
THE IMPACT OF REMOTE WORK ON PRODUCTIVITY AND EMPLOYEE SATISFACTION: A CASE STUDY IN THE PRIVATE SECTOR IN THE REPUBLIC OF NORTH MACEDONIA

Mila Georgievska-Cvetanovska

Faculty of Human Resource Management -Skopje, University of Tourism and Management in Skopje,
Republic of N. Macedonia, georgievskamila6@gmail.com

Abstract: This study examines the impact of remote work on employee productivity and job satisfaction in the private sector in the Republic of North Macedonia. In the context of accelerated digital transformation and post-pandemic organizational restructuring, remote work is increasingly becoming a structural component of modern employment models rather than a temporary adjustment (Eurofound, 2020; OECD, 2020).

The research is based on the hypothesis that work flexibility positively influences employee job satisfaction, which in turn contributes to higher levels of perceived productivity. The sample consists of 98 respondents employed in private sector companies in IT, marketing, and administrative services. Data were analyzed in order to examine the relationship between flexibility, job satisfaction, and productivity.

The results indicate a moderate positive correlation between job satisfaction and productivity ($r = 0.56$), which is consistent with previous empirical findings (Bloom et al., 2015, pp. 165–218; Barrero et al., 2021). This suggests that higher levels of job satisfaction are associated with increased self-reported efficiency and work engagement among remote employees.

However, the study also identifies several challenges associated with remote work, such as reduced social interaction and weaker organizational identification (ILO, 2021). These findings indicate that while remote work brings significant benefits, it also requires careful organizational management to maintain a balance between productivity and employee well-being.

Keywords: remote work, productivity, job satisfaction, hybrid work, organizational behavior

ВЛИЈАНИЕТО НА РАБОТАТА ОД ДАЛЕЧИНА ВРЗ ПРОДУКТИВНОСТА И ЗАДОВОЛСТВОТО НА ВРАБОТЕНИТЕ: СТУДИЈА НА СЛУЧАЈ ВО ПРИВАТНИОТ СЕКТОР ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Мила Георгиевска-Цветановска

Факултет за менаџмент на човечки ресурси – Скопје, Универзитет за туризам и менаџмент во Скопје, Република Северна Македонија, georgievskamila6@gmail.com

Апстракт: Ова истражување го испитува влијанието на работата од далечина врз продуктивноста на вработените и задоволството од работата во приватниот сектор во Република Северна Македонија. Во контекст на забрзаната дигитална трансформација и организациското реструктурирање по пандемијата, работата од далечина сè повеќе станува структурен елемент на современите модели на вработување, а не само привремена мерка (Eurofound, 2020; OECD, 2020).

Истражувањето се базира на хипотезата дека флексибилноста на работата позитивно влијае врз задоволството на вработените, што понатаму придонесува за повисоко ниво на перципирана продуктивност. Примерокот се состои од 98 испитаници вработени во приватни компании од ИТ секторот, маркетинг и административни услуги. Податоците се анализирани со цел да се испитаат односите помеѓу флексибилноста, задоволството и продуктивноста.

Резултатите укажуваат на умерена позитивна корелација помеѓу задоволството од работата и продуктивноста ($r = 0.56$), што е во согласност со претходни емпириски истражувања (Bloom et al., 2015, стр. 165–218; Barrero et al., 2021). Ова укажува дека повисокото ниво на задоволство е поврзано со зголемена самооценета ефикасност и работна ангажираност кај вработените кои работат од далечина.

Сепак, истражувањето идентификува и одредени предизвици поврзани со овој модел на работа, како што се намалена социјална интеракција и послаба организациска идентификација (ILO, 2021). Овие наоди покажуваат дека иако работата од далечина носи значајни придобивки, таа истовремено бара внимателно организациско управување за да се одржи рамнотежа помеѓу продуктивноста и благосостојбата на вработените.

Клучни зборови: работа од далечина, продуктивност, задоволство од работа, хибридна работа, организациско однесување

1. ВОВЕД

Работата од далечина претставува една од најзначајните организациски и технолошки трансформации во современото работење. Развојот на дигиталните технологии, интернет-комуникацијата и софтверските платформи овозможуваат голем број работни активности да се извршуваат независно од физичката локација на вработените. Иако концептот на работа од далечина постоеше и пред пандемијата COVID-19, глобалната здравствена криза значително го забрза процесот на имплементација на флексибилните работни модели во јавниот и приватниот сектор (Eurofound, 2020).

Во современи услови, организациите сè повеќе ја препознаваат работата од далечина како долгорочен и одржлив модел на работа, а не само како привремена мерка. Според OECD (2020), компаниите кои успешно имплементирале дигитални и хибридни модели бележат подобрување во организациската ефикасност, намалување на оперативните трошоци и поголема флексибилност во управувањето со човечките ресурси. Од друга страна, работата од далечина отвора и значајни предизвици поврзани со комуникацијата, тимската координација, организациската култура и социјалната поврзаност меѓу вработените (ILO, 2021; Choudhury, Foroughi & Larson (2021).

Во Република Северна Македонија, интересот за работа од далечина значително се зголеми по 2020 година, особено во секторите каде работните задачи можат да се реализираат преку дигитални платформи, како што се ИТ секторот, маркетингот, администрацијата и услугите. Голем број компании започнаа да применуваат хибридни модели на работа со цел да обезбедат поголема продуктивност, но и подобар баланс помеѓу професионалниот и приватниот живот на вработените.

Современите истражувања укажуваат дека ефектите од работата од далечина зависат од повеќе фактори, меѓу кои: типот на работа, степенот на автономија, дигиталната инфраструктура, организациската култура и индивидуалните карактеристики на вработените (Dingel & Neiman, 2020). Според Bloom et al. (2015), вработените кои работат од дома често покажуваат повисоко ниво на задоволство и подобра организација на работното време. Сепак, други истражувања предупредуваат дека продолжената физичка оддалеченост може да предизвика чувство на изолација, намалена тимска интеракција и послаба организациска идентификација (ILO, 2021).

Предмет на ова истражување е анализата на влијанието на работата од далечина врз продуктивноста и задоволството на вработените во приватниот сектор во Република Северна Македонија. Истражувањето има за цел да утврди дали флексибилноста на работното место придонесува за повисоко ниво на задоволство и подобра работна ефикасност кај вработените.

Хипотеза на истражувањето:

H1: Постои позитивна врска помеѓу флексибилноста на работата од далечина и задоволството на вработените (Robbins & Judge, 2019).

2. МАТЕРИЈАЛИ И МЕТОДИ

Истражувањето е дизајнирано како крос-секциска квантитативна студија, спроведена преку онлајн прашалник во периодот од февруари до март 2026 година. Основната цел беше да се анализираат ставовите и перцепциите на вработените во однос на влијанието на работата од далечина врз нивната продуктивност, работно задоволство, стрес и баланс помеѓу приватниот и професионалниот живот.

Примерок:

Примерокот опфаќа 98 испитаници вработени во приватниот сектор во Република Северна Македонија. Испитаниците се од компании кои функционираат во областа на информатичката технологија, маркетингот и административните услуги. Изборот на примерокот е направен по пат на пригоден примерок, при што во истражувањето беа вклучени вработени кои активно користат или користеле модел на работа од далечина.

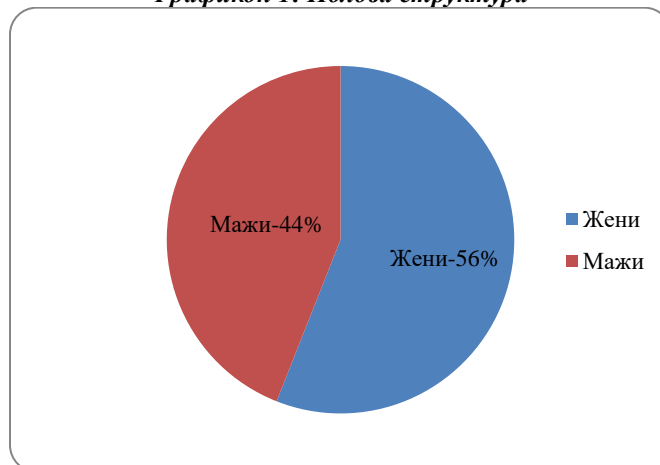
Во однос на половата структура:

56% од испитаниците се жени

44% се мажи

Најголем дел од испитаниците се на возраст од 25 до 40 години, што укажува дека работата од далечина е најзастапена кај помладата и средната работна популација.

Графикон 1: Полова структура



Извор: Авторско истражување

Инструмент:

За потребите на истражувањето беше користен структуриран прашалник составен од прашања со Ликертова скала од 1 до 5, каде:

1 = целосно не се согласувам

5 = целосно се согласувам

Прашалникот содржеше прашања поврзани со:

- задоволство од работа
- перцепирана продуктивност
- ниво на стрес
- комуникација во тимот
- баланс помеѓу работата и приватниот живот

Инструментот е подготвен врз основа на релевантна литература од областа на менаџментот на човечки ресурси и организациското однесување (Dessler, 2020).

Метод на анализа

Податоците беа обработени со примена на:

- дескриптивна статистика
- Pearson корелациска анализа
- компаративна анализа на резултатите

Корелациската анализа беше применета со цел да се утврди степенот на поврзаност помеѓу задоволството на вработените и нивната продуктивност при работа од далечина.

3. РЕЗУЛТАТИ И ДИСКУСИЈА

Резултатите од истражувањето покажуваат дека работата од далечина има значително позитивно влијание врз задоволството и продуктивноста на вработените во приватниот сектор.

Од вкупниот број испитаници:

68% изјавиле дека чувствуваат поголемо задоволство од работата

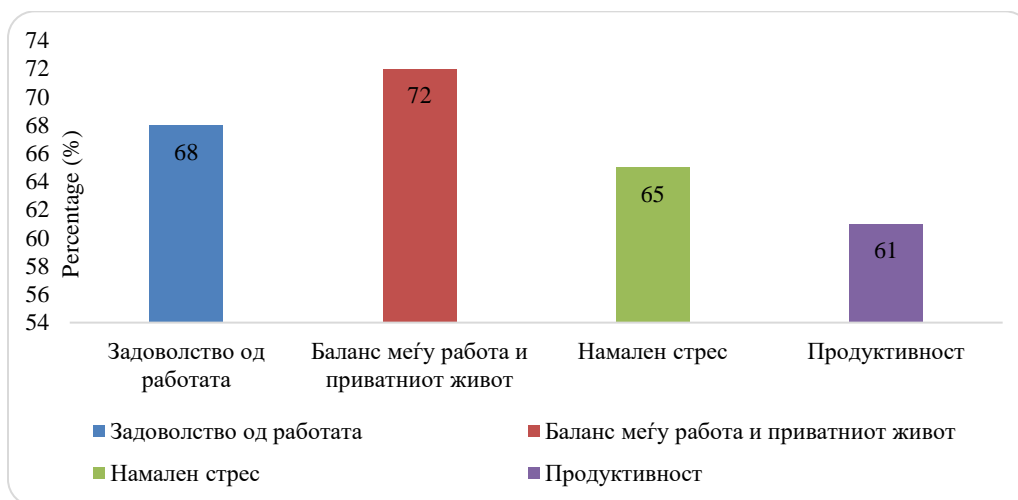
72% сметаат дека имаат подобар баланс помеѓу работата и приватниот живот

65% пријавиле намалено ниво на стрес

61% оцениле дека нивната продуктивност е зголемена

Резултатите укажуваат дека флексибилноста претставува еден од најзначајните фактори за подобрување на работното задоволство. Голем број испитаници навеле дека можноста за самостојна организација на работното време позитивно влијае врз нивната мотивација, ефикасност и психолошка благосостојба. Овие резултати се во согласност со истражувањето на Bloom et al. (2015), кое покажува дека работата од дома придонесува за повисоко ниво на задоволство и подобра работна ефикасност.

Графикон 2: Позитивни аспекти од работата на далечина



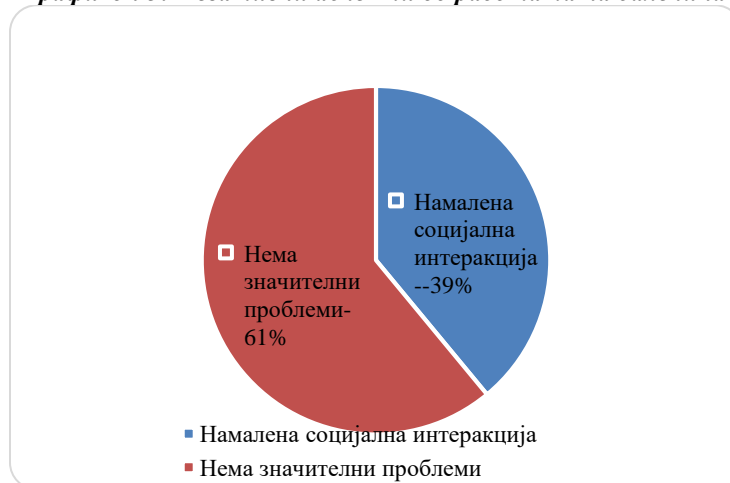
Извор: Авторско истражување

Податоците дополнително укажуваат дека работата од далечина значително придонесува за подобар баланс помеѓу професионалниот и приватниот живот. Испитаниците истакнале дека заштедата на време за патување и поголемата флексибилност овозможуваат подобра организација на дневните обврски и намалување на работниот притисок. Слични резултати се забележани и во извештаите на OECD (2020) и McKinsey & Company (2021), каде се потенцира дека флексибилните модели позитивно влијаат врз благосостојбата на вработените.

Во однос на продуктивноста, 61% од испитаниците сметаат дека работата од далечина придонела за подобрување на нивната работна ефикасност. Овој резултат може да се објасни со намалените прекини во работниот процес, поголемата автономија и можноста за подобра концентрација при извршување на работните задачи. Истражувањето на Barrero et al. (2021) исто така потврдува дека хибридниот и remote модели можат позитивно да влијаат врз продуктивноста, особено во дигиталните индустрии.

Сепак, истражувањето идентификува и одредени негативни аспекти. Околу 39% од испитаниците изјавиле дека чувствуваат намалена социјална интеракција и послаба поврзаност со организацијата. Недостатокот на директна комуникација и физичко присуство може да влијае врз тимската кохезија, организациската култура и чувството на припадност. Овие резултати се во согласност со извештаите на International Labour Organization (2021), кои предупредуваат дека долгорочната изолираност може негативно да влијае врз менталната благосостојба на вработените.

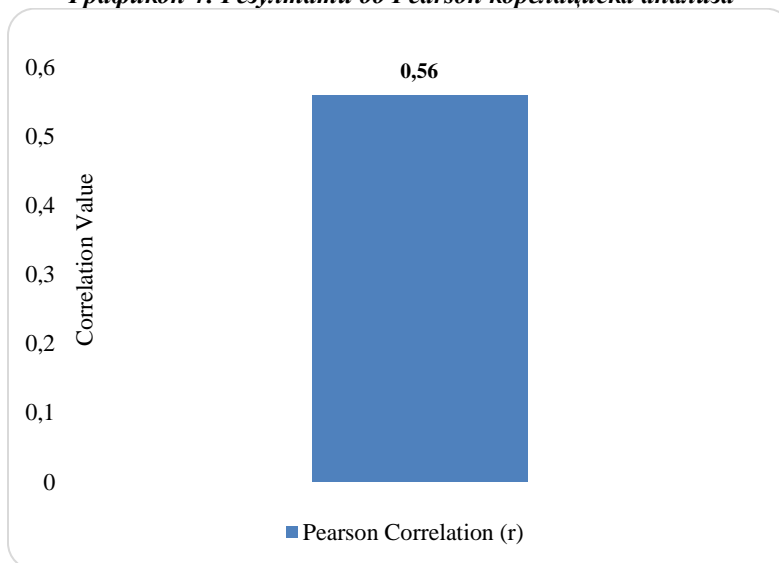
Графикон 3: Негативни аспекти од работата на далечина



Извор: Авторско истражување

Дополнително, резултатите од Pearson корелациската анализа покажуваат умерена позитивна врска помеѓу задоволството од работа и продуктивноста ($r = 0.56$). Ова укажува дека зголемувањето на задоволството кај вработените е поврзано со повисоко ниво на перцепирана работна ефикасност. Резултатот ја потврдува поставената хипотеза и укажува дека организациите кои обезбедуваат флексибилност и поддршка имаат поголеми можности за подобрување на организациските перформанси.

Графикон 4: Резултати од Pearson корелациска анализа



Извор: Авторско истражување

Врз основа на добиените резултати може да се заклучи дека хибридниите модели на работа претставуваат најбалансирано решение, бидејќи овозможуваат комбинација од флексибилност и директна комуникација.) исто така укажува дека иднината на современото работење се базира на хибридни модели кои комбинираат продуктивност, флексибилност и организациска поврзаност.

4. ЗАКЛУЧОК

Истражувањето потврдува дека работата од далечина има генерално позитивно влијание врз задоволството и продуктивноста на вработените, што е во согласност со претходни емпириски наоди (Eurofound, 2020; Bloom et al., 2015). Резултатите укажуваат дека поголемата флексибилност во организацијата на работното време придонесува за зголемено чувство на автономија, подобра контрола врз работните обврски и повисоко ниво на мотивација кај вработените. Дополнително, Wang et al. (2021) потенцираат дека организациите треба активно да инвестираат во дигитална комуникација, поддршка и флексибилни модели со цел да се одржи долгорочна ефикасност и задоволство на вработените.

Сепак, ефектите од работата од далечина не се еднозначни и треба да се разгледуваат во поширок организациски контекст. Иако флексибилноста носи значајни придобивки, истовремено може да доведе до намалена социјална интеракција, послаба тимска кохезија и намалено чувство на припадност кон организацијата (ILO, 2021). Овие фактори можат долгорочно да влијаат врз организациската култура и квалитетот на меѓучовечките односи во работната средина.

Поради тоа, се заклучува дека најсоодветен пристап за современите организации претставуваат хибридниите модели на работа, кои комбинираат флексибилност и работа од далечина со периодично физичко присуство во организацијата. Ваквиот модел овозможува одржување на продуктивноста и задоволството на вработените, истовремено зачувувајќи ја социјалната интеракција и тимската соработка.

Во иднина, организациите ќе треба да развиваат стратегии кои ќе го оптимизираат балансот помеѓу дигиталната работа и меѓучовечката комуникација, со цел да се обезбеди долгорочна одржливост, ефикасност и благосостојба на вработените.

ЛИТЕРАТУРА

- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2021). The evolution of working from home. National Bureau of Economic Research Working Paper No. 28731.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? *Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218.
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere experiment. Harvard Business School, 13-16.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*, 99-120.
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, 189, 104235.
- Eurofound. (2020). Living, working and COVID-19, 23-27.
- International Labour Organization (ILO). (2021). Working from home report, 18-22.
- McKinsey & Company. (2021). Future of work after COVID-19, “Hybrid work”. 8-9.
- OECD. (2020). Teleworking and productivity report, 15-20.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*, 145-150.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59.