου και πόρων)
- Γενικά οι ερωτώμενοι δε νιώθουν ότι η τηλεργασία επηρεάζει την απόδοσή τους στην εργασία (είτε θετικά είτε αρνητικά).
- Επίσης, δε νιώθουν ότι η τηλεργασία επηρεάζει τα επίπεδα άγχους τους στην εργασία.
- Πιο αρνητικοί στην τηλεργασία οι μεγαλύτεροι σε ηλικία και αυτοί που στη δουλειά τους «βοηθούν άλλους ανθρώπους (πχ. εκπαίδευση, ιατρική, νοσηλευτική, παροχή πληροφοριών, κλπ)». Πιο θετικοί όσοι κυρίως εργάζονται «με νούμερα, αρχεία ή μηχανές, με δεδομένο και τακτικό τρόπο».
- Οι προβλέψεις των περισσότερων ερωτώμενων για την τηλεργασία, είναι ότι θα διευρυνθεί η χρήση της στο μέλλον. Αυτή η πεποίθηση είναι πιο ισχυρή το 2021 από το 2020 και σε όσους έχουν εμπειρία τηλεργασίας

| | |
|--|----|
| Σύνοψη Ευρημάτων..... | 1 |
| Η έρευνα..... | 2 |
| Περιγραφή Δείγματος..... | 2 |
| Τηλεργασία..... | 3 |
| Βαθμός χρήσης τηλεργασίας..... | 3 |
| Σχετικά με την πρακτική της τηλεργασίας..... | 5 |
| Επιθυμία τηλεργασίας..... | 6 |
| Στάσεις απέναντι στην τηλεργασία..... | 8 |
| Εκτιμήσεις ερωτώμενων σχετικά με την τηλεργασία..... | 11 |

Η έρευνα

Τον Νοέμβριο του 2021 (30/10-10/12/21), στο Εργαστήριο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, διενεργήθηκε έρευνα σε εργαζομένους οργανισμών και επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Η έρευνα επαναλαμβάνει την αντίστοιχη έρευνα που έτρεξε τον Νοέμβριο του 2020 σε παρόμοιο δείγμα, με σκοπό τη διαχρονική σύγκριση.

Στην έρευνα συμμετείχαν 557 εργαζόμενοι μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου. Απάντησαν 669 άνθρωποι, αλλά μετά από επανειλημμένους ελέγχους εγκυρότητας, 112 ερωτηματολόγια κρίθηκαν μη αξιοποιήσιμα. Η έρευνα δεν είναι αντιπροσωπευτική, αλλά εκπροσωπούνται σε αυτή όλοι οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας και τα περισσότερα επαγγέλματα και εργασιακά προφίλ (ηλικία, φύλο, εκπαίδευση, εργασιακή εμπειρία).

Περιγραφή Δείγματος

Το δείγμα εκπροσωπεί κυρίως:

| Νοέμβριος 2021 | Νοέμβριος 2020 |
|--|--|
| πνευματικά εργαζόμενους (94,7%: “White collar workers”- μη χειρωνακτικές εργασίες και εργασίες γραφείου-, 5.3%: “Blue collar workers”- χειρωνακτικές εργασίες, εργασία σε εργοστάσιο-) | πνευματικά εργαζόμενους (91,9%: “White collar workers”- μη χειρωνακτικές εργασίες και εργασίες γραφείου-, 8.1%: “Blue collar workers”- χειρωνακτικές εργασίες, εργασία σε εργοστάσιο-) |
| πλήρως απασχολούμενους (92.5%) | πλήρως απασχολούμενους (87.3%) |
| 60,7% γυναίκες, | 52,3% γυναίκες, |
| 56,3% έγγαμοι, | 57% έγγαμοι, |
| 53,9,9% γονείς, (Μ.Ο. αριθμού τέκνων: 2) | 55,9% γονείς, (Μ.Ο. αριθμού τέκνων: 2) |
| Με μέσο όρο ηλικίας τα 39,6 χρόνια (τυπ. απόκλιση 10,9), | Με μέσο όρο ηλικίας τα 41,7 χρόνια (τυπ. απόκλιση 11,6), |
| Κυρίως τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ: 44.3%, μεταπτυχιακό και πάνω: 37,3%, τεχνική εκπαίδευση: 11,8%, δευτεροβάθμια: 5,5%, πρωτοβάθμια: 1.1%), | Κυρίως τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ: 43,3%, μεταπτυχιακό και πάνω: 33,6%, πρωτοβάθμια: 2,4%, δευτεροβάθμια: 12,1%, τεχνική εκπαίδευση: 9,52%), |
| 45.1% ανθρώπους με διοικητική ευθύνη («επιβλέπω την εργασία άλλων»- επόπτης-τρια /προϊστάμενος-η/ διευθυντής-ντρια/ άλλοι συναφείς ρόλοι), | 51% ανθρώπους με διοικητική ευθύνη («επιβλέπω την εργασία άλλων»- επόπτης-τρια /προϊστάμενος-η/ διευθυντής-ντρια/ άλλοι συναφείς ρόλοι), |

που εργάζονται:



| Νοέμβριος 2021 | Νοέμβριος 2020 |
|---|---|
| Σε μικρές επιχειρήσεις (1-50 εργαζόμενοι – 51,3%), σε μεσαίες επιχειρήσεις (51-250 εργαζόμενοι – 21,9%), μεγάλες επιχειρήσεις (>250 εργαζόμενοι – 26,8%), | Σε μικρές επιχειρήσεις (1-50 εργαζόμενοι – 58,7%), σε μεσαίες επιχειρήσεις (51-250 εργαζόμενοι – 16,4%), μεγάλες επιχειρήσεις (>250 εργαζόμενοι - 25%), |
| Κυρίως στις υπηρεσίες (81,7%), λιγότερο στον δευτερογενή (14,4%) και τον πρωτογενή κλάδο (4,6%), | Κυρίως στις υπηρεσίες (87%), λιγότερο στον δευτερογενή (9%) και τον πρωτογενή κλάδο (4%), |
| Κυρίως σε ελληνικές επιχειρήσεις (74,5,6%) και δευτερευόντως σε ξένες ή ελληνικές πολυεθνικές (25,5%), | Κυρίως σε ελληνικές επιχειρήσεις (82,6%) και δευτερευόντως σε ξένες ή ελληνικές πολυεθνικές (17,4%), |
| Το 81,5% σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, το 12,6% στον δημόσιο τομέα, και 4,6% σε άλλου τύπου οργανισμό (ΜΚΟ, ελεύθεροι επαγγελματίες). | Το 76,4% σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, το 19,3% στον δημόσιο τομέα, και 4,3% σε άλλου τύπου οργανισμό (ΜΚΟ, ελεύθεροι επαγγελματίες). |

Το δείγμα της έρευνας του 2021 είναι σχεδόν ίδιο με αυτό της έρευνας του 2020.

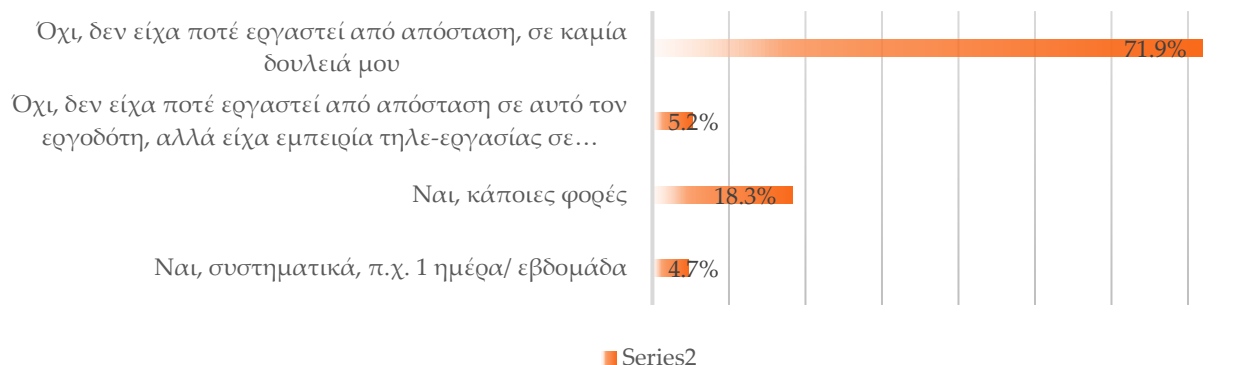
Αξίζει να σημειωθεί ότι οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν σε μεγάλο βαθμό βιώσει συνέπειες της πανδημίας στην εργασία τους, πιθανώς περισσότερο από όσο το 2020, αφού 41.6% (αντίστοιχο ποσοστό τον Νοέμβριο του 2020, 37,4%) δήλωσαν ότι οι ώρες εργασίας τους αυξήθηκαν, 14% (έναντι 9.5% το 2020) δήλωσαν ότι μειώθηκαν οι ώρες εργασίας τους, ενώ μόνο 46.6% (45,6% το 2020) δήλωσαν ότι οι ώρες εργασίας τους έμειναν σταθερές. Αρκετοί δήλωσαν ότι η πανδημία τους βρήκε σε διαδικασία αναζήτησης απασχόλησης οπότε ακυρώθηκαν συνεντεύξεις, ακυρώθηκαν προτάσεις συνεργασίας, κλπ.

Τηλεργασία

Βαθμός χρήσης τηλεργασίας

Η γενικότερη εμπειρία τηλεργασίας πριν την πανδημία περιορίζεται στο 28,1% του δείγματος, με 71,9% των ερωτηθέντων να μην έχουν εμπειρία τηλεργασίας σε κανέναν εργοδότη πριν από την πανδημία (Διάγραμμα 1).

Πριν την πανδημία, είχατε εργαστεί από απόσταση;



Διάγραμμα 1: Εμπειρία τηλεργασίας πριν την πανδημία

Σε αντίθεση, τον Νοέμβριο του 2021, **54%** των εργαζομένων έχουν πλέον εμπειρία τηλεργασίας στον τρέχοντα ή σε προηγούμενο εργοδότη.

Όπως δείχνει ο Πίνακας 1 που ακολουθεί, τον Νοέμβριο του 2021 είναι πολύ λιγότεροι αυτοί που εργάζονται από απόσταση σε σχέση με το 2020. Κυρίως, μετά τη δυνατότητα του εμβολιασμού και τη διακοπή του προγράμματος αναστολής εργασίας, μειώθηκε δραματικά η συχνότητα του φαινομένου της αποκλειστικής τηλεργασίας (18%--> 6,5%). Συνεχίζει όμως σε ένα ποσοστό 21% (6,3% κυρίως και 15% περιστασιακά) των ερωτώμενων να τηλεργάζονται, αν και όχι αποκλειστικά.

| | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | |
|----------------------------|-------|-------|-------|--------|---|
| Εργάζομαι από απόσταση | 27.8% | 52.1% | 6.5% | 18.00% | Ναι, εργάζομαι από απόσταση όλες τις ημέρες |
| | | | 6.3% | 8.66% | Ναι, εργάζομαι κυρίως από απόσταση, αλλά μπορεί να χρειαστεί και δια ζώσης |
| | | | 15.1% | 25.47% | Ναι, εργάζομαι από απόσταση κάποιες ημέρες και κάποιες δια ζώσης |
| Δεν εργάζομαι από απόσταση | 71.5% | 45.0% | 25.5% | | Όχι, δεν εργάζομαι από απόσταση αυτές τις ημέρες, αλλά εργάστηκα αρκετά από απόσταση μέσα στην καραντίνα ή σε άλλη συγκυρία |
| | | | 9.7% | | Όχι, δεν εργάζομαι από απόσταση, αλλά μακάρι να μπορούσα |
| | | | 18.1% | | Όχι, δεν εργάζομαι από απόσταση, αλλά δεν με ενοχλεί |
| | | | 18.1% | | Όχι, δεν εργάζομαι από απόσταση, και δεν θέλω να εργαστώ έτσι |

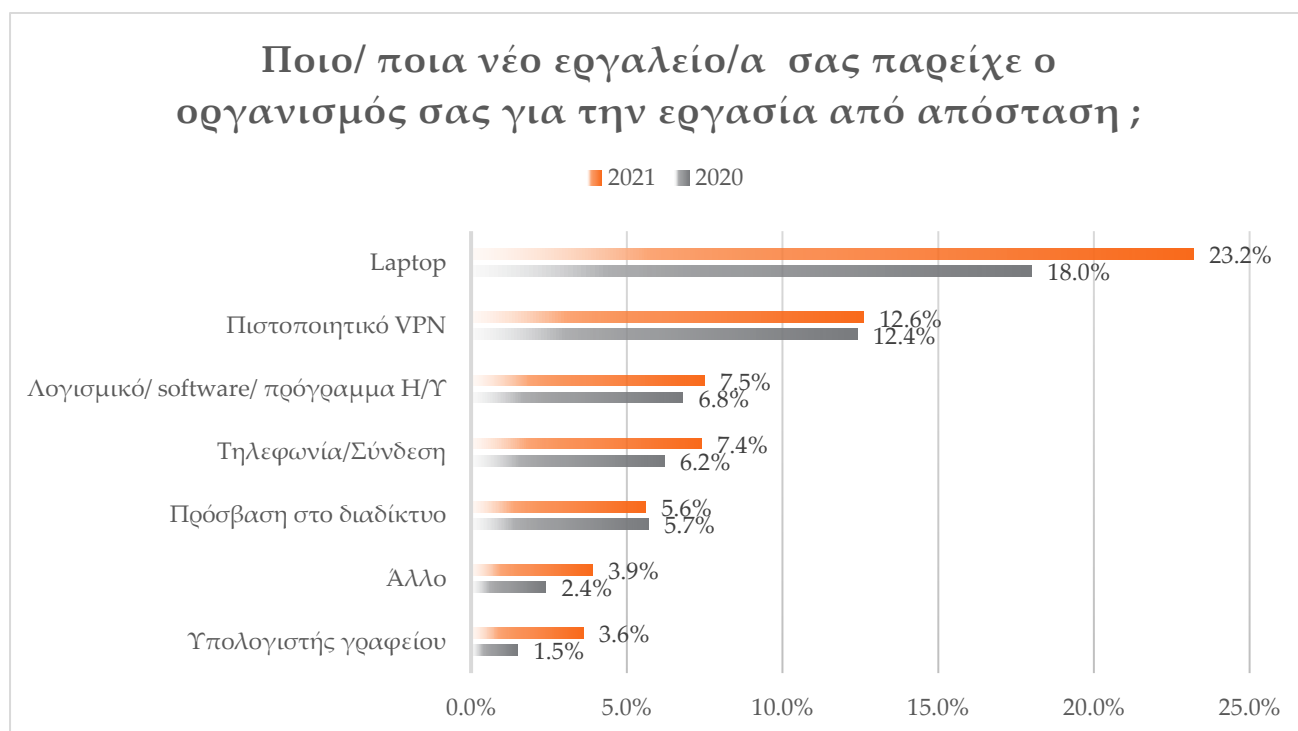
Πίνακας 1: Εμπειρία τηλεργασίας -Νοέμβριος 2021- Νοέμβριος 2020



Αξίζει να σημειωθεί ότι από αυτούς που δεν έχουν καθόλου εμπειρία τηλεργασίας και αντιπροσωπεύουν περίπου το 50% του δείγματος, το 40% δε θα ήθελε να εργαστεί έτσι, άλλο ένα 40% δηλώνει αδιάφορο για την τηλεργασία (ούτε προτίμηση ούτε αποφυγή), αλλά υπάρχει κι ένα 20% που δηλώνουν ότι θα ήθελαν να έχουν τη δυνατότητα της τηλεργασίας, παρόλο που δεν την έχουν δοκιμάσει.

Σχετικά με την πρακτική της τηλεργασίας

Από ό,τι φάνηκε, η πλειοψηφία των εργοδοτών (63%), περισσότεροι από ό,τι το 2020, παρείχαν εργαλεία υποστήριξης της τηλεργασίας, κυρίως φορητούς υπολογιστές, λογισμικό και εργαλεία πρόσβασης/ επικοινωνίας.



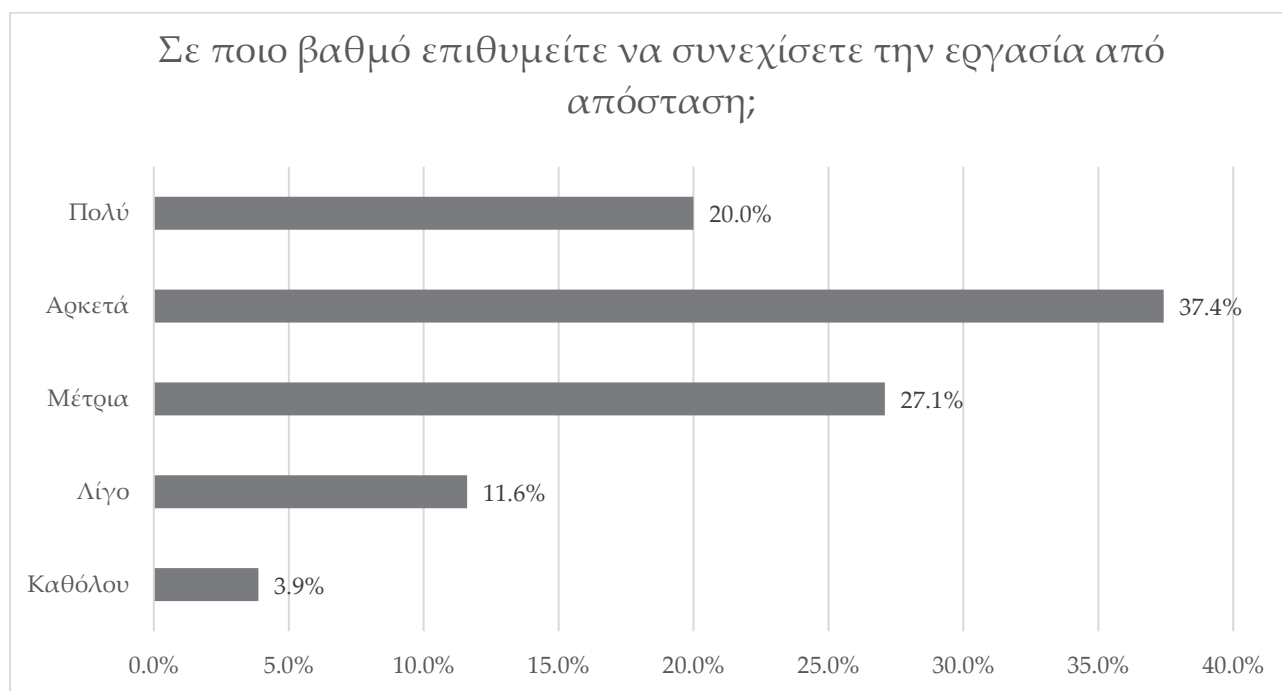
Διάγραμμα 2: Εξοπλισμός- εργαλεία προς διευκόλυνση τηλεργασίας

Στην κατηγορία «λογισμικό» αναφέρθηκαν πιο συχνά τα: MS Teams, Zoom, MS Office, Citrix, Anydesk, ERPs, Softone, σύνδεση με server, Webex, αλλά και εξειδικευμένα προγράμματα, π.χ. διαχείρισης έργου, βιομηχανικού σχεδιασμού, κ.α.

Στην κατηγορία «άλλο», συχνότερα αναφέρθηκαν: έπιπλα γραφείου, περιφερειακά (εκτυπωτές, ακουστικά, κάμερες, μικρόφωνα), και πιο σπάνια αναφέρθηκαν αναλώσιμα. Αυτό που ήταν φανερό ήταν ότι η συχνότητα αναφοράς σε εξοπλισμό από τον εργοδότη ήταν μεγαλύτερη το 2021 σε σύγκριση με την ίδια έρευνα το 2020, γεγονός που μάλλον δείχνει ότι οι εργοδότες μπόρεσαν πλέον να ανταποκριθούν στις νέες συνθήκες ή ότι συνέχισαν την τηλεργασία, παρέχοντας όμως καλύτερες συνθήκες για την πραγματοποίησή της.

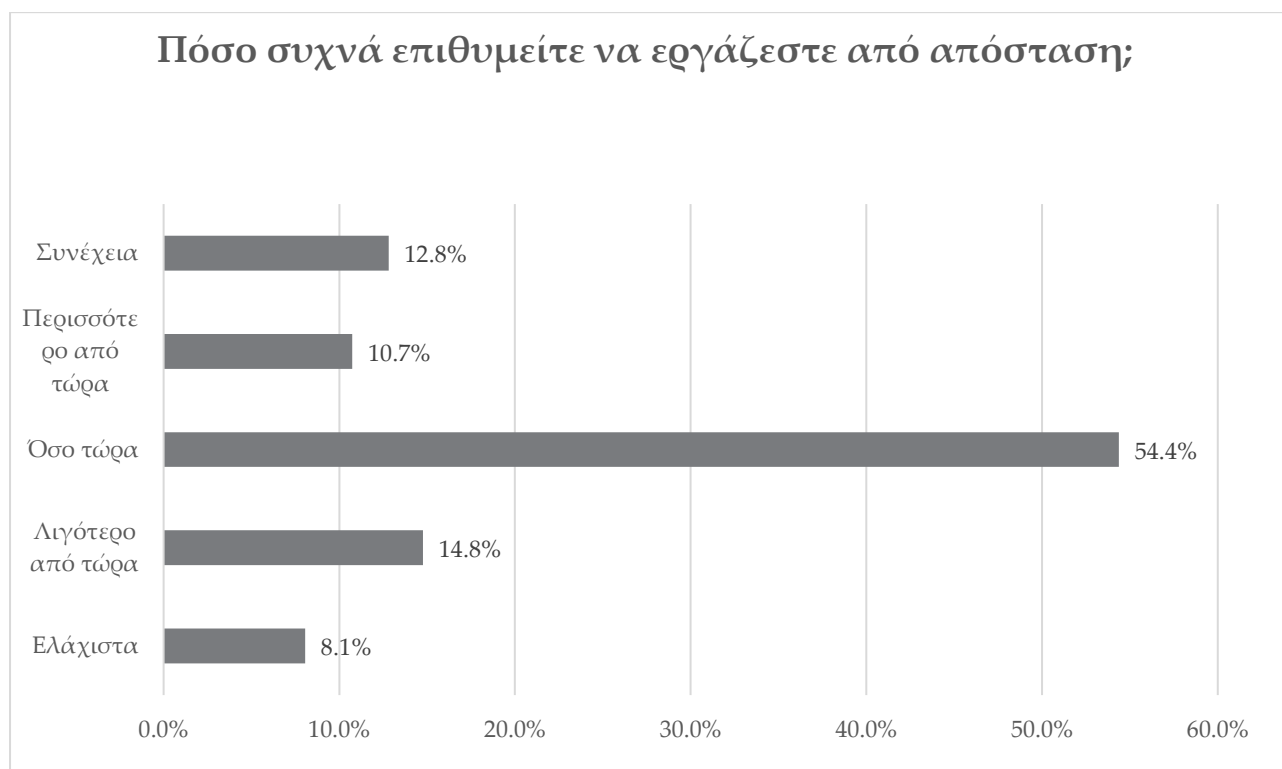
Επιθυμία τηλεργασίας

Η πλειοψηφία των εργαζομένων που τηλεργάζονται, επιθυμούν να συνεχίσουν να τηλεργάζονται. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 3, το 85% αυτών που τηλεργάζονται σήμερα, επιθυμούν να συνεχίσουν την τηλεργασία (πολύ: 20%, αρκετά: 37%, μέτρια: 27%).



Διάγραμμα 3: Επιθυμία Τηλεργασίας από τους Νυν Τηλεεργαζόμενους

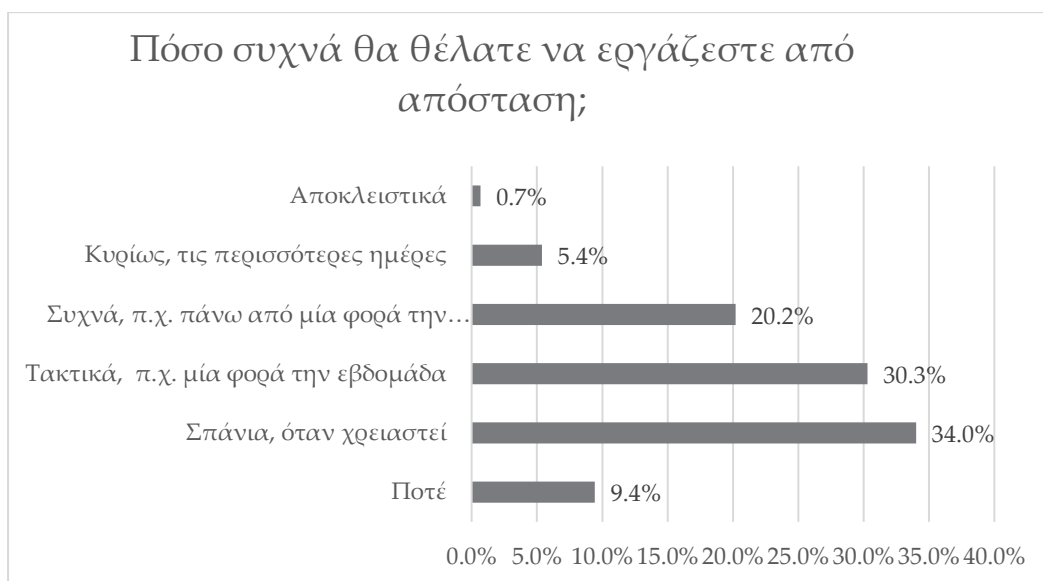
Αναφορικά με τη συχνότητα της τηλεργασίας, οι περισσότεροι προτιμούν την κατάσταση που βιώνουν αυτή τη στιγμή και η προτίμηση για περισσότερη ή λιγότερη τηλεργασία δείχνουν εξίσου δημοφιλείς (περίπου 13%- Διάγραμμα 4).



Διάγραμμα 4: Συγκριτική συχνότητα τηλεργασίας

Τέλος, όλοι οι ερωτώμενοι με εμπειρία τηλεργασίας, ανεξάρτητα από το αν τηλεργάζονταν ή όχι κατά τη διάρκεια της έρευνας, ερωτήθηκαν για το πόσο συχνά θα ήθελαν να τηλεργάζονται.

Είναι ενδιαφέρον ότι ελάχιστοι ανέφεραν ότι θα ήθελαν είτε να τηλεργαστούν αποκλειστικά/ τις περισσότερες ημέρες (6,3%), είτε ποτέ ξανά (9,4%). Η πλειοψηφία φαίνεται να προτιμούν είτε μία τακτικότητα στην τηλεργασία (μία φορά ή περισσότερες ανά εβδομάδα -50,5%), είτε εφαρμογή της τηλεργασίας, όποτε αυτό χρειάζεται (34%).



Διάγραμμα 5: Επιθυμία σχετικά με τη συχνότητα της εργασίας

Ας σημειωθεί όμως ότι αυτοί που τηλεργάζονται αποκλειστικά τη στιγμή της έρευνας, είναι και σημαντικά πιο θετικοί στην υψηλή αναλογία τηλεργασίας προς εργασία δια ζώσης ($F=2,8$, $p<0.05$) και θέλουν περισσότερο να συνεχίσουν να τηλεργάζονται ($F=46,2$, $p<0.025$). Πιθανώς αυτό να δείχνει ότι η αγορά εργασίας προσαρμόζεται, με αποτέλεσμα να προσφέρεται τηλεργασία από αυτούς που είναι περισσότερο διατεθειμένοι να την εκτελέσουν.

Στάσεις απέναντι στην τηλεργασία

Η στάση απέναντι στην τηλεργασία μετρήθηκε με 18 ερωτήσεις σε 5-βάθμια κλίμακα, όπου 5: συμφωνώ απόλυτα, 4: συμφωνώ, 3: ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 2: διαφωνώ, 1: διαφωνώ απόλυτα.

Οι ερωτήσεις φαίνεται να ομαδοποιούνται (μετά από διερευνητική ανάλυση παραγόντων) σε πέντε επιμέρους παράγοντες, οι οποίοι προσδιορίζουν τη θετική στάση απέναντι στην τηλεργασία. Φαίνονται στον πίνακα, μαζί με τις ερωτήσεις που τους απαρτίζουν. Οι τηλεργαζόμενοι φαίνεται να συμφωνούν ότι η τηλεργασία τους διευκολύνει (4,1), και ότι τους στηρίζει κατά την τηλεργασία οι συνάδελφοί τους (3,7). Όμως, δε θεωρούν ότι η τηλεργασία ενισχύει την παραγωγικότητά τους (ούτε όμως ότι τη μειώνει) ή ότι συμβάλει στη μείωση του άγχους (ούτε και στην αύξηση όμως). Επίσης, κατά μέσο όρο δε συμφωνούν, ούτε διαφωνούν ότι λαμβάνουν υποστήριξη από τον εργοδότη για να τηλεργαστούν.

| | 5: συμφωνώ απόλυτα, 4: συμφωνώ, 3: ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 2: διαφωνώ, 1: διαφωνώ απόλυτα. | 2021 | 2020 |
|--|---|------------|------------|
| Διευκόλυνση από την τηλεργασία | | 4.1 | |
| Η εργασία από απόσταση, είναι οικονομικά συμφέρουσα για εμένα (π.χ. κόστος ρουχισμού, βενζίνης κ.ο.κ.) | | 4.2 | 4 |
| Η εργασία από απόσταση, μου δίνει τη δυνατότητα εξοικονόμησης χρόνου μετακινήσεων | | 4.5 | 4.4 |
| Ο χώρος στο σπίτι μου είναι κατάλληλος για εργασία. | | 3.5 | 3.5 |
| Βλέπω πολλά πλεονεκτήματα της τηλεργασίας. | | 4.2 | |
| Υποστήριξη από Συνεργάτες κατά την τηλεργασία | | 3.7 | 3.7 |
| Όταν εργάζομαι από απόσταση, οι συνάδελφοί μου με στηρίζουν τεχνικά όταν χρειάζεται. | | 4 | 4 |
| Όταν εργάζομαι από απόσταση, οι συνάδελφοί μου με στηρίζουν συναισθηματικά όταν χρειάζεται. | | 3.5 | 3.5 |
| Υποστήριξη από τον Προϊστάμενο κατά την τηλεργασία | | 3.2 | |
| Όταν εργάζομαι από απόσταση, δε στερούμαι την τεχνική υποστήριξη του προϊσταμένου μου/εργοδότη μου. | | 3.2 | 3.2 |
| Όταν εργάζομαι από απόσταση, δε στερούμαι τη συναισθηματική υποστήριξη του προϊσταμένου μου/εργοδότη μου. | | 3.3 | 3.3 |
| Αποδοτικότητα κατά την τηλεργασία | | 3.1 | |
| Όταν εργάζομαι από απόσταση, είμαι σε θέση να εργάζομαι τις ώρες που είμαι πιο παραγωγικός/ή. | | 3.3 | 3.4 |
| Είμαι πιο παραγωγικός/ή όταν εργάζομαι από απόσταση. | | 3 | 3 |
| Η τηλεργασία αυξάνει την παραγωγικότητά μου. | | 3.0 | |
| Η τηλεργασία μου επιτρέπει να ολοκληρώνω τα καθήκοντά μου γρηγορότερα. | | 3.2 | |
| Η τηλεργασία ευνοεί την αποτελεσματικότητά μου στη δουλειά. | | 3.0 | |
| Όταν τηλεργάζομαι, είναι πιο εύκολο να κάνω τη δουλειά μου. | | 3.0 | |
| Η τηλεργασία βελτιώνει την απόδοσή μου. | | 2.9 | |
| Όταν τηλεργάζομαι αυξάνω την ποσότητα του παραγόμενου έργου, καταβάλλοντας την ίδια προσπάθεια. | | 3.0 | |
| Στρες κατά την τηλεργασία | | 3.1 | |
| Αντιμετωπίζω λιγότερο εργασιακό άγχος όταν εργάζομαι από απόσταση. | | 3.24 | 3.05 |
| Νομίζω ότι η εργασία από απόσταση μειώνει τις πιθανότητες επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) στο εγγύς μέλλον. | | 2.99 | 2.85 |

Από τις περαιτέρω αναλύσεις, φάνηκε ότι όλοι οι παράγοντες μπορούν σε δεύτερο επίπεδο να συνενωθούν σε ένα μέγεθος που το ονομάσαμε «**θετική στάση απέναντι στην τηλεργασία**». Η θετική στάση απέναντι στην τηλεργασία, σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της ίδιας έρευνας το 2020, δε φαίνεται να συνδέεται:



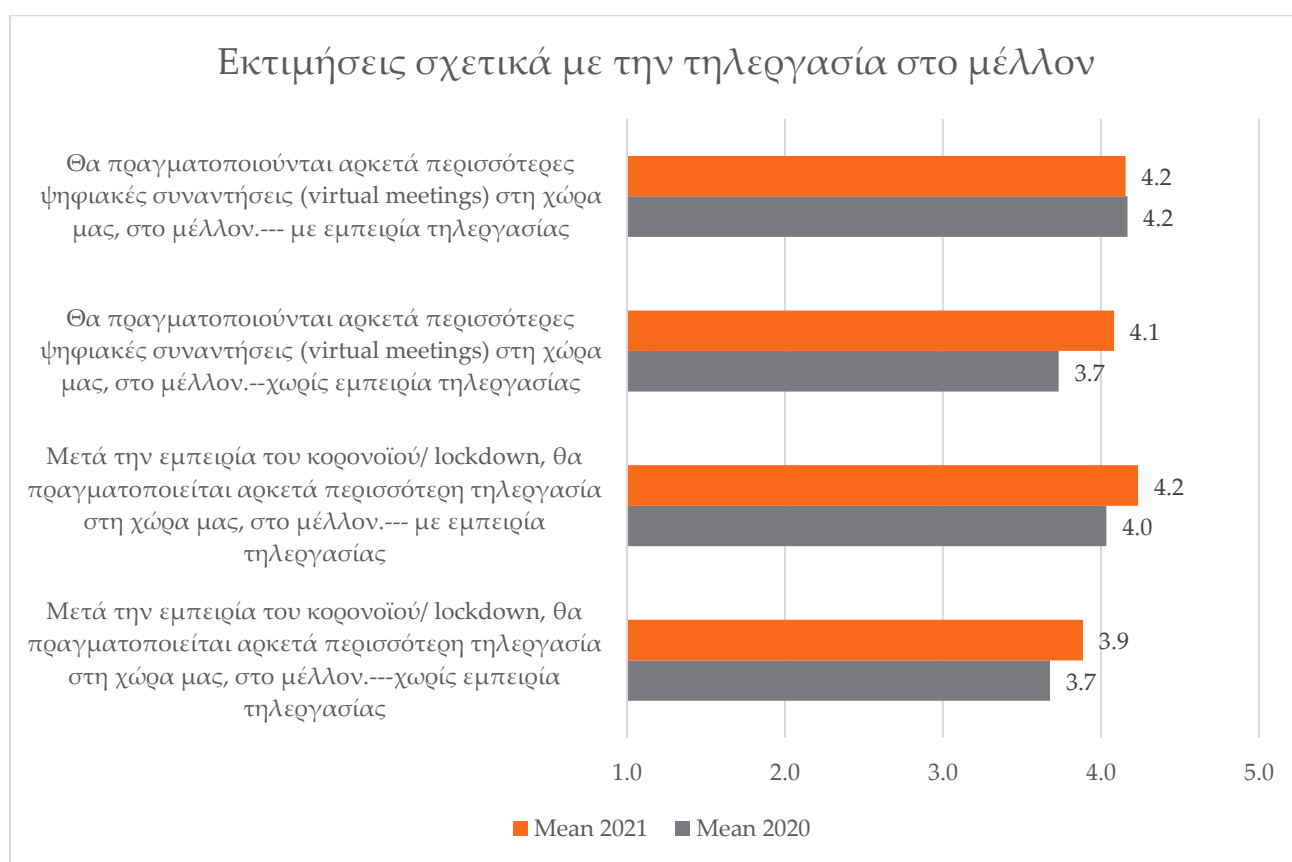
- Με τον αριθμό των παιδιών του ερωτώμενου (ενδεχομένως επειδή το 2021 δεν υπήρχε η δυσκολία που αντιμετώπιζαν οι τηλεργαζόμενοι γονείς του 2020, να συνδυάσουν την τηλεργασία με τη φροντίδα παιδιών, αφού δεν έκλεισαν τα σχολεία)
- Με το εκπαιδευτικό υπόβαθρο του ερωτώμενου, πιθανώς γιατί η εμπειρία της τηλεργασίας απλώθηκε σε ευρύτερο φάσμα επαγγελματιών
- Θετικά με το μέγεθος του οργανισμού, πιθανώς γιατί με τη διεύρυνση της εμπειρίας της τηλεργασίας, μπόρεσαν και οι μικρότεροι σε μέγεθος εργοδότες να την εφαρμόσουν αποτελεσματικά. Αξίζει να σημειωθεί όμως ότι οι τηλεργαζόμενοι στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις ένωσαν σημαντικά μεγαλύτερη υποστήριξη από τους εργοδότες και τους συναδέλφους τους, από ότι οι εργαζόμενοι στις μικρότερες.

Όπως και το 2020, έτσι και το 2021, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία και οι εργαζόμενοι, με μεγαλύτερη εμπειρία είχαν αρνητικότερη στάση απέναντι στην τηλεργασία και επιθυμούν λιγότερο τη συνέχειά της. Επίσης, πιο αρνητικοί στην τηλεργασία ήταν οι επαγγελματίες που κυρίως «βοηθούν άλλους ανθρώπους (πχ. εκπαίδευση, ιατρική, νοσηλευτική, παροχή πληροφοριών, κλπ)», ενώ οι επαγγελματίες που «ηγούνται και πείθουν ανθρώπους ή πουλάνε πράγματα και ιδέες», επιθυμούν σε σημαντικά μικρότερο βαθμό από άλλους να συνεχίσουν να τηλεργάζονται. Αντιθέτως, πιο θετικοί στην τηλεργασία ήταν όσοι κυρίως εργάζονται «με νούμερα, αρχεία ή μηχανές, με δεδομένο και τακτικό τρόπο».

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι ο παράγοντας: «Διευκόλυνση από την τηλεργασία», εκτός από την υψηλή του τιμή (μεγάλη συμφωνία), ήταν πολύ σταθερός και συνεπής (χαμηλή τυπική απόκλιση), και δε διαφοροποιήθηκε μεταξύ ερωτώμενων βάσει των δημογραφικών τους χαρακτηριστικών (καμία συσχέτιση με αντικείμενο απασχόλησης, ηλικία, τύπο εργοδότη).

Εκτιμήσεις ερωτώμενων σχετικά με την τηλεργασία

Όπως και το 2020 έτσι και το 2021, οι περισσότεροι υποστηρίζουν ότι η χρήση της τηλεργασίας θα διευρυνθεί. Αυτοί που τηλεργάζονται είναι σημαντικά πιο θετικοί στις εκτιμήσεις τους για το μέλλον της τηλεργασίας από αυτούς που δεν τηλεργάζονται, πιθανώς γιατί είναι πιο εξοικειωμένοι και αντιλαμβάνονται τα οφέλη της. Επίσης, το 2021 η πρόβλεψη για διεύρυνση της χρήσης της τηλεργασίας είναι πιο ισχυρή, ανεξάρτητα από την εμπειρία τηλεργασίας των ερωτώμενων.



Διάγραμμα 6: Προσδοκίες αναφορικά με την εργασία (με και χωρίς τηλεργασιακή εμπειρία)

Σημ.: 5: συμφωνώ απόλυτα, 4: συμφωνώ, 3: ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 2: διαφωνώ, 1: διαφωνώ απόλυτα.