

ЗДРАВНИ И ОРГАНИЗАЦИОННИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРИ РАБОТАТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ ПО ВРЕМЕ НА ПАНДЕМИЯТА

Тамара Калистратова, tamaratam@abv.bg

Доктор по социално управление, катедра „Национална сигурност и публична администрация“

ЮЗУ „Неофит Рилски“

Резюме: Препоръките и ограниченията за оставане у дома по време на глобалната пандемия от COVID-19 създават безпрецедентни предизвикателства за служителите, чиято работа е прехвърлена в домашна среда. Дори в наши дни, повече от 2 години след края на локдауните, се знае малко за ползите и предизвикателствата, свързани с глобалната дистанционна работа по отношение на благосъстоянието и психичното здраве, баланса между професионалния и личния живот, удовлетворението от работата, производителността, адаптивността на домашния офис и равенството между половете.

Ето защо е извършен целенасочен, ключов по обхват преглед на PubMed/Medline и Google scholar, за да се разберат по-добре тези широки измерения, свързани със здравето, благополучието и работното пространство на отдалечените работници. Прегледът се фокусира върху служители, специализирали в офис и административни дейности, които са работили от разстояние по време на всяка от вълните на блокиране от март 2020 г. до 2021 г.

Ключови думи: COVID-19, човешки ресурси, мениджмънт, пандемия, работа от разстояние

JEL: B49, C89, C99, I00

DOI: <https://doi.org/10.58861/tae.di.2024.4.03>

HEALTH AND ORGANIZATIONAL CHALLENGES OF REMOTE WORK DURING THE PANDEMIC

Tamara Kalistratova, tamaratam@abv.bg

Doctor of Social Management, Department of National Security and Public Administration

South-West University "Neofit Rilski"

Abstract: Stay-at-home recommendations and restrictions during the global COVID-19 pandemic are creating unprecedented challenges for employees whose work has been transferred to a home environment. Even today, more than 2 years after the end of the lockdowns, little is known about the benefits and challenges of global remote work in terms of well-being and mental health, work-life balance, job satisfaction, productivity, adaptability of the home office and gender equality.

Therefore, a targeted key review of PubMed/Medline and Google scholar was conducted to better understand the broad dimensions related to the health, well-being and workplace of remote workers. The review was focused on employees specializing

in office and administrative activities who worked remotely during each of the lockdown waves from March 2020 to 2021.

Key words: COVID-19, HR, management, pandemic, remote work

JEL: B49, C89, C99, I00

DOI: <https://doi.org/10.58861/tae.di.2024.4.03>

Въведение

По време на безпрецедентната пандемия от COVID-19 психичното здраве и благосъстоянието на работещите по целия свят са засегнати. Систематичен преглед установява високи нива на депресия, тревожност и симптоми на стрес в Китай, Дания, Швеция, Испания, Италия, Турция. Независимо че разпространението на проблемите с психичното здраве варира според страната и метода за оценка, разпространението на депресивните симптоми е високо и варира от 14% до 48% и 6% до 50% за симптомите на тревожност, оценени с помощта на валидирани скали (Xiong et al., 2020). Общо 62 проучвания са включени в прегледа, който обхваща Азия, Северна Америка, Южна Америка и Европа. Като цяло служителите са доволни от перспективата за дистанционна работа, но производителността варира. Основните неуспехи, свързани с работата от разстояние, включват чувство на изолация и самота, което се отразява негативно на благосъстоянието. Социалната подкрепа от ръководството и контактите с колегите смекчават тези усещания. Стилът на лидерство също повлиява на благосъстоянието на работещите от разстояние. Жените страдат от по-ниски нива на благополучие и производителност при дистанционна работа, особено ако имат деца. Домашният офис и неговата адаптивност представляват неразделна част от успешната дистанционна работа. Балансът между професионалния и личния живот е засегнат при някои служители, които се борят с по-тежки натоварвания или семейни задължения.

Целта на настоящото изследване е да се анализира връзката между дистанционната работа и благосъстоянието, включително нейните детерминанти, както и отношението ѝ с баланса между работата и личния живот, производителността, удовлетворението от работата и адаптивността на домашния офис.

Обект на изследване са основните здравни и организационни предизвикателства, а предмет – влиянието им върху качеството на работата от дистанция.

Психичното здраве на работното място е особено значим фактор, предвид внезапните промени в динамиката на работната сила, които пандемията предизвиква. Загубата на работа и финансовата несигурност са само част от дългия списък стресови фактори, с които служителите се сблъскват по време на пандемията. Внезапният преход към работа от вкъщи по време на локдауните и обществените здравни заповеди за оставане у дома водят до безпрецедентни стресови фактори за работещите, включително създаване на домашно офис пространство, предизвикателства за баланс между работа и личен живот, приспособяване към работа от разстояние или онлайн работа и липса на яснота около ролите. Според проучване в Люксембург 1 от 3 служители страда от влошаване на психичното си здраве (Peroni, 2020). В допълнение, възприятията

за страх, безопасност и загуба на любим човек по време на COVID са повдигнати като основни проблеми, пред които са изправени работещите, когато се опитват да се приспособят към „новото нормално“. Ето защо е необходимо да се разбере по-добре как работодателите по света работят за насърчаване на благополучие, буфериране срещу стрес и проблеми с психичното здраве при работа от разстояние по време на криза.

Наред с това, необходими са повече изследвания, за да се разберат по-добре ползите и бариерите на дистанционната работа за благосъстоянието и как те варират според пола. Жените са непропорционално засегнати от пандемията и съобщават за по-ниски нива на благосъстояние и психично здраве в сравнение с мъжете, въпреки че това е така дори преди здравната криза. Те са засегнати и от несправедлива загуба на работа спрямо мъжете – 54% от жените са загубили работата си по време на пандемията, когато са представлявали само 39% от работещото население (Belsey-Priebe et al, 2021). Има и доказателства, че някои жени са изложени на повишени нива на домашно насилие по време на пандемията, което води до нови професионални рискове при работа от вкъщи (Viero et al, 2021). Тези нови трудови неравенства и професионални рискове в домашния офис не са проучвани до момента.

Малко се знае и за предполагаемото взаимодействие между дистанционния трудов живот, производителността, удовлетворението от работата, баланса между професионалния и личния живот и благосъстоянието. Като се има предвид, че за много хора работата вече трайно се премества у дома, границата между работата и личния живот се размива. Важно е да се разбере как работещите от разстояние поддържат баланс между професионалния и личния живот по време на пандемията, тъй като това е неразделна част от благосъстоянието. Има мета аналитични доказателства, че стресът и психическото благополучие са свързани с удовлетворението от работата, но понастоящем не е ясно как дистанционната работа е повлияла на глобалното удовлетворение от работата. Наред с това, отпускът по болест, свързан със здравето, оказва влияние върху производителността и икономиката (Faragher et al., 2005; Mitchel & Bates, 2011). Все още не е напълно ясно как производителността е била засегната по време на дистанционния трудов живот и дали съществуват неравенства между мъжете и жените, различните държави и различните професии, заети с административна и офис работа.

Тъй като дистанционната работа става почти повсеместна в работните места, несвързани с услугите по време на пандемията от COVID-19, тя вероятно ще остане такава до известна степен и в бъдеще. Murphy (2021) посочва, че ако дистанционната работа се утвърди, тя ще поднесе своите предизвикателства на мениджърите и ще способства за създаване на неравнопоставеност между половете, което ще засегне още повече жените, но служителите може да открият като цяло предпочитание към тази форма на работа. Kniffin et al. (2021) преди това предприемат преглед на обхвата на проучвания, публикувани преди пандемията, за да информират теоретичните области на изследване, включително как пандемията може да оформи виртуални екипи, лидерство и управление и благосъстояние. Необходим е обаче цялостен актуализиран преглед, който да изследва промените в динамиката на работата не само през 2020 г., но и през цялата 2021 г., за да се разберат по-добре връзките между дистанционната работа, баланса между професионалния и личния живот, производителността, удовлетворението от работата и ролята, която има ръководството. Знанието по тези теми е полезно и в контекста на необходимостта от бъдеща готовност за

работа в условията на глобални кризи от различен характер. Получаването на по-ясно разбиране може да помогне при установяването на политики за отдалечено работно място, които поддържат благосъстоянието, както и удовлетворението от работата и производителността от разстояние. Освен това могат да бъдат разработени интервенции за насърчаване на благосъстоянието и успеха на дистанционните работници чрез насочване към бариерите, свързани с дистанционната работа и фасилитаторите. Чрез по-добро оценяване на различията между мъжете и жените, бъдещите интервенции и политики могат да бъдат по-добре пригодени за намаляване на неравенствата и насърчаване на разнообразното благосъстояние на дистанционните служители.

Методология на анализа

Извършен е преглед на обхвата на PubMed (Medline) и Google Scholar, по-конкретно на публикации от периода 2020-2021 г., за да се идентифицират подходящи проучвания за поставените изследователски въпроси. Ключовите думи за търсене включват вариации на термини за „благополучие“ и „стрес“, „дистанционна работа“, „баланс между работа и личен живот“, „производителност“ и „удовлетворение от работата“. Ключовите думи включват термини за медицински предметни рубрики, свободен текст, вариации на думи и отрязване. Професионален библиотекар е консултант относно стратегията за търсене. Предприети са и ръчни търсения на справки.

Прегледът включва проучвания, посветени на заетите с офис и административна работа на възраст над 18 години, предприети по време на пандемията от COVID-19, докато служителите са работили дистанционно от вкъщи. Изследванията трябва да са публикувани на английски език. Интервенционните проучвания са изключени. Друг критерий за изключване е неоценяването на благосъстоянието, стреса или удовлетворението на работното място. Проучванията върху болката са включени ако измерват един или повече показатели, свързани с работата или психичното здраве (също стрес или благосъстояние). Изключени са и изследвания, които не са предприети при отдалечени работници и преди COVID-19. Включени са лонгитудни изследвания, които оценяват благосъстоянието, включително точно преди COVID-19 и през цялата пандемия. Изключени са анализи, които оценяват основно връщането на работа в офиса след премахването на ограничителните мерки и дистанционната работа вкъщи.

Резултати и коментар

Въздействието на дистанционната работа върху благосъстоянието, стреса и психичното здраве варира в различните проучвания. Например проучване в Австралия установява, че психичното здраве е отрицателно повлияно при 40% от дистанционните работници (Chapman & Thamrin, 2020). Подобни резултати са докладвани в Европа, включително в проучвания в Испания (Escudero-Castillo et al, 2021) и в Полша (Izdebski & Mazur, 2021). Проучване на университетски екип установява намалено цялостно благосъстояние и повишен стрес в Обединеното кралство (Wood et al., 2021). По-високите нива на натиск от разстояние от работата онлайн се свързват с емоционалното изтощение на служителите (Kotera et al., 2021). По същия начин, проучвания в Япония откриват високо 30-дневно разпространение на стреса при работещите от разстояние от 87% и увеличаване

на стреса с 47%, когато се разглежда напречно оценката на възприеманите промени в стреса по време на пандемията (Yoshimoto et al, 2021). Въпреки това някои изследвания установяват също, че работата от вкъщи е свързана с подобро цялостно благосъстояние (Weitzer et al., 2021; Almhdawi et al, 2021; Aczel et al., 2021). Например проучване в Япония установява, че дистанционната работа намалява общия стрес у служителите и насърчава психичното благополучие, което контрастира с гореспоменатите изследвания в същата страна (Shimura et al., 2021). По подобен начин изследване в Австрия установява, че служителите са два пъти по-склонни да съобщават за подобро качество на живот в сравнение с колегите си, които не работят дистанционно (Weitzer et al., 2021). Проучванията сред преподаватели показват, че много от тях обичат да работят от вкъщи в различни държави (Almhdawi et al, 2021; Aczel et al., 2021). По-конкретно, проучване в академичните среди установява, че 66% от представителите подкрепят бъдеща дистанционна работа за тяхното благополучие (Aczel et al., 2021). Следователно работата от вкъщи не е еднакво свързана с намалено благополучие и варира в зависимост от други контекстуални фактори, включително видът на заетостта.

Работата от вкъщи по време на пандемията е свързана с изолация и самота, за които е установено, че оказват влияние върху благосъстоянието и стреса по време на дистанционна работа. Няколко проучвания показват, че социалната изолация играе роля за благосъстоянието или психичното здраве на служителите, когато работят от вкъщи (Van Der Feltz-Cornelis et al., 2020; Hashim et al, 2020; Guler, 2021). Например, за да демонстрира относителни разлики между отдалечени и недистанционни служители, проучване на университетски преподаватели, които съобщават, че са били изолирани, е със 78% по-вероятно да бъдат уязвими към лошо благосъстояние и по-висок стрес в сравнение с техните колеги, които не са се чувствали изолирани. Приблизително една четвърт от университетския персонал е изпитвал депресия или тревожност (Van Der Feltz-Cornelis, 2020). Напротив, голямо кръстосано проучване в Съединените щати по време на първите локдауни през април 2020 г. не установява, че работата от вкъщи е свързана с по-високи нива на самота (Meyer et al., 2021). Техностресът е идентифициран като предиктор за лоши психични здравни резултати при работниците във Финландия (Savolainen et al, 2021). Въпреки това тенденциите сочат уязвимост към чувства на изолация и самота при работа от вкъщи, което влияе върху благосъстоянието на отдалеченото работно място, стреса и психичното здраве.

Колегите и работодателите имат ключова роля в предоставянето на социална подкрепа на служителите, за да предотвратят негативните ефекти от изолацията и самотата при работа от вкъщи и да насърчат благосъстоянието. Установено е, че подкрепата е неразделна част от благосъстоянието, смекчавайки ефектите от самотата и изолацията, свързани с дистанционната работа (Oakman et al., 2020). Социалната свързаност е идентифицирана като основен фактор за буфериране срещу стрес в проучване в Австрия (Nitschke, 2021), докато проучване в Испания установява, че социалната подкрепа е отрицателно свързана с депресията (Salazar et al., 2021). Нивата на контакт с колеги повлияват на възприемането на самотата. Работещите от разстояние са 1,6 пъти по-склонни да изпитат чувство на изолация в сравнение с недистанционните работници и че подкрепата на колеги смекчава това. Резултатите от същото проучване показват, че отдалечените работници с малка подкрепа от колеги са 4 пъти по-склонни да съобщават за чувства на изолация в сравнение с тези с високи нива на подкрепа (Miyake et al.,

2022). Установено е, че умората от Zoom е обратно пропорционална на груповата принадлежност на работното място, подчертавайки необходимостта от насърчаване на взаимосвързаността по време на работа от разстояние или онлайн дистанционна работа (Bennet et al., 2021).

Мениджмънтът има своята ключова роля в насърчаването на социалната подкрепа и намаляването на чувството за изолация на работното място. Организационната подкрепа е важен фактор за благосъстоянието на отдалеченото работно място и насърчава чувството за самоличност и принадлежност към работното място. Служителите с ниски нива на управленска подкрепа са с 2,5 пъти по-голяма вероятност да съобщават за самота в сравнение с тези, които съобщават за високи нива на подкрепа (Miyake et al., 2022). Следователно не само подкрепата на колегите, но и управленската подкрепа е важна за насърчаване на среда на отдалечено работно място, която насърчава благосъстоянието и намалява чувството на самота.

В допълнение към пряката подкрепа от работното място и колегите, наличието на лична подкрепа в личния живот също е идентифицирано като важно за буфериране срещу негативните ефекти от работата от вкъщи. Например отрицателното въздействие на работата от вкъщи върху личния живот е смекчено от наличието на партньор в сравнение с по-младите, необвързани индивиди (Tušl, 2021). Следователно работещите от разстояние в идеалния случай трябва да имат подкрепа от спектър, вариращ от социална подкрепа на колеги до редовен контакт, социална подкрепа от средно ръководство и социална подкрепа от връстници, както и семейна социална подкрепа при работа от разстояние за насърчаване на благосъстоянието.

Жените съобщават за по-високи нива на стрес и по-ниски нива на благосъстояние от мъжете в няколко проучвания (Davidsen & Petersen, 2021; Escudero-Castillo et al, 2021; Van Der Feltz-Cornelis, 2020). Едно изследване отбелязва, че резултатите за благосъстоянието на жените зависят от количеството домакинска работа, обобщавайки резултатите на жени, които изпитват най-ниски нива на благосъстояние, когато поемат по-голямата част от домакинската работа, докато работят от разстояние (Shockley et al, 2021). Подобни констатации относно неравнопоставеността са отбелязани в ролева игра в друго проучване, при което жените поемат по-големи роли в семейните дейности (Xiong et al, 2020).

Грижата за деца или раждането на деца също се свързва с по-лошо цялостно психично здраве или благополучие. Например жените са 1,6 пъти по-склонни да бъдат уязвими към стресовите фактори от COVID, а тези с деца са били 2 пъти по-вероятно уязвими в сравнение с техните колеги мъже и тези без деца (Van Der Feltz-Cornelis, 2020). Изследване изчислява, че дистанционната работа може да доведе до неравенство, тъй като е от полза за мъжете и хората с по-високи доходи и може да доведе до по-високи доходи за тези групи (Bonacini et al, 2021). Друго проучване препоръчва справедлив достъп до грижи за деца за жените, когато работят от вкъщи (Tomei, 2021), в подкрепа на изследвания, показващи че жените изпитват прегаряне, особено когато работят дистанционно и нямат достъп до грижи за деца (Meyer, 2021). Съобщава се също, че производителността е значително по-ниска при жените с деца в Австралия в сравнение с тези без деца (намаление от 63% срещу 32%) (Charman, 2020). Следователно има нужда от по-добро разбиране на уникалните различия между мъжете и жените и от предлагане на съобразени поддържащи интервенции с цел намаляване на неравенствата.

В допълнение към социалната подкрепа, изолацията и ролята на организационната подкрепа, други предизвикателства, свързани с дистанционния

трудов живот, включват баланс между работа и личен живот и конфликти между работа и семейство. Равновесието между професионалния и личния живот, свързан с дистанционния трудов живот, е измерено чрез субективен самоотчет и констатациите са смесени в проучванията. Голямо изследване в Германия и Швейцария установява, че тези, които работят от вкъщи, са 2,77 пъти по-склонни да докладват за подобрен баланс между професионалния и личния живот в сравнение с работниците, които не работят от разстояние. Изключение е, когато животът на служителите беше пряко засегнат от COVID-19 (Tušl et al., 2021). По същия начин, проучване в Европа установява, че подобреният баланс между професионалния и личния живот е полза от работата от вкъщи (Ipsen et al, 2021). Имаше обаче различия между държавите, когато се разглежда дистанционната работа – възприятия за баланс на живота по време на пандемията. Например, проучване във Фарьорските острови установява, че 37% изпитват затруднения с работата от вкъщи (Davidsen & Petersen, 2021). По същия начин изследване в Латинска Америка посочва, че дистанционната работа по време на пандемията намалява баланса между професионалния и личния живот (Sandoval-Reyes et al., 2021).

Балансът между професионалния и личния живот също варира между различните професии. Проучване в Европа установява, че дистанционните работници на непълен работен ден имат добър баланс между професионалния и личния живот, но този баланс е компрометиран при лица, които работят на пълен работен ден и са мобилни (трябва да се местят за работа) (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021). Друго изследване посочва, че балансът между професионалния и личния живот не е засегнат, ако служителите имат редовна заетост вместо при несигурни условия на труд (Bellman, 2021). Балансът между професионалния и личния живот също варира в различните професии. Проучване сред учители установява, че 86% смятат, че дистанционната работа причинява трудности при поддържането на баланса между професионалния и личния живот, главно поради увеличеното работно време. Увеличеното работно време в комбинация с дисбаланс между професионалния и личния живот са предиктори за лошо качество на живот от страна на психичното здраве според проучването (Lizana & Vega-Fernandez, 2021). По-високите натоварвания и наблюдението на работата от вкъщи водят до по-значителни конфликти в сферата на домашна работа. По-високите нива на стрес и изолация също са отрицателно свързани с баланса между професионалния и личния живот. Така механизмите за намаляване на прекомерното работно време и стреса стават жизненоважни, а уменията за справяне с тревожността могат да бъдат полезни за подобряване на баланса между професионалния и личния живот при дистанционна работа.

Производителността варира в различните проучвания и се измерва най-вече чрез самооценка, което може да ограничи заключенията, които могат да се направят от тези резултати, тъй като такива самооценки са отворени за пристрастия (Althubaiti, 2016). Докато някои проучвания откриват повишаване на производителността по време на дистанционна работа (Ipsen et al, 2021), други откриват намаляване на производителността (Moretti et al, 2020; Shimura et al, 2021; Weitzer et al., 2021). В Европа производителността се увеличава, когато се работи дистанционно от дома, както има и по-голям контрол върху работата (Ipsen et al, 2021). Проучване в Италия установява, че 39% от служителите съобщават за намалена производителност по време на работа от разстояние (Moretti et al, 2020), а проучване в Бразилия посочва, че 69% от работниците смятат, че тяхната производителност е намаляла (Staniscuaski et al., 2021). В

Австрия отдалечените работници са 1,48 пъти по-склонни да бъдат непродуктивни в сравнение с колегите си, които не работят от разстояние (Weitzer et al., 2021). В Япония производителността или представянето (присъствие по време на виртуална работа чрез попълване на онлайн дневници) намаляват, когато работниците работят дистанционно на пълен работен ден (Xiao et al., 2021). Проучване, включващо 704 академици, установява, че производителността е намаляла при 50% от извадката, но приблизително 25% от респондентите посочват, че са по-продуктивни, когато работят от дома си по време на пандемията. Въпреки това 70% са готови да работят от вкъщи и могат да надградят работната си ефективност от този опит, което ги е направило по-добре подготвени да предприемат дистанционна работа в бъдеще. Учените съобщават, че биха могли да работят по-добре на традиционното работно място, когато общуват с колеги и предприемат необходимото събиране на данни, но могат да се съсредоточат повече върху анализа на данни и върху литературата, когато работят от вкъщи (Aczel et al., 2021). Следователно изглежда, че промените в производителността не са еднакви при работа от вкъщи, но също зависят от задачите и че този преход отговаря на някои индивиди и професии повече от други. Адаптирането и изграждането на навици, свързани с дистанционната работа, е важно за поддържане на продуктивността.

Факторите, повлияли на производителността в проучванията, включват грижи за деца или конфликти между работа и семейство, липса на обособено офис пространство (включително запазено бюро и стол), разсейване, липса на навик за работа от вкъщи или самоуправление, изолация или емоционален стрес, комуникация с колеги и доверие, удовлетворение от дистанционната работа и от връзката с ръководителя и технологично обезпечаване. Производителността също така е повлияна от по-високите нива на комуникация с колегите и по-малка изолация в tandem с цялостно добро здраве. Ето защо, за да стабилизират или дори увеличат производителността, работодателите трябва да се стремят да подобрят комуникацията със служителите и техните колеги, да намалят изолацията, да съдействат за адекватна домашна работа – технологично обезпечаване и насърчаване на баланса между работата и личния живот. Производителността също може да варира според дохода или вида на заетостта. По-възрастните хора и тези с по-високи доходи е по-вероятно да съобщават, че са продуктивни по време на дистанционна работа, което показва, че може да има разлика в неравенството. Проучване в Норвегия установява, че 38% от служебните задачи могат да се изпълняват дистанционно (Holgersen et al, 2021). Това подчертава, че съществуват неравенства в достъпността на дистанционната работа и способността за продуктивно изпълнение.

В допълнение към производителността, 3 проучвания изследват промените в работното време по време на дистанционна работа. Голямо изследване в Съединените щати установява, че работното време се увеличава с 1,5 допълнителни часа всеки ден, когато работят от вкъщи (Awada et al, 2021), докато друго проучване в Съединените щати посочва, че 28% от служителите са увеличили работното си време с 1-3 часа по време на работа от разстояние (Guler et al, 2021). За разлика от това, според шведско проучване хората, които работят от вкъщи, спят с 34 минути повече, което отнема от времето за работа (Hallman et al., 2021). Следователно не е ясно дали работното време се увеличава или намалява за служителите в световен мащаб, като се имат предвид тези противоречиви находки. Все пак трябва да се отбележи, че по-дългите работни часове не са непременно линейно приравнени с повишена производителност, а

по-кратките работни седмици са предложени в предишни изследвания за увеличаване на производителността.

Различия между половете в производителността са докладвани в някои проучвания, но резултатите са променливи. Мъжете са по-склонни да съобщават за ниски нива на производителност, а стресът засяга повече производителността при мъжете, отколкото при жените в проучване в Латинска Америка (Sandoval-Reyes et al., 2021). По същия начин, в друго изследване е установено, че жените в Съединените щати съобщават за по-високи нива на производителност, при работа от вкъщи по време на дистанционна онлайн работа или „дистанционна работа“ (Awada et al., 2021). Анализ на публикации в Twitter/X в Съединените щати установява, че жените са по-склонни да публикуват положителни неща за дистанционния трудов живот (Xiong et al., 2021). За разлика от това, в Латвия жените имат повече задължения от мъжете и е по-вероятно да страдат от дисбаланс между работата и личния живот (Lonska et al., 2021). В Турция се установява, че жените имат повишено работно натоварване, работно време и задължения и е по-вероятно да съобщават за стрес от мъжете. Жените във възрастовата група 18-44 години са особено негативно засегнати от дистанционната работа в сравнение с мъжете (Şentürk et al., 2021). Установено е също, че жените имат по-високи резултати за технострес от мъжете в Италия (Spagnoli et al., 2020) и Египет (Shockley et al., 2021). В Европа мъжете се адаптират да работят от вкъщи по-добре от жените и са имали по-малко проблеми с адаптивността към офиса (Ipsen, 2021). Проучване в Бразилия сред учени установява, че жените са по-малко продуктивни от мъжете, когато изпращат ръкописи по време на пандемията, особено ако имат деца (Staniscuaski et al., 2021). По подобен начин изследване сред академици в Съединените щати установява, че те са изпратили значително по-малко ръкописи, когато работят дистанционно от дома (Krukowski et al., 2021). Така изглежда, че производителността е по-ниска при жените в академичната професия, но са необходими повече изследвания, за да се разбере по-добре дали това е постоянна тенденция. По същия начин може да има неравенство между половете в приспособимостта към домашния офис, както и балансирането на задълженията у дома. Разбирането на причините за разликите в производителността и благосъстоянието, особено нивата на подкрепа, споделянето на ролята в домакинската работа и достъпността до грижи за деца, е важно за намаляване на неравенствата в сферата на работата от разстояние.

Удовлетворението от работата се измерва чрез въпросници за самоотчитане и се различава между проучванията. Проучване в 29 европейски държави установява, че 55% от работниците са имали като цяло добър опит, когато работят от вкъщи (Ipsen, 2021). Проучване в Латинска Америка обаче посочва, че удовлетворението от работата намалява по време на дистанционна работа (Sandoval-Reyes et al., 2021). За разлика от това, удовлетворението от работата при работещите от разстояние италиански служители остава същото за 50% от участниците в сравнение с предишното им удовлетворение от традиционното работно място. Изключението е, че работниците, които имат болки във врата или гърба, са по-малко склонни да бъдат доволни от дистанционната работа (Moretti et al., 2021). Проучване сред служители на малайзийския университет установява, че 87% са доволни от работата от вкъщи, въпреки че отчетената им производителност е само 54%, поради пропуски в наличността на техническа поддръжка и оборудване за дистанционна работа (Krukowski et al., 2021).

Изследване в Съединените щати посочва, че 61% от служителите обичат да работят у дома и че 70% смятат, че имат повече свобода (George et al, 2022).

Различните фактори в проучванията, които могат да повлияят на удовлетворението от дистанционната работа, включват вида на договора (ниво на сигурност), общото благосъстояние и сън, изолацията и работните отношения. Служителите имат по-високи нива на удовлетворение от работата, когато работят от вкъщи, само когато имат строг редовен трудов договор и не работят при несигурни или нередовни условия на работа (Bellmann, 2021). Друго проучване установява, че 74% от работещите от разстояние съобщават за лошо качество на съня, обратно пропорционално на удовлетворението от работата (Afonso et al, 2022). Поддържането на положителни отношения на работното място може също да бъде неразделна част от удовлетворението от работата по време на пандемията, а доверието е посредник между положителните отношения и удовлетворението от работата. Автономията, социалната идентичност на работното място и свързаността с колегите също оказват ключово влияние върху удовлетворението от работата от разстояние, докато социалната изолация е свързана с по-ниска удовлетвореност и обща производителност, както и стрес. Удовлетворението от качеството на супервизията също е свързано с общото удовлетворение, както и с цялостните отношения на служителите, включително с колегите и доверието като основен елемент и лидерството на идентичността. Налице е и положителна връзка между благосъстоянието и цялостното удовлетворение от работата от разстояние и отрицателна връзка със стреса и удовлетворението. По този начин намирането на начини за подобряване на взаимоотношенията на работното място, подобряване на съня и намаляване на стреса може да бъде от полза за удовлетворението от работата по време на дистанционна работа.

Домашният офис като физическо пространство е идентифициран като неразделен елемент от дистанционната работа в различни области, включително благосъстоянието и продуктивността. Това включва разглеждане на бюрото, масата, стаята, осветлението или технически аспекти като Wi-Fi. Проучване в Япония установява, че осветлението на домашния офис е неразделна част от работниците и че тези, които са имали недостатъчно осветление, са имали 2 пъти по-голяма вероятност да претърпят увреждания в работата си (Okawara et al., 2021). Изследвания сред австралийски академици посочват, че повечето нямат достъп до домашен офис и работят предимно от кухните си (42%), докато други споделят офис пространство (22%) (Chapman et al, 2020). В Съединените щати 12% съобщават, че споделят офис пространство, когато работят от разстояние в различни професии (Guler et al, 2021). Служителите, които са имали подходящо помещение за работа, съобщават за по-висока производителност в сравнение с тези, които не са имали приемлива адаптивност към домашния офис. Притежаването на пространство на бюрото е свързано с по-продължителна работа по време на дистанционен труд. Подходящото работно пространство, работната станция, липсата на разсейване и редовното работно време се свързват с по-добро благосъстояние при работещите от разстояние. Голямо проучване от 29 европейски държави установява, че основните неуспехи и пречки, свързани с работата от вкъщи по време на пандемията, са неадекватното пространство в домашния офис/адаптивност, както и недостатъчни инструменти, достъпни за служителите (Ipsen, 2021). По този начин пространството на домашния офис и различните му измерения са неразделна част от подкрепата за успешна дистанционна работа и благополучие.

Налице са редица доказателства, че служителите съобщават за по-голяма физическа болка от ергономични стресови фактори, когато работят от вкъщи. На база на резултатите от проучвания се препоръчва ергономична работна станция за работа в домашен офис и увеличаване усещането за благополучие по време на пандемията, подкрепяйки предишни изследвания, които установяват, че 50% от служителите съобщават за по-голяма болка във врата, когато работят от вкъщи (Moretti et al, 2020). Общите здравни показатели, свързани с работата, са намалени при работещите от разстояние. Налице е и отрицателна връзка между ергономичността на домашното бюро и стола и общата пригодност и мускулно-скелетното напрежение. Следователно работодателите трябва да положат усилия за намаляване на ергономичните стресови фактори като предоставят на служителите си подходящи регулируеми столове и работни места. В допълнение към това, не всички могат да се адаптират еднакво към домашния офис, особено тези, които се нуждаят от пространство за преглед на пациенти, техническа поддръжка или когато е необходима ръчна работа в действителната работна среда за изпълнение на задачите. Следователно домашният офис в идеалния случай трябва да бъде създаден, за да увеличи максимално възможностите за работа, но дори и с корекции, някои професии не са подходящи за домашна работа.

В допълнение към управленската подкрепа, описана по-рано, действителният стил на лидерство има своята ключова роля в оформянето на благосъстоянието на работещите от разстояние. По време на пандемията служителите за първи път са овластени да бъдат активни лица, вземащи решения на работното място. Лидерството на идентичност, чрез по-голяма групов сплотеност и чувство за колективна принадлежност на работното място, е положително свързано с удовлетворението от работата и отрицателно свързано със самотата по време на дистанционна работа. Като цяло, например, е установено, че натрапчивото лидерство е отрицателно свързано с психичното здраве и благосъстоянието на работниците (повишена депресия, тревожност и намалено щастие).

Комуникацията и доверието в лидерите са неразделна част по време на дистанционната работа, особено при виртуални екипи. Ниските нива на възприемане на контрол в работната обстановка и по-високите натоварвания са свързани с по-ниски нива на психично здраве и благополучие. Силно авторитарното лидерство е пагубно за баланса между професионалния и личния живот, тъй като насърчава работохолизма и води до повишени нива на технострес (стрес, свързан с използването на технологии). Натрапчивото или токсично лидерство е свързано с нивата на стрес в проучване в Италия сред работници в сектора на търговията и услугите (Magnavita et al, 2021). Така тази форма на лидерство показва отрицателни ефекти при различни служители. Доверието в лидерите, ефективната комуникация, овластяването и социалното сближаване са неразделна част от успешните виртуални екипи. Отговорното управление и стратегическото лидерство са от съществено значение за благосъстоянието на работното място и цялостното представяне при работа от вкъщи. Несигурността в работата беше определена като ключова спънка, свързана с дистанционната работа в цяла Европа (Ipsen et al, 2021), което подчертава необходимостта от ясна насока, ролева идентичност и организационно лидерство. Интересно е, че не само лидерството от страна на висшия мениджмънт, но и самоуправлението под формата на самонасочване и лична инициатива са важни за производителността по време на дистанционна работа. По този начин служителите също имат роля в управлението и организирането на новия си домашен работен офис.

Заклучение

Целта на тази статия е да се анализира връзката между дистанционната работа и благосъстоянието, включително нейните детерминанти, както и отношението ѝ с баланса между работата и личния живот, производителността, удовлетворението от работата и адаптивността на домашния офис. Този анализ също така има за цел да изясни по-добре ролята на ръководството и лидерството в насърчаването на благосъстоянието и оптималните условия на дистанционна работа. Очертани са различни измерения на здравето и благосъстоянието на отдалеченото работно място в дълбочина в глобален мащаб.

Изследването се фокусира върху няколко взаимосвързани ключови области, включително благосъстоянието на отдалеченото работно място и неговите детерминанти, баланс между работа и личен живот, производителност, роли на управление и лидерство, удовлетворение от работата и адаптивност на домашния офис. Прегледът сравнява неравенствата между половете във всяко измерение, подчертавайки това в благосъстоянието на дистанционните работници и аспектите на работата у дома. Анализът не е ограничен до ранните етапи на блокирането през март 2020 г., но включва изследване на дистанционната работа през 2021 г. (втора и трета вълна на локдауни), демонстрирайки някои дългосрочни ефекти от дистанционната работа, вместо да се фокусира само върху незабавната корекция в краткосрочен план. Независимо че са установени известни различия между проучванията, включително между страните и секторите на заетостта, идентифицирани са няколко нововъзникващи теми.

Първо, много служители харесват работата от разстояние. Въпреки това социалната изолация и самотата са определени като бариери в много проучвания. Самотата на отдалеченото работно място оказва влияние върху благосъстоянието и стреса. Намирането на начини за ангажиране на служителите с техните колеги и мениджъри е решение, което може да облекчи изолацията, като се има предвид, че няколко проучвания установяват, че подкрепата на колегите и служителите е неразделна част от благосъстоянието. Социалната подкрепа е предпоставка за благополучието на служителите, когато работят дистанционно от дома. Предишни проучвания за здравето на работното място установяват, че социалната подкрепа е неразделна част от благосъстоянието на работното място, подкрепяйки констатациите в този анализ.

Предишен преглед по подобен начин препоръчва работодателите да предоставят възможности за социални контакти на служителите, когато работят от къщи. Разработени са и приложения, които имат за цел да осигурят платформа за служителите да се свързват и да се чувстват по-малко изолирани, като SquadPal – социално приложение за дистанционна работа за съобщения между колеги. Необходими са повече изследвания за разработване на базирани на доказателства ресурси за служителите. Има нужда от бъдещи интервенции в областта на общественото здраве, които да бъдат съобразени с настоящите нужди на работещите от разстояние, като се насочат към детерминантите на изолацията и самотата при работа от разстояние.

Второ, балансът между професионалния и личния живот може да бъде повлиян положително или отрицателно от дистанционната работа. Това зависи от регулирането на работното време и надзорната подкрепа. Компаниите ще трябва да намерят начини да управляват границите между работата и личния живот за бъдещите дистанционни работници. Производителността се влияе както положително, така и отрицателно от работата от разстояние, в зависимост от

контекстуалната жизнена ситуация. Факторите, които трябва да се вземат предвид, включват адаптивност на работния офис и достъп до технологично обезпечаване, които са идентифицирани като определящи фактори за успешна дистанционна работа от дома. Работодателите трябва да осигурят на служителите бюра, ергономични столове и други необходими работни инструменти, които ще насърчат благосъстоянието на работното място и производителността в сферата на надомната работа. Производителността може да бъде повлияна и от грижите за деца, оттук и необходимостта от универсален достъп до детски градини, не само, но особено когато хората трябва да работят от вкъщи.

Трето, лидерството има своята ключова роля в дистанционната работа. Това включва не само стил на лидерство, който е по-малко авторитетен или „токсичен“, но също така включва ефективна комуникация и изграждане на доверие. „Токсичното“ лидерство е свързано с по-висок стрес и не е благоприятно за благополучието, а по-скоро за работохолизма. Служителите имат по-добро цялостно изживяване, когато имат добри отношения със своите ръководители, както и с колегите си. Следователно компаниите трябва да пренастроят структурата си, за да бъдат по-справедливи и по-малко йерархични, като същевременно осигурят баланс между производителността и грижата за благосъстоянието на служителите. Нивата на организационна подкрепа са неразделна част от отдалеченото работно място. Балансът усилие-възнаграждение и нивото на контрол и подкрепа при вземане на решения са идентифицирани като неразделна част от благосъстоянието и здравето на работното място в класическите проучвания на Уайтхол за работниците. Подобни стратегии трябва да се прилагат за дистанционна работа, като мениджърите трябва да се стремят към насърчаване на баланса усилие-възнаграждение и осигуряване на по-голям контрол на служителите.

Самоуправлението и идентичността също изглеждат важни, тъй като служителите, които имат ясна представа какво правят и създават рутина в дистанционния си работен живот, имат по-добър опит, когато работят от вкъщи.

Четвърто, трябва да се обърне внимание на специалните групи, особено жените и тези с деца, за които може да е трудно да се справят както с работата, така и с грижите за децата. Въпреки това някои жени харесват да работят от вкъщи повече от мъжете. Причините за разликите между проучванията може да се дължат на фактори като достъпността до грижи за децата. Подкрепата на жените чрез универсално достъпни грижи за деца може да намали всички неравенства при дистанционната работа. Както полът, така и достъпът до грижи за децата са идентифицирани като някои от социалните детерминанти на здравето, като следва да се подчертае, че тези детерминанти трябва да бъдат насочени от властите, за да се гарантира, че работата от дома ще бъде справедлива. Необходими са и повече проучвания за дистанционната работа и домашното насилие, за да се разберат по-добре нуждите на уязвимите групи от населението, които работят от вкъщи и да се разработи политика и интервенции за обществено здраве.

В допълнение към тези за неравенствата, основани на пола, са необходими повече изследвания за различните групи, за да се разберат по-добре различните потребности. По този начин бъдещите изследвания биха могли допълнително да анализират динамиката между дистанционната работа и работниците с увреждания за подпомагане на справедливостта при работа от дома. Налице е и празнота в литературата за дистанционната работа, при която не са оценени разликите според възрастовата група, етническата принадлежност и социално-

икономическия статус. Бъдещите проучвания трябва да изследват тези измерения, за по-добро разбиране и справяне с неравенството в здравето и работата. Следва да се подчертае, че тъй като много проучвания използват въпросници за самоотчитане, оценяващи представляващите интерес конструкции, има нужда от по-голямо валидиране на тези мерки и по-универсални скали за измерване на тази нововъзникваща динамика, свързана с работата и благосъстоянието в сферата на работата от разстояние.

Използвани източници

1. **Aczel B, Kovacs M, van der Lippe T, Szaszi B.** Researchers working from home: benefits and challenges. *PLoS One*. 2021;16:e0249127. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249127>
2. **Afonso P, Fonseca M, Teodoro T.** Evaluation of anxiety, depression and sleep quality in full-time teleworkers. *J Public Health (Oxf)*. 2022;44:797-804. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdab164>
3. **Almhdawi KA, Obeidat D, Kanaan SF et al.** University professors' mental and physical well-being during the COVID-19 pandemic and distance teaching. *Work*. 2021;69:1153-1161. <https://doi.org/10.3233/wor-205276>
4. **Althubaiti A.** Information bias in health research: definition, pitfalls, and adjustment methods. *J Multidiscip Healthc*. 2016;9:211-217. <https://doi.org/10.2147/jmdh.S104807>
5. **Awada M, Lucas G, Becerik-Gerber B, Roll S.** Working from home during the COVID-19 pandemic: impact on office worker productivity and work experience. *Work*. 2021;69:1171-1189. <https://doi.org/10.3233/wor-210301>
6. **Belsey-Priebe M, Lyons D, Buonocore JJ.** COVID-19's impact on American women's food insecurity foreshadows vulnerabilities to climate change. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18:6867. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136867>
7. **Bellmann L, Hübler O.** Working from home, job satisfaction and work-life balance – robust or heterogeneous links? *Int J Manpow*. 2021;42:424-441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
8. **Bennett AA, Champion ED, Keeler KR, Keener SK.** Exploring changes in fatigue after videoconference meetings during COVID-19. *J Appl Psychol*. 2021;106:330-344. <https://doi.org/10.1037/apl0000906>
9. **Bonacini L, Gallo G, Scicchitano S.** Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19. *J Popul Econ*. 2021;34:303-360. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00800-7>
10. **Chapman DG, Thamrin C.** Scientists in pyjamas: characterising the working arrangements and productivity of Australian medical researchers during the COVID-19 pandemic. *Med J Aust*. 2020;213:516-520. <https://doi.org/10.5694/mja2.50860>
11. **Davidson AH, Petersen MS.** The impact of COVID-19 restrictions on mental well-being and working life among Faroese employees. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18:4775. <https://doi.org/doi:10.3390/ijerph18094775>
12. **Escudero-Castillo I, Mato-Díaz FJ, Rodríguez-Alvarez A.** Furloughs, teleworking and other work situations during the COVID-19 lockdown: impact on mental well-being. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18:2898.
13. **Faragher EB, Cass M, Cooper CL.** The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occup Environ Med*. 2005;62:105-112.

14. **George TJ, Atwater LE, Maneethai D, Madera JM.** Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: lessons from COVID-19. *Organ Dyn.* 2022;51:100869.
15. **Guler MA, Guler K, Guneser Gulec M, Ozdoglar E.** Working from home during a pandemic: investigation of the impact of COVID-19 on employee health and productivity. *J Occup Environ Med.* 2021;63:731-741.
16. **Hallman DM, Januario LB, Mathiassen SE, Heiden M, Svensson S, Bergström G.** Working from home during the COVID-19 outbreak in Sweden: effects on 24-h time-use in office workers. *BMC Public Health.* 2021;21:528.
17. **Hashim R, Bakar A, Noh I, Mahyudin HA.** Employees' job satisfaction and performance through working from home during the pandemic lockdown. *Environ-Behav Proc J.* 2020;5:461-467.
18. **Holgersen H, Jia Z, Svenkerud S.** Who and how many can work from home? Evidence from task descriptions. *J Labour Mark Res.* 2021;55:4.
19. **Ipsen C, van Veldhoven M, Kirchner K, Hansen JP.** Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18:1826.
20. **Izdebski ZW, Mazur J.** Changes in mental well-being of adult Poles in the early period of the COVID-19 pandemic with reference to their occupational activity and remote work. *Int J Occup Med Environ Health.* 2021;34:251-262.
21. **Kniffin KM, Narayanan J, Anseel F et al.** COVID-19 and the workplace: implications, issues, and insights for future research and action. *Am Psychol.* 2021;76:63-77.
22. **Kotera Y, Maxwell-Jones R, Edwards AM, Knutton N.** Burnout in professional psychotherapists: relationships with self-compassion, work-life balance, and telepressure. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18:5308.
23. **Krukowski RA, Jagsi R, Cardel MI.** Academic productivity differences by gender and child age in science, technology, engineering, mathematics, and medicine faculty during the COVID-19 pandemic. *J Women's Health (Larchmt).* 2021;30:341-347.
24. **Lizana PA, Vega-Fernandez G.** Teacher teleworking during the COVID-19 pandemic: association between work hours, work-family balance and quality of life. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18:7566.
25. **Lonska J, Mietule I, Litavniece L et al.** Work-life balance of the employed population during the emergency situation of COVID-19 in Latvia. *Front Psychol.* 2021;12:682459.
26. **Magnavita N, Tripepi G, Chiorri C.** Telecommuting, off-time work, and intrusive leadership in workers' well-being. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18:3330.
27. **Meyer B, Zill A, Dilba D, Gerlach R, Schumann S.** Employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic in Germany: a longitudinal study of demands, resources, and exhaustion. *Int J Psychol.* 2021;56:532-550.
28. **Mitchell RJ, Bates P.** Measuring health-related productivity loss. *Popul Health Manag.* 2011;14:93-98.
29. **Miyake F, Odgerel C-O, Hino A et al.** Job stress and loneliness among desk workers during the COVID-19 pandemic in Japan: focus on remote working. *Environ Health Prev Med.* 2022;27:33.
30. **Moretti A, Menna F, Aulicino M, Paoletta M, Liguori S, Iolascon G.** Characterization of home working population during COVID-19 emergency: a cross-sectional analysis. *Int J Environ Res Public Health.* 2020;17:6284.

31. **Murphy KR.** Life after COVID-19: what if we never go back to the office? *Irish J Manag.* 2021;40:78-85.
32. **Nitschke JP, Forbes PAG, Ali N et al.** Resilience during uncertainty? Greater social connectedness during COVID-19 lockdown is associated with reduced distress and fatigue. *Br J Health Psychol.* 2021;26:553-569.
33. **Oakman J, Kinsman N, Stuckey R, Graham M, Weale V.** A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health.* 2020;20:1825.
34. **Okawara M, Ishimaru T, Tateishi S et al.** Association between the physical work environment and work functioning impairment while working from home under the COVID-19 pandemic in Japanese workers. *J Occup Environ Med.* 2021;63:e565-e570.
35. **Peroni KJOCC.** One in three Luxembourg residents report their mental health declined during the COVID-19 crisis. *Int J Community Wellbeing.* 2020;4:345-351.
36. **Rodríguez-Modroño P, López-Igual P.** Job quality and work-life balance of teleworkers. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18:3239.
37. **Salazar A, Palomo-Osuna J, de Sola H, Moral-Munoz JA, Dueñas M, Failde I.** Psychological impact of the lockdown due to the COVID-19 pandemic in university workers: factors related to stress, anxiety, and depression. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18:4367.
38. **Sandoval-Reyes J, Idrovo-Carlier S, Duque-Oliva EJ.** Remote work, work stress, and work-life during pandemic times: a Latin America situation. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18:7069.
39. **Savolainen I, Oksa R, Savela N, Celuch M, Oksanen A.** COVID-19 anxiety—a longitudinal survey study of psychological and situational risks among Finnish workers. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18:794.
40. **Şentürk E, Sağaltıcı E, Geniş B, Günday TÖ.** Predictors of depression, anxiety and stress among remote workers during the COVID-19 pandemic. *Work.* 2021;70:41-51.
41. **Shimura A, Yokoi K, Van Der Feltz-Cornelis Ishibashi Y, Akatsuka Y, Inoue T.** Remote work decreases psychological and physical stress responses, but full-remote work increases presenteeism. *Front Psychol.* 2021;12:730969.
42. **Shockley KM, Clark MA, Dodd H, King EB.** Work-family strategies during COVID-19: examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *J Appl Psychol.* 2021;106:15-28.
43. **Spagnoli P, Molino M, Molinaro D, Giancaspro ML, Manuti A, Ghislieri C.** Workaholism and technostress during the COVID-19 emergency: the crucial role of the leaders on remote working. *Front Psychol.* 2020;11:620310.
44. **Staniscuaski F, Kmetzsch L, Soletti RC et al.** Gender, race and parenthood impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: from survey to action. *Front Psychol.* 2021;12:663252.
45. **Tomei M.** Teleworking: a curse or a blessing for gender equality and work-life balance? *Inter Econ.* 2021;56:260-264.
46. **Tušl M, Brauchli R, Kerksieck P, Bauer GF.** Impact of the COVID-19 crisis on work and private life, mental well-being and self-rated health in German and Swiss employees: a cross-sectional online survey. *BMC Public Health.* 2021;21:741.

47. **Van Der Feltz-Cornelis CM, Varley D, Allgar VL, de Beurs E.** Workplace stress, presenteeism, absenteeism, and resilience amongst university staff and students in the COVID-19 lockdown. *Front Psychiatry*. 2020;11:588803.
48. **Viero A, Barbara G, Montisci M, Kustermann K, Cattaneo C.** Violence against women in the Covid-19 pandemic: a review of the literature and a call for shared strategies to tackle health and social emergencies. *Forensic Sci Int*. 2021;319:110650.
49. **Weitzer J, Papantoniou K, Seidel S et al.** Working from home, quality of life, and perceived productivity during the first 50-day COVID-19 mitigation measures in Austria: a cross-sectional study. *Int Arch Occup Environ Health*. 2021;94:1823-1837.
50. **Wood SJ, Michaelides G, Inceoglu I et al.** Homeworking, well-being and the COVID-19 pandemic: a diary study. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18:7575.
51. **Yoshimoto T, Fujii T, Oka H, Kasahara S, Kawamata K, Matsudaira K.** Pain status and its association with physical activity, psychological stress, and telework among Japanese workers with pain during the COVID-19 pandemic. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18:5595.
52. **Xiao Y, Becerik-Gerber B, Lucas G, Roll SC.** Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. *J Occup Environ Med*. 2021;63:181-190.
53. **Xiong J, Lipsitz O, Nasri F et al.** Impact of COVID-19 pandemic on mental health in the general population: a systematic review. *J Affect Disord*. 2020;277:55-64.

