

Работа от разстояние и свързани с нея основни организационни фактори

Ивайло Илиев*

Резюме: Настоящата разработка разглежда актуални аспекти, свързани с набиращата популярност възможност за работа от разстояние. Отминалата пандемия ускори процесите в тази насока и все повече работодатели се възползват от възможностите, предоставени от дигиталните технологии за дистанционна работа. Множество са факторите, които оказват влияние при подобни решения, както за бизнес организациите, така и за техните служители. Статията разглежда гледната точка на работещите по някои основни фактора като производителност, стрес и отношение към подобна възможност. В направения теоретичен преглед са цитирани и изследвания по включените теми. Описани са резултати от проведено изследване, което да даде обща представа за нагласите на служителите към възможностите за дистанционна работа и самооценка на техните усещания за стрес, производителност и мотивация. Изведени са изводи на база емпиричните данни и обобщения за работата от разстояние.

Ключови думи: работа от разстояние, стрес, производителност, мотивация.

JEL: M10, O30.

Въведение

За да бъдат разбрани проблемите, свързани с темата, е важно да се определи какво се има предвид пог дистанционна работа. Въпреки че няма универсално определение за работа от разстояние, Европейското рамково споразумение за „работа от разстояние“, подписано на 16.07.2002 г. между социалните партньори на европейско ниво, го определя като: *„форма на организиране и/или изпълнение на служебните задължения, посредством употребата на информационни технологии, в рамките на трудово правоотношение, при която работата, която може да бъде извършвана и в помещенията на работодателя, се изнася извън тях като правило“* (Василева, 2009). Това споразумение гласи също, че страните, подписали договора, разглеждат работата от разстояние като възможност за работодатели да модернизират и организират труда за служителите и да подобрят баланса с личния им живот, както и да постигнат по-голяма автономия на работното място.

Работата от разстояние, разбира се, се е развила значително през двете десетилетия от създаването на това споразумение. Това развитие е в съответствие с технологичния напредък, който е ключов за дистанционната работа и си

* Ивайло Илиев е доктор, главен асистент в катедра „Управление“ на УНСС.

Икономическо развитие

изразява в нови възможности за комуникация и платформи за взаимодействие. Това е активирало голямо разнообразие от форми за дистанционно сътрудничество. В резултат на това през 2008 г. в доклад на Европейската комисия за изпълнението на споразумението за социални партньори от 2002 г. е отбелязано, че има възможност за по-обширно определение на дистанционната работа. В малко по-съвременен изследователски доклад на Eurofound и Международната организация на труда (МОТ) от 2017 г. (Eurofound и Международното бюро по труда, 2017 г., цитирано от European Agency for Safety and Health at Work, 2021) допринасят към дебата за дефинициите, като отбелязват, че в практиката на дистанционна работа има редица начини за работа:

- редовни служители, работещи от разстояние;
- дистанционни служители, работещи извън помещението на работодателя, но не редовно, а в извънредни ситуации;
- високо мобилни служители, работещи на различни места, включително от домовете си.

Полезно е да се имат предвид тези видове дефиниции и практики за работа от разстояние, когато се разглеждат нуждите за здраве и безопасност на работещите от разстояние. Полезно е също така да се очаква, че определението за работа от разстояние може да претърпи и по-нататъшно развитие в бъдеще, заедно с продължаващото технологично развитие.

От технологична гледна точка организирането на работните процеси в изцяло виртуална среда е предизвикателство,

но не е невъзможна задача. Технологиите са достатъчно развити, за да предложат решение, като някои от използваните платформи за виртуална екипна работа са Microsoft Teams; Slack; Zoom; Skype; Miro; OneDrive и др. Натовареността на служителите по поддръжката е много по-голяма в дигитална среда, отколкото когато всички са на едно място.

Според изследване на Zane (2022), проведено през 2021 г., 26,7% от работните места в САЩ са дистанционни, а 56% от компаниите позволяват отдалечена работа на поне част от служителите си. Въпреки че отдалечените работни места и компаниите, които предлагат гъвкави условия на работа, нарастват още преди пандемията, през 2020 г. се наблюдава драматично (и трайно) увеличение на честотата и на двете. Основните статистически данни за дистанционните работни места и компаниите показват, че: 66% от американските служители работят дистанционно поне през част от времето; Среднестатистическият американски работник работи дистанционно 5,8 дни в месеца; 16% от американските компании работят изцяло от разстояние; Гъвкава организация на работата се предлага от 80% от американските компании; 41% от организациите не осигуряват на служителите си широк достъп до гъвкави възможности за работа.

Въпреки че това е процес, започнал преди десетилетия и в България, се забелязва забавяне в интегрирането му спрямо другите европейски държави. Европейската комисия (2022) публикува ежегоден доклад за индекса за навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото (The Digital Economy and Society Index – DESI), като сравнява

Икономическо развитие

гържавите – членки на Европейския съюз, и напредъка им в областта на цифровите технологии по пет показателя – свързаност, човешки капитал, използване на интернет услуги, внедряване на цифрови технологии и цифрови обществени услуги (фигура 1).

Въпреки по-задната позиция в класацията – пътят е ясен. Технологиите са неизменна част от живота на всеки и успяват да оказват влияние, започвайки от човека, като отделна личност, минавайки през взаимоотношенията му с околните и достигайки до работната му среда. Неизменно се променят начините на комуникация с колеги и приятели, а пандемията от Ковид-19 само ускори процеса към дигитализация.

При работа от вкъщи, за разлика от работата в офис, всеки служител различа много повече на себе си и своите компютърни умения, особено за дребни технически проблеми, които в офис среда биха отнели броени минути за отстраняване. Това няма пряка връзка с експертните умения на служителя, като не е

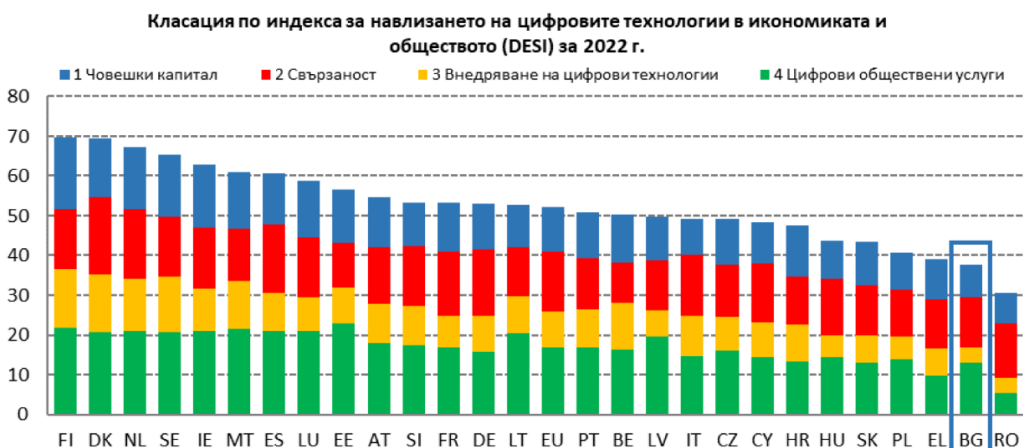
Работа от разстояние

изключено по-квалифицирани в областта си специалисти да понижат ефективността си и да загубят от увереността и репутацията си пред останалите в екипа.

Влияние на дистанционната работа върху производителността и мотивация

Има противоречиви констатации по отношение на ефекта, който дистанционната работа има върху производителността. Различни проучвания са изследвали въздействието върху бизнеса, показвайки, че работата на разстояние може да увеличи организационната производителност, дължаща се на подобрения в гъвкавостта, производителността на служителите, по-големи обединения на таланти и намалени разходи за здравеопазване, работейки от разстояние, вместо вземане на болничен (Park, 2020).

Работещите от разстояние обикновено демонстрират по-нисък процент на отсъствия, тъй като могат да



Фигура 1. Класация по индекса за навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото за 2022 година

Икономическо развитие

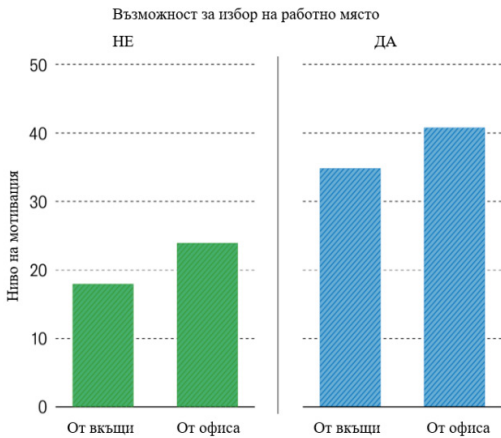
продължат да работят от вкъщи, дори когато са болни и изпитват по-ниски нива на стрес, защото сами управляват работния си график. Изследване на Станфордския професор Никълъс Блум (2015) също показва, че преумората на служителите и последващото текучество са намалени с 50% и че удовлетвореността от работата на служителите се е увеличила, в сравнение с контролната група, при внедряването на работа на разстояние в китайска фирма. Установяват също средно увеличение на производителността сред всички работници и увеличение на производителността, когато се позволява на всички служители свободата да избират дали да работят от вкъщи. В случая трябва да се отбележи, че съществуват индивидуални характеристики, които влияят върху афективното благосъстояние на служителите в контекста на работа от разстояние. Отминалата пандемия даде четири ключови характеристики, които правят гореспоменатото проучване неприложимо в контекста на COVID-19, а именно геца, пространство, поверителност и избор (Gorlick, 2020). При задълбочен преглед на публикации от началото на пандемията се потвърждава твърдението, че дистанционната работа е довела до по-ниска производителност на служителите.

Работата от разстояние може да увеличи ангажираността на организацията, защото служителите се чувстват по-отдадени на организацията, когато им е позволено да работят по-гъвкаво

в сравнение с традиционната работна среда в офиса. Принуждаването към различен начин на работа обаче може да компенсира този ефект.

Мотивацията за работа най-общо може да се определи като психологичен процес, който произтича от съществуването на индивида и влияе върху поведението, свързано с работата му. Мотивацията за работа може да бъде разделена на два различни типа – вътрешна и външна мотивация за работа. Вътрешната мотивация се причинява, когато човек прави нещо поради неговия или нейния истински интерес, докато външната мотивация се причинява от външен фактор, като възможност за получаване на награда. Технологиите, като цяло, отдавна са навлезли в ежедневната работа на множество служители, като улесняват работата им или носят добавена стойност за организациите. Тези аспекти са многократно изследвани, а Шмид и Даулинг (2020) правят обширен преглед на литературата по въпроса. През последните години се наблюдава увеличение на дистанционната работа и проучванията биват насочени към тази посока.

Изследване от април 2020 г., проведено между 9700 служители (McGregor & Doshi, 2020), показва по-малка мотивация на хората, които работят от вкъщи, спрямо тези, които работят от офис (фигура 2). Като също значение има и факторът дали са имали избор откъде да работят. Спадът на мотивацията при хората, които не са имали избор, е 17%.



Фигура 2. Мотивация при работа от вкъщи и от офис

Идентифицирани са и отрицателни фактори, които често водят до намалена работна ефективност. *Емоционалният* и *икономическият* натиск нарастват, тъй като хората се притесняват да не загубят работата си, да платят сметките си и да защитят здравето си. Поради периода на изследване тези резултати трябва да бъдат тълкувани в контекста на пандемията, като се вземат предвид и множество други фактори, свързани с работата от разстояние при тези условия.

Създаването на мотивиращо работно място може да бъде устойчива инвестиция за вземащите решения в дадена компания. Не е задължително физическата среда, сама по себе си, да бъде мотивиращ фактор, а начинът, по който тя се възприема, и властта да ѝ се влияе (Brill et al., 1984; Knightand & Haslam, 2010). Както изследователите, така и мениджърите трябва да вземат предвид тези аспекти, за да създадат плодотворни изследвания и устойчиви стратегии на работното място.

Дистанционната работа и организационният стрес

Стресът на работното място е изключително сериозен проблем в последните години и води до сериозни икономически загуби. Стресът засяга хората в психологическо, емоционално и поведенческо отношение и е неразривно свързан с няколко здравословни проблема, особено със сърдечни заболявания. Управлението на стреса се отнася именно до разбирането, че индивидът е изложен на стресови фактори.

Стресът е често срещано явление и присъства във всяка организация, независимо от тяхното естество и размер. Организацията приема свои собствени стратегии за управление на стреса, които помагат на служителите да се чувстват спокойни и да преодолеят трудностите, изпитвани по време на работа.

Редица проучвания, включително доклад за психосоциалните рискове в Европа на Европейска агенция за безопасност и здраве при работа (2014), показват, че около една четвърт от работниците са подложени на стрес през цялото или по-голямата част от времето си на работа, като подобен дял от работниците твърдят, че работата им оказва негативно влияние върху здравето им. В таблица 1 са обобщени част от рисковите фактори, свързани с работа, които могат да бъдат валидни и при работа от разстояние (Roquelaure, 2018).

Според по-скорошен доклад на същата агенция (2021) основните рискови фактори, оказващи влияние върху психичното здраве в условията на пандемия, са стресът, свързан с работата, тежки психически натоварвания, липса на автономност

Икономическо развитие

при вземане на решения, липса на подкрепа от директни ръководители, липса на подкрепа от колеги и липса на признание за извършената работа. Трябва също така да се отбележи, че има силна тенденция да се подценяват както проблемите със здравословно състояние, така и проблемите на психичното здраве, което може да се дължи на липса на освежителност, трудности при работа със сложни административни процедури, свързани с докладването процес или дори страх от загуба на работа, ако се докладват проблеми.

Има специфични физиологични рискови фактори, които са свързани с работата от разстояние. Те включват общи

проблеми като температура, осветление, шум, невъзможност да се работи необезпокоявано и опасности в средата, прекъсвания на електрозахранване и други. Рисковете включват и ергономични проблеми, като напрежение на очите от работата на визуалния дисплей, например в резултат на отблясъци от екрана, вибрации на изображения или неадекватен контраст между екрана и околната зона. Други по-специфични проблеми включват болка във врата, сухожилията в китките и пръстите, в резултат на неподходящо поддръждане на работната апаратура (монитор, клавиатура, бюро и стол). Тези проблеми могат да се влошат при продължително седене и използване на

Таблица 1. Рискови фактори при работа от разстояние

Рискови фактори	Проблем, свързан с работата
Околна среда и оборудване	Недостатъчна надеждност, наличност, годност, поддръжка или ремонт на оборудване и инсталации
Съдържание на работата	Липса на разнообразие или кратки работни цикли, фрагментирана или безсмислена работа, експлоатация
Натоварване и темп на работа	Работно претоварване или недостатъчно натоварване, машинно темпо, постоянно подчинено на срокове
Управление на работното време	Лошо управление на работното време
Култура и цел на организацията	Лоша комуникация, липса на подкрепа за решаване на проблеми и развитие
Роля в организацията	Неяснота на ролята, конфликт между ролите и отговорност за хората
Кариерно развитие	Стагнация в кариерата и несигурност, недостиг или свръх промоция, лошо заплащане
Автономия / контрол при вземане на решения	Ниско участие във вземането на решения, липса на контрол върху работата (контролът, особено под формата на участие, също е проблем по отношение на контекста и организацията)
Междувличностни отношения в работата	Социална или физическа изолация, лоши взаимоотношения с висшестоящи, междувличностни конфликти, липса на социална подкрепа
Интерфейс за домашна работа	Противоречиви изисквания за работа и дом, липса на подкрепа у дома, проблеми с двойната кариера

Източник: European Agency for Safety and Health at Work

неадекватно оборудване. Обикновено офисната среда се проверява ергономично и следователно този тип рискове са сведени до минимум. За работодателите обаче е по-трудно да проверяват и редовно да инспектират домашните работни условия. Дори и служителите да работят у дома, според Европейска агенция за безопасност и здраве при работа (2021, с. 13), отговорността за извършване на оценка на риска на всяко работно място остава задължение на работодателя.

По отношение на психосоциалните фактори съществува риск от изолация, ако дадено лице работи далеч от екипа си. Ясно е, че ако служителите работят отдалечено, те няма да участват във формална комуникация, като физически срещи. Въпреки че технологията позволява редовна комуникация с колеги, тя не замества по-неформалните разговори по време на обяд или друга почивка, които формират основата на социални взаимодействия на работното място и които карат хората да се чувстват свързани с работното си място и колегите си.

Размиването на границите между работата и личен живот може да се превърне в голям проблем за редовно работещите от дома си, имайки предвид отговорностите за грижата за деца или други членове на семейството. Липсата на специално пространство, от което да работят вкъщи, е предпоставка служебните задължения да навлязат в личния живот. Размиването на тези пространствени граници може да доведе до конфликти и стрес, ако членовете на семейството не са доволни от случващото се.

Интензивността на работата може също да представлява риск за

работещите на разстояние, тъй като с по-малко разсейвания и без пространствено разделяне е по-лесно да се работи по-интензивно и да се правят по-малко почивки, което впоследствие може да доведе до повишени нива на стрес. Работещите от разстояние често са по-склонни да работят, когато се чувстват болни, тъй като не е нужно да напускат къщата и да пътуват до офиса.

Тези проблеми обаче могат и трябва да бъдат преодолявани посредством развиване на нови умения за контрол на дистанционната работа от страна на ръководителите. Такива умения включват действия в променен социален контекст, където взаимодействието лице в лице, взаимозависимостта на работата в екип, управлението на ефективността, липсата на свързани с работата ресурси и разсейванията в домашната среда се определят като ключови предизвикателства за преодоляване (Park & Cho, 2020).

Последиствия от Ковид пандемията

Мерките за социално дистанциране, които бяха въведени в отговор на пандемията от COVID-19, принудиха много хора да работят от вкъщи. През 2020 г. 12,3% от заетите хора на възраст 15-64 години в ЕС са работили предимно от вкъщи, увеличение над два пъти спрямо сравнително постоянните 5% в последните десет години (Eurostat, 2021). Изследване от април 2020 г. показва, че близо 50% от работещите в Щатите са преминали на дистанционна работа, което е увеличение от 4 пъти в сравнение с изследвания от предишната година (Brynjolfsson, 2020).

Икономическо развитие

Прогнозите са, че броят на екипите, в които членовете им са физически разделени, ще бъде по-голям отколкото в миналото. Очакваното повишение е наг два пъти според изследване, проведено сред 1500 мениджъри през 2020 г. Това очакване е свързано с отчетените повече позитиви отколкото негативи от преминаването към дистанционната работа. Резултатите от изследването (Ozimek, 2020) показват, че според мениджърите дистанционната работа води до следните промени в техните фирми (таблица 2).

Въпреки че по-голяма производителност отчитат с 10% повече от интервюираните, а по-голяма концентрация при изпълнение на задачите с 9% в полза на виртуалната работна среда, се вижда, че не е за пренебрегване и процентът на влошаване на резултатите. Предизвикателството пред лидерите е да намерят начини да намалят негативните ефекти от тази трансформация.

Емпирично изследване

Изследвания, свързани с дистанционната работа, набират широка популярност пред последните години. Разнообразни аспекти печелят заслужена популярност и привличат много изследователи. Сред причините за тази популярност са тенденциите за продължаващо експоненциално

развитие на технологиите и тяхното дълбочено навлизане в ежедневните лични и служебни процеси. Представените в работката данни са част от по-обширно изследване (Iliev, 2022), от което са изведени елементите, отнасящи се до разглежданите теми. Обект на изследването са всички успели да попълнят предоставената анкета правилно, а предмет – нагласите към дигиталните устройства за работа и комуникация. Емпиричните данни в изследването са набрани посредством анкетна карта в Google Forms в периода от ноември 2021 до април 2022 г., като са получени 137 отговора. За анализ на получените данни са използвани софтуерни и статистически инструменти, като Microsoft Excel с вградените си функции, гвумерно емпирично разпределение и гр. Отговорите на включените твърдения са събирани в 5-степенна ликертова скала със стойности от 1 – силно съгласен, до 5 – силно несъгласен.

В разработената анкета се съдържат 10 твърдения, свързани с ежедневната употребата на електронни устройства при работа от разстояние, служебна комуникация и процеса на повлияване. Необходимите отговори са в 5-степенна ликертова скала със стойности от 1 до 5 и избор 1 – силно съгласен, 2 – по-скоро съгласен, 3 – не мога да преценя, 4 – по-скоро несъгласен, 5 – силно несъгласен.

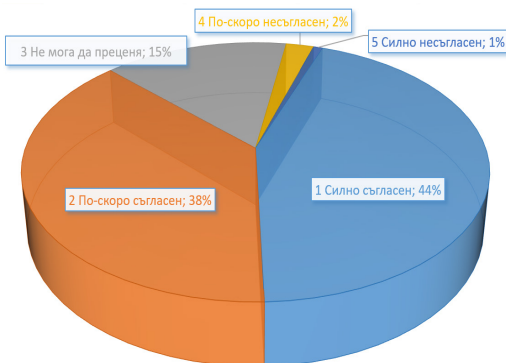
Таблица 2. Предимства и недостатъци на дистанционната работа

Погобрения	Негативни промени
<ul style="list-style-type: none">• липса на пътуване до работното място (според 49% от интервюираните),• намаляване на безсмислените срещи (46,3%),• по-добра концентрация отколкото в офис (41,2%),• увеличена производителност (32,2%),• повече автономност (28,4%)	<ul style="list-style-type: none">• технически трудности (36,2%),• по-лоша концентрация у дома, в сравнение с офиса (32%),• намалена интеграция на екипа (30,5%),• трудности при комуникация (30,3%),• екипите са по-малко организирани (23,3%),• по-ниска производителност (22,5%).

Икономическо развитие

Разглеждат се възможностите на организациите за дистанционна работа, стресът и мотивацията във виртуалната мрежа, взаимоотношенията с ръководителите, както и трудностите, които е възможно да възникнат:

В моята организация има възможност за дистанционна работа.
Харесва ми възможността за работа извън офиса.
Извън офиса работата ми е по-продуктивна.
В офиса съм по-мотивиран/а да работя.
Смятам, че в бъдеще все по-често ще се работи извън стандартните офис пространства.
Считам, че работата в офиса носи повече стрес, отколкото дистанционната.
Смятам, че дигиталните устройства и услуги влияят силно положително върху дейността на бизнес организациите.
Не изпитвам затруднения, когато се налага да работя с различни софтуерни продукти.
Прекият ми ръководител успява да повлияе върху работата ми дори ако работя дистанционно.
Изучаването на нов софтуер за работа от разстояние не води до притеснение или безпокойство при мен.



Фигура 3. Възможност за дистанционна работа

Работа от разстояние

Резултати

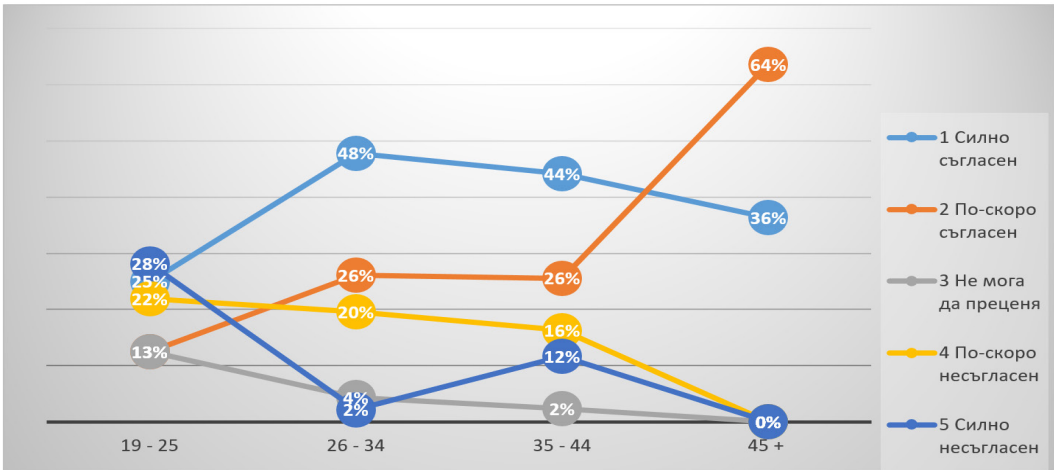
Още от първото твърдение става ясно, че по-голямата част от бизнес организациите вече са адаптирани към възможността за работа от разстояние – при 66% от респондентите дистанционната работа е опция (фигура 3). Този сравнително висок процент вероятно е вследствие и на пандемията от Ковид от началото на 2020 г., тъй като изследването е правено след това.

Проследявайки тази възможност в различните възрастови групи (фигура 4), се вижда, че процентът на съгласните с това твърдение е най-нисък сред най-младите. Причина за това би могла да бъде липсата на достатъчно натрупан трудов стаж или завършено висше образование, което предполага извършването по-скоро на оперативни дейности или по-ниско квалифициран труд, който да не може физически да се изпълнява дистанционно.

Освен споменатата вече адаптация от страна на бизнес организациите за все по-често преминаване към дистанционна работа в изследването се наблюдава и положително отношение от

Таблица 3. Харесва ми възможността за работа извън офиса

Харесва ми възможността за работа извън офиса	
1 Силно съгласен	52%
2 По-скоро съгласен	20%
3 Не мога да преценя	14%
4 По-скоро несъгласен	8%
5 Силно несъгласен	6%



Фигура 4. Разпределение по възрастови групи

страна на служителите към този процес (таблица 3).

Възможността за работата извън офиса се харесва на служителите, тъй като общото съгласие с твърдението е 72 процента срещу едва 12 на противоположното мнение. Такова високо съгласие има и при различните възрастови групи – между 57 и 82 процента, както и при различните работни позиции – между 67 и 84 процента.

Награждайки твърденията по тази линия, следващото е за самооценка на

продуктивността на респондентите (фигура 5).

При резултатите се вижда, че близо половината от отговорите определят работата си като по-продуктивна извън офиса. Отговорите по този въпрос е добре да се разглеждат по-скоро като субективни и за съжаление евентуални изводи също биха били такива. Съществен е процентът на респондентите, които не могат да преценят – 27%, а несъгласните са 25%.



Фигура 5. Извън офиса работата ми е по-продуктивна

Таблица 4. В офиса съм по-мотивиран/а да работя

В офиса съм по-мотивиран/а да работя	
1 Силно съгласен	20%
2 По-скоро съгласен	22%
3 Не мога да преценя	25%
4 По-скоро несъгласен	19%
5 Силно несъгласен	14%

Икономическо развитие

За продуктивността голямо значение има и мотивацията. Тя е важна както за служителя, така и за работодателя. Различни условия за работа могат да ѝ повлияят пряко, а смяната на стандартното офис пространство с друго е предпоставка за това. Следващото твърдение е насочено именно към нея и е формулирано „В офиса съм по-мотивиран/а да работя“.

В настоящото изследване най-избран е отговорът „не мога да преценя“ с 25% от всички отговорили (таблица 4). Все пак сумарното съгласие от двата положителни отговора е по-голямо от процента на отговорилите отрицателно – 42 на 33 процента. Това потвърждава резултатите от вече цитираното изследване и показва, че служителите са по-мотивирани да работят в офиса.

Анализирайки отговорите по възрастови групи и пол (фигура 6) се наблюдава самооценка за най-висока мотивация за работа в офис от страна на най-младите респонденти на възраст 19-25 години. Малко след това, още в следващата възрастова група 26-34, тази мотивация рязко спада и се вижда и сравнително

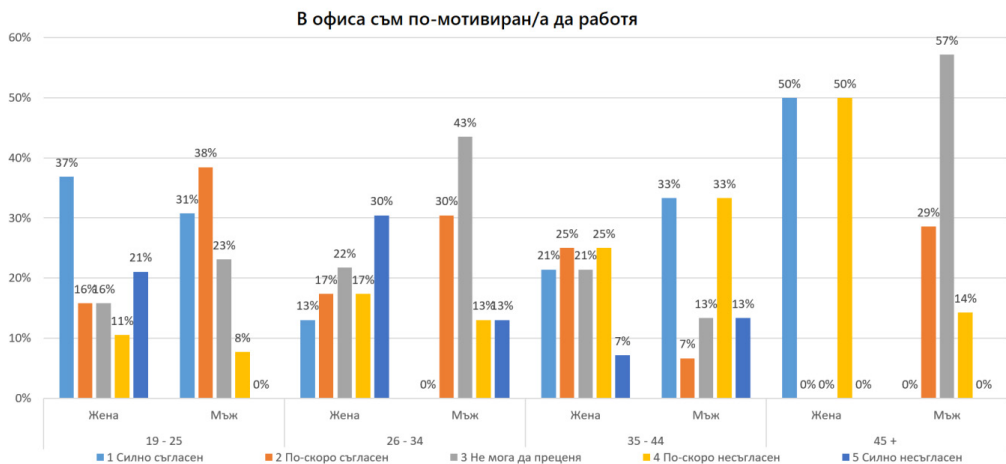
Работа от разстояние

висок процент на силно несъгласие с твърдението при жените и големи трудности да преценят при мъжете.

Засегнат в изследването е и въпросът, свързан с вижданията на анкетираниите за тенденциите в развитието на работата от разстояние. Тук мненията са доста по-категорични в посока на това, че бизнес организациите в бъдеще ще използват по-малко офис пространства и че ще залагат повече на дистанционна работа. Процентите на силно съгласните и по-скоро съгласните са общо 76, докато само 6% не считат това за налагаща се тенденция (таблица 5).

Таблица 5. В бъдеще ще се работи извън стандартните офис пространства

Смятам, че в бъдеще все по-често ще се работи извън стандартните офис пространства	
1 Силно съгласен	43%
2 По-скоро съгласен	33%
3 Не мога да преценя	18%
4 По-скоро несъгласен	2%
5 Силно несъгласен	4%



Фигура 6. Разпределение по възрастови групи и пол

Икономическо развитие

И след като тенденцията е ясна може да се потърси причината за отговорите на респондентите с едно от другите твърдения, а именно „Смятам, че дигиталните устройства и услуги влияят силно положително върху дейността на бизнес организациите“.

Тук се наблюдават много близки резултати като проценти спрямо предходното твърдение. Според изследването дигиталните устройства и услуги влияят силно положително върху дейността на бизнес организациите, като отново процентът силно съгласните и по-скоро съгласните е общо 76, а едва седем е този на несъгласните (таблица 6).

Таблица 6. Положително влияние на дигиталните устройства

Смятам, че дигиталните устройства и услуги влияят силно положително върху дейността на бизнес организациите	
1 Силно съгласен	36%
2 По-скоро съгласен	40%
3 Не мога да преценя	18%
4 По-скоро несъгласен	4%
5 Силно несъгласен	3%

Според получените данни присъствената организационна среда носи повече стрес отколкото дистанционната при 46% от респондентите (фигура 7).

На противоположното мнение са 28%. Тук се изследва общото усещане на анкетираните, тъй като темата за стреса е комплексна, а самите стресори (фактори, пораждащи стрес) могат да бъдат с различен характер. Възможно е изобщо да не са свързани с работата или служебните задължения, а с организационната култура, хората, настроенятия или атмосферата в офиса, като цяло.



Фигура 7. Работата в офиса носи повече стрес, отколкото дистанционната

Последните от включените в този раздел твърдения, се отнасят за изучаването на нов софтуер за работа от разстояние и за използването на различни софтуерни продукти, както и евентуалните притеснения, свързани с това. Развитието на технологиите увеличи броя на софтуерните разработки, а пандемията от 2020 г. засили този процес. Това доведе до наличието на алтернативи при избора на софтуерни продукти, които да бъдат използвани, а понякога и до последващи промени, в зависимост от различни фактори. Получените данни показват, че изучаването на нов софтуер за работа от разстояние не е проблем за 48% от отговорилите (25% силно съгласни и 23% по-скоро съгласни), от което следва подобни дейности да не предизвикват и стрес. На различно мнение са 33% от респондентите (17% по-скоро несъгласни и 16% силно несъгласни), които принават, че биха имали притеснения или безпокойство, ако се окажат в такава ситуация. Без нужната подкрепа и обучение от страна на работодател е възможно да се увеличат нивата на стрес при тези хора.

Икономическо развитие

Най-съществено разграничение при получените отговори се наблюдава при най-младата възрастова група и то при съпоставяне на отговорите между жени и мъже (фигура 8). По-голямата част (58%) от жените на възраст между 19-25 години нямат притеснения от изучаването на нов софтуер, докато 54% от мъжете отговарят, че имат. В следващата възрастова група ситуацията е разменена, но резултатите са близки. В останалите групи и по възраст, и по пол се забелязва отсъствието на притеснение по този въпрос.

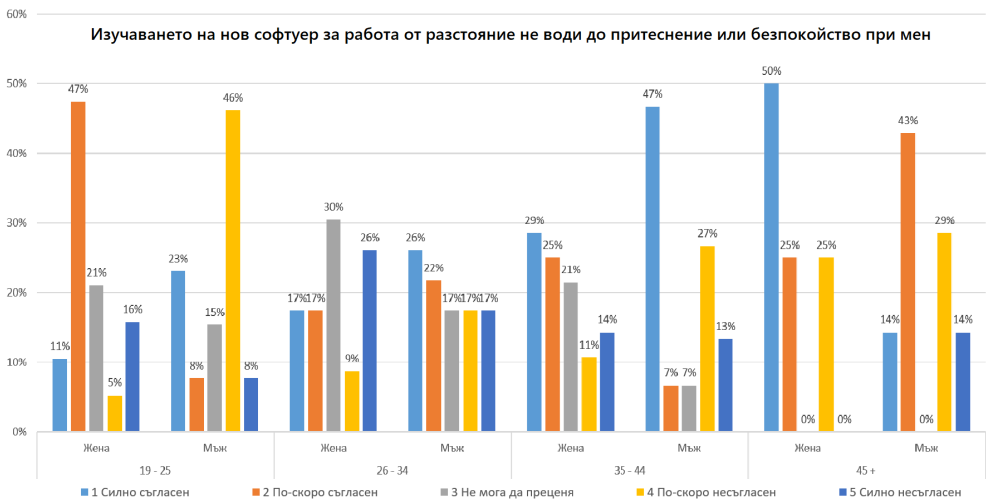
Другото твърдение, включено в тази група, е насочено към специфичните софтуерни продукти, необходими не толкова за комуникация от разстояние, а по-скоро за изпълнение на служебните задължения. Тук притесненията на респондентите са още по-малки. Общо 82% от отговорилите не изпитват затруднения, ако се наложи да работят с различни софтуерни продукти, а едва 6% имат притеснения (фигура 9).

Работа от разстояние



Фигура 9. Липса на притеснения от работа с различен софтуер

Това вероятно има своето обяснение и като такова може да се посочи предоставените от организацията обучения преди въвеждането и нуждата от работа със съответния продукт. Спокойствието може да идва и от специализиран отдел за поддръжане и подпомагане работата на служителите. Подобни фактори могат да обосноват разликите в резултатите между последните две твърдения и голямото значение на специализираните обучения, които се организират и



Фигура 8. Разпределение по възрастови групи и пол

провеждат от страна на мениджърите в бизнес организациите, работещи с дигитални устройства.

Заклучение

Внедряването на технологията определено ще доведе до постепенна промяна в състава на работната сила. Процесът е необратим, а отминалата пандемия даде силен тласък към промяна на условията и местоположението на работното място. Тенденциите в глобалния свят се потвърждават и от проучването – 76% от анкетираните смятат, че в бъдеще все по-често ще се работи извън стандартните офис пространства. Развитието на технологиите води до позитиви за организациите и според същия процент от отговорилите дигиталните устройства и услуги влияят силно положително върху дейността на бизнес организациите.

Дистанционната работа често налага използването на различни софтуерни

продукти или използването на множество такива. Това не се възприема като притеснение от служителите и над 80% не изпитват затруднения, когато се налага да работят с различни софтуерни продукти. Изучаването на нов софтуер поражда притеснения или безпокойство при 31% от респондентите. А що се отнася до цялостното ниво на стрес, трудно може да се определи дали физическото местоположение, въкъщи или в офиса, се оказва толкова значим фактор.

С напредването на дигитализацията очакванията са по-млади, по-образовани, по-мобилни, както и технологично подготвени поколения да влизат в компаниите, което ще доведе до промяна в организациите, което включва нов набор от ценности, отношение, нагласи, които ще повлияят на организационното поведение в организацията.

Цитирани източници (References):

1. Василева, М. (2009). Необходимостта от въвеждането на Европейското рамково споразумение за „работа от разстояние“, [online] Available at: <http://trudipravo.bg/mesechni-spisania/10-bestmat/informatzionen-byulletin-po-truda/300-neobhodimostta-ot-vavezhdaneto-na-evropeiskoto-ramkovo-sporazumenie-za-rabota-ot-razstoyanie>, [Accessed Jan 2023].
(Vasileva, M. (2009). Neobhodimostta ot vavezhdaneto na Evropeyskoto ramkovo sporazumenie za „rabota ot razstoyanie“, [online] Available at: <http://trudipravo.bg/mesechni-spisania/10-bestmat/informatzionen-byulletin-po-truda/300-neobhodimostta-ot-vavezhdaneto-na-evropeiskoto-ramkovo-sporazumenie-za-rabota-ot-razstoyanie>, [Accessed Jan 2023])
2. Европейска агенция за безопасност и здраве при работа (2014). Психосоциалните рискове в Европа: Разпространение и стратегии за превенция, [online] Available at: <https://osha.europa.eu/bg/publications/executive-summary-psycho-social-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention> [Accessed Jan 2023].
(Evropeyska agentsia za bezopasnost i zdrave pri rabota (2014). Psihosotsialnite riskove v Evropa: Razprostranenie i strategii za preventsia, [online] Available at: <https://osha.europa.eu/bg/publications/executive-summary-psycho-social-risks-europe-prevalence-and>

strategies-prevention [Accessed Jan 2023])

3. Bloom, N., et al. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), pp. 165-218.
4. Brill, M., S.T. Margulis, E. Konar (1984). Using office design to increase productivity. Workplace Design, Buffalo, NY.
5. Brynjolfsson, E., et al. (2020). COVID-19 AND REMOTE WORK: AN EARLY LOOK AT US DATA, [online] Available at: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27344/w27344.pdf [Accessed Jan 2023] DOI 10.3386/w27344
6. European Agency for Safety and Health at Work (2021). Teleworking during the COVID-19 pandemic: risks and prevention strategies, [online] Available at: <https://osha.europa.eu/en/publications/teleworking-during-covid-19-pandemic-risks-and-prevention-strategies>, [Accessed Nov 2022].
7. European Agency for Safety and Health at Work (2021). Teleworking during the COVID-19 pandemic: risks and prevention strategies, [online] Available at: <https://osha.europa.eu/en/publications/teleworking-during-covid-19-pandemic-risks-and-prevention-strategies> [Accessed Jan 2023].
8. European Commission (2022). Digital Economy and Society Index (DESI) 2022, [online] Available at: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/digital-economy-and-society-index-desi-2022> [Accessed Jan 2023].
9. Eurostat (2021). How usual is it to work from home?, [online] Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2> [Accessed Dec 2022].
10. Gorlick, A. (2020). The productivity pitfalls of working from home in the age of COVID-19, [online] Available at: <https://news.stanford.edu/2020/03/30/productivity-pitfalls-working-home-age-covid-19/> [Accessed Dec 2022].
11. Iliev, I. (2022). A GENERAL METHODOLOGY FOR STUDYING THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON INDIVIDUALITY AND BEHAVIOR IN AN ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT. VSIM 18, [online] Available at: [https://vsim-journal.info/index.php?journal=vsim&page=article&op=view&path\[\]=321](https://vsim-journal.info/index.php?journal=vsim&page=article&op=view&path[]=321)
12. Knight, C, S.A. Haslam (2010). Your place or mine?: Organizational identification and comfort as mediators of relationships between the managerial control of workspace and employees' satisfaction and well-being. *Br J Manag* 21:717–735. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2009.00683.x>
13. McGregor, L., N. Doshi (2020). How to Keep Your Team Motivated, Remotely, [online] Available at: <https://hbr.org/2020/04/how-to-keep-your-team-motivated-remotely>, [Accessed Jan 2023].
14. Ozimek, A. (2020). The Future of Remote Work, [online] Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3638597, [Accessed Sep 2022].
15. Park, S., Y.J. Cho (2020). Does telework status affect the behavior and perception of supervisors? Examining task behavior and perception in the telework context. *The International Journal of Human Resource Management*, pp. 1-26.
16. Roquelaure, Y. (2018). Musculoskeletal disorders and psychosocial factors at work. ETUI Research Paper-Report, 142.

17. Schmid, Y., & Dowling, M. (2020). New work: New motivation? A comprehensive literature review on the impact of workplace technologies. *Management Review Quarterly*, 1-28.
18. Zane, M. (2022). What percentage of jobs are remote? (and percentage of companies that allow remote work), [online] Available at <https://www.zippia.com/advice/percentage-remote-jobs-companies/> [Accessed Jan 2023].

Rabota ot razstoyanie i svarzani s neya osnovni organizatsionni faktori **Ivaylo Iliev**

Teleworking and Related Key Organizational Factors

Ivaylo Iliev

Abstract: This paper examines current aspects related to the growing popularity of telecommuting. The past pandemic has accelerated processes in this direction and more and more employers are taking advantage of the opportunities provided by digital technologies for remote work. There are multiple factors that influence such decisions for both business organizations and their employees. This paper examines the perspective of employees on some key factors such as productivity, stress and attitudes towards such an opportunity. Research on the topics covered is also cited in the theoretical review. The results of a study conducted to provide general insight into employee attitudes towards telecommuting opportunities and self-assessment of their perceptions of stress, productivity and motivation are described. Conclusions based on the empirical data and generalizations about telework are drawn.

Key words: telework, stress, productivity, motivation.

JEL: M10, O30.