

УДК 316.61

Социальная психология

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ОБ УДАЛЁННОЙ РАБОТЕ У РАЗНЫХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ

Гонгина В.Б., Фомина Н.В.

Аннотация. На выборке из 209 респондентов с помощью метода свободных ассоциаций, опроса и последующего прототипического анализа было изучено отношение к удалённой работе разных категорий сотрудников. Было выявлено превалирование личных интересов и выгод, получаемых от удалённой работы, над рабочими потребностями. Установлены отличия в восприятии удалённой работы в зависимости от пола, возраста, а также от срока нахождения сотрудника на дистанционной занятости. Удалось установить, что основной трудностью удалённой работы респонденты считают нарушение баланса личной жизни и работы (т. н. ворк-лайф баланс). Также отмечены наличие нарушений соматического и ментального здоровья, трудности с коммуникациями. Больше всего трудностей в общении и технических трудностей испытывают сотрудники, находящиеся на удалённой работе недолго, меньше других трудности испытали те, кто находился на удалённой работе ещё до ковидных ограничений и смогли выстроить определенный распорядок жизни и деятельности. Выявлено, что в социальных представлениях об удалённой работе преобладают положительные ассоциации.

Ключевые слова: удалённая работа, обыденное сознание, социальные представления, свободные ассоциации, прототипический анализ

SOCIAL REPRESENTATIONS OF DIFFERENT CATEGORIES OF EMPLOYEES ABOUT REMOTE WORK

Gongina V. B., Fomina N. V.

Annotation. The attitude to remote work of different categories of employees was studied in a sample of 209 respondents using the method of free associations, content analysis and a survey. The predominance of personal interests and advantages gained from remote work over work needs was revealed. Differences in the perception of remote work were revealed depending on gender, age, and the length of time an employee spent working remotely. It was found that respondents consider the main difficulty of remote work to be a violation of the balance of personal life and work (work-life balance). The presence of somatic and mental health disorders, communication difficulties were also noted. Employees who have been working remotely for a short time have the most difficulties in communication and technical difficulties, while those who were working remotely before the covid restrictions experienced the least difficulties and were able to establish a certain routine of life and activities. It has been revealed that positive associations prevail in social perceptions of remote work.

Keywords: remote work, everyday consciousness, social representations, free associations, prototypical analysis

Введение

До ковидных ограничений 2020 года удалённая работа оставалась прерогативой отдельных отраслей (например, сферы дизайна, информационных технологий, редакции и проч). В пандемию люди по всему миру попробовали работать из дома. После снятия ограничений удалённая работа и гибридная занятость стали нормой для части сфер деятельности. Однако удалённые сотрудники нередко испытывают недовольство, а представители бизнеса ведут

полемику о том, насколько оправдан такой формат занятости и чему стоит уделить внимание в управлении персоналом и в вопросах мотивации.

Нахождение человека на удалённой работе сопряжено с изменениями образа жизни, которые могут оказывать влияние на ментальное и соматическое здоровье, таким образом формируется новый и пока мало изученный фактор, влияющий на общественное здоровье. В научной литературе встречаются отдельные публикации о психологических константах людей, занятых на удалённой работе (в том числе фрилансеров [5]). Предприняты попытки проанализировать социологический портрет удалённого работника. В отдельных статьях удалённая работа рассматривается как управленческий и экономический феномен, есть исследования её преимуществ и недостатков [3]. Коммерческие компании также проводили опросы, связанные с дистанционной занятостью, однако они преследовали бизнес-цели, сбор и анализ данных осуществлялись в свободной форме, таким образом, с точки зрения методологии данные исследования нельзя считать научными и даже научно-прикладными.

Психологами проводились исследования удалённой работы с позиций проблемы профессионального выгорания. Было установлено, что главными факторами выгорания в условиях удалённой работы выступают социальная изоляция, ненормированная рабочая нагрузка, нарушение ворк-лайф баланса [4]. Проводя исследования психологического благополучия, российские учёные обнаружили значительный разброс социально-психологических детерминант, влияющих на самочувствие человека на удалённой работе в условиях пандемии. При этом выявление наиболее важных факторов требует дальнейших исследований с целью их укрупнения и категоризации. Одновременно с этим выявлено влияние культурного компонента, жизнестойкости, а также условий проживания и профессиональной деятельности на благополучие работника [6].

Несколькими группами зарубежных учёных после Ковид-19 проводились исследования особенностей воздействия удалённой работы на состояние человека. Исследователи из Токийского медицинского университета совместно с Университетом Кэйо в ходе двухволнового панельного исследования установили, что удалённая работа снижает уровень психологического и физического стресса независимо от изменений стрессоров на работе, социальной поддержки, нарушений и общего времени сна в рабочие дни. С другой стороны, удалённая работа 5 дней в неделю снижает производительность труда, но увеличивает проявление презентеизма [8].

Е.П. Белинская, рассуждая о копинг-стратегиях юношества в современном цифровом обществе, обозначает важные аспекты существования человека (не обязательно юного) в условиях цифровизации и онтологической неопределённости [1]. Действительно, интенсивность потока

информации растёт, доступ к ней упрощается, а технические возможности позволяют алгоритмизировать поступление информации к индивиду. Возникают риски, связанные с изменениями работы памяти и внимания, а также риски размывания границ онлайн и офлайн [6]. Эти рассуждения применимы к рассматриваемой нами проблеме: человек, находясь на удалённой работе, попадает в условия вынужденной цифровой социализации, испытывает на себе воздействие непрерывно возрастающего потока информации. За рамками коммуникаций с коллегами офлайн он начинает искать другие формы коммуникации, которые только расширяют его цифровой опыт.

До пандемии за рубежом проводилось исследование по модели «спрос-контроль-поддержка» (DCP) с целью выявления факторов личности и организации труда на удалённой работе. В ходе полевых исследований выяснилось, что сотрудники с высокой эмоциональной стабильностью и высоким уровнем автономии испытывали наименьшее напряжение, а сотрудники с высоким уровнем автономии и низким уровнем эмоциональной стабильности оказались более чувствительны к напряжению и оно было тем выше, чем больше они находились на удалённой работе [11]. Финские исследователи установили, что сотрудники на удалённой работе чувствуют себя изолированными. Следовательно, изоляция может быть источником стресса для удалённых работников, а стресс может подпитывать восприятие изоляции [10].

Между тем, удалённая работа остаётся социальным феноменом, который порождает феномены психологические, и в значительной мере способен детерминировать состояние ментального и соматического здоровья. Исследование данного феномена позволяет понять отношение людей к работе вне привычного места труда, определить возможности саморегуляции и самоактуализации, а также угрозы развития индивида (гиподинамии, нарушения коммуникации, социальной депривации и др.).

Материалы и методы

Целью проведенного нами исследования было изучение социальных представлений об удалённой работе сотрудников разных отраслей. Методический аппарат включал авторскую анкету, в которой помимо социально-демографических характеристик отражалась субъективная оценка трудностям и изменениям, связанным с нахождением на удалённой работе. Вторая методика – свободный ассоциативный эксперимент на стимульное слово «удалённая работа» (нужно было дать 5 слов-ассоциаций). Полученные результаты обрабатывались с помощью процедур контент анализа, а результаты ассоциативного эксперимента методом прототипического анализа (по Вержесу) [9]. Таким образом, мы получили срез социальных представлений, которые С. Московичи определяет как сеть понятий, утверждений,

умозаключений, возникающих в повседневной жизни в ходе межличностного взаимодействия и отражающий определенные аспекты бытия на уровне обыденного сознания [2].

В исследовании приняли участие 147 мужчин и 62 женщины. 145 участников были в возрасте от 30 до 55 лет, 59 участников – младше 30 лет и 5 участников - старше 55 лет. 22 респондента (11%) работали удалённо только в ковид, 51 человек (24%) работал удалённо и до ковида, 126 человек (60%) работали удалённо все последние годы, начиная с ковида, и 10 человек (5%) не находились на удалённой работе никогда.

Результаты исследования

Ассоциативный эксперимент как метод позволяет вывести анализ на уровень глубинного сознания, высветить процессы, которые не всегда осознаются респондентами, но являются важнейшими предикторами поведения и жизнедеятельности. Прототипический анализ ассоциаций, выполненный с помощью метода Вержеса, позволил в собранном массиве ассоциаций (общий массив ассоциаций, связанных с понятием «удалённая работа», составил 1045 слов) выделить ядро изучаемого понятия, а также зоны ближней и дальней периферии (таблица 1). Как видно из таблицы, в ядро понятия «удаленная работа» вошли социальные представления, воплощающие личные потребности сотрудника.

Таблица 1.

ПРОТОТИПИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ АССОЦИАЦИЙ, СВЯЗАННЫХ С ПОНЯТИЕМ «УДАЛЁННАЯ РАБОТА»

		Ядро социального представления	Потенциальная зона изменений социального представления
		Ранг	
		< 2,8	≥ 2,8
Частота ассоциаций	≥ 21	Дом (102 и 2,6) Свобода (81 и 2,3) Комфорт (80 и 2,0) Удобство (79 и 2,2) Спокойствие (28 и 2,6)	Время (56 и 2,8) и Здоровье (42 и 3,5) Самоорганизация (39 и 3,1) и Сон (32 и 3,0) Созвон (28 и 2,9) и Тишина (24 и 3,4) Нет общения (22 и 3,1) и Возможности (21 и 4,1) и Еда (21 и 4,1)
		Потенциальная зона изменений социального представления	Периферия
	< 21	Экономия (24 и 2,5) Эффективность (24 и 2,5) Дисциплина (13 и 2,6) Скука (11 и 2,6)сп	Переработка (20 и 3,1) и Продуктивность (20 и 3,1) и Концентрация (18 и 3,2) Компьютер (16 и 2,9) и Одиночество (15 и 3,3) Гибкость, гибкий график (12 и 3,0) Отдых (11 и 3,5) и WL баланс (11 и 2,8) Семья (10 и 3,1) и Бесконтрольность (8 и 3,1)

Большинство опрошенных считают наиболее важными преимуществами удалённой работы личную свободу, комфорт, удобство и спокойствие. Нужно заметить, что все ядерные ассоциации имеют положительную коннотацию и действительно определяются как «выгоды», которые получает сотрудник, работая удаленно. В ближнюю периферию попали такие понятия, как «здоровье», «сон», «еда», что говорит с одной стороны, о возможностях удаленной работы, а с другой высвечивает проблемы со здоровьем, и особенно, с общением, коммуникациями, которых действительно крайне мало при удаленной работе («нет общения», «одиночество» и др.). Практически все ассоциации, связанные с рабочими процессами, оказались на ближней и дальней периферии социальных представлений («созвон», «эффективность», «дисциплина», «продуктивность»). Нет ассоциаций, раскрывающих выгоды удаленной работы для самой организации. Также на дальней периферии оказались отдых, баланс работы и личной жизни (ворк-лайф баланс) и семья. Таким образом, работая удаленно, сотрудник занимает работой все свободное время, мало внимания уделяя своему здоровью и семье. Несмотря на то, что ассоциация «дом» самая частотная в ядре ассоциаций, понятие «семья» находится на дальней периферии. Обратим внимание и на то, что ассоциации, обозначающие трудности удаленной работы также больше отодвинуты к периферии, что говорит о принятии данного феномена сотрудниками как действительно удобного и дающего возможности лично для сотрудника. Заметим, что в самую дальнюю периферию попало понятие «ответственность».

В проведенной нами анкете мы направленно делали акцент на трудностях удаленной работы. Распределение ответов на эти вопросы представлено на рисунке 1.

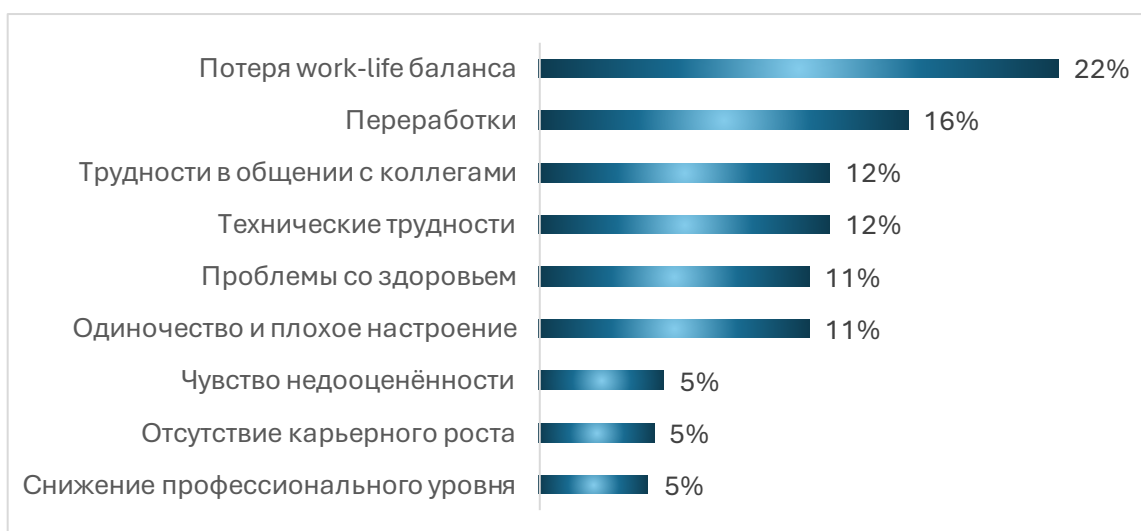


Рис. 1 Трудности, вызванные удалённой работой у всех групп опрошенных сотрудников

22% респондентов признали потерю ворк-лайф баланса самой значительной трудностью. Также среди трудностей были выбраны переработки (16%), трудности в общении с коллегами (12%), технические трудности (12%), проблемы со здоровьем (11%), одиночество и плохое настроение (11%). Таким образом, результаты ассоциативного эксперимента в отношении трудностей удаленной работы в целом были подтверждены данными анкеты, однако анкета выводила анализ представлений на более осознанный уровень, а поэтому проблема верд-лайф баланса вышла из периферии на первое место среди трудностей.

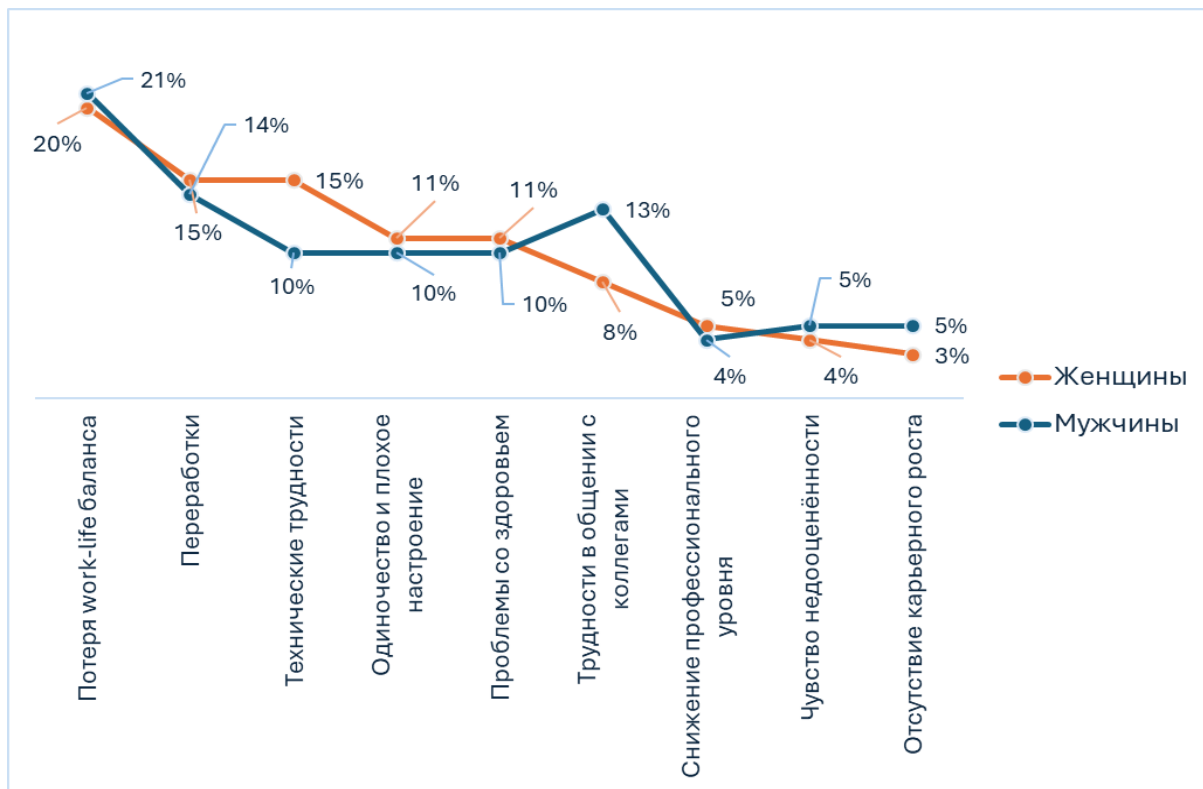


Рис. 2 Сравнение трудностей, которые вызвала удалённая работа, у мужчин и женщин

У мужчин по сравнению с женщинами наибольшие трудности вызвало общение с коллегами и отсутствие карьерного роста, а женщин больше, чем мужчин, заботили технические трудности. И женщины, и мужчины одинаково значимо оценивают проблему потери баланса между работой и личной жизнью (ворк-лайф баланса).

У работавших удалённо только в ковид наибольшие трудности вызвали потеря ворк-лайф баланса (25%), общение с коллегами, технические проблемы. В меньшей мере потеря ворк-лайф баланса беспокоит тех, кто работал удалённо, начиная с ковида. Переработки больше остальных тревожат тех, кто работал удалённо и до пандемии.

В анкете респондентам предлагалось субъективно по шкале от 1 до 5 оценить изменения, вызванные удалённой работой. Было установлено, что некоторые улучшения и у мужчин, и у женщин произошли в сфере развития профессионализма и карьере (вероятно, это связано с возможностью дистанционного обучения), в личной жизни и в увлечениях (хобби). В сферах ментального и физического здоровья часть респондентов отметили некоторые ухудшения.

Мужчины в удалённой работе больше ценят свободу, удобство, время, сон и эффективность, а женщины — возможность работать дома, экономию, а также выделяют такую ассоциацию как дисциплина. Преобладающей ассоциацией у сотрудников обоих полов является комфорт. В возрастных группах более молодые сотрудники (до 30 лет) ассоциируют удалённую работу со свободой, домом, временем, сном, спокойствием и отдыхом. Для сотрудников 30-55 лет удалённая работа связана с экономией, здоровьем и проблемой ворк-лайф баланса.

Респонденты, находящиеся на удалённой работе в текущий период, в большей мере ассоциируют удалённую работу с удобством, свободой, комфортом, свободным временем. Респонденты, работающие в гибридном формате, ассоциируют удалённую работу со свободой, домом, комфортом, удобством, экономией и сном. Работники, занятые в настоящий момент работой в учреждении, связывают удалённую работу с домом, свободой, эффективностью, удобством и социализацией. Важно отметить, что работники всех трёх категорий упоминают ассоциации, связанные с ворк-лайф балансом и саморегуляцией, включающей самостоятельность и самодисциплину.

В опросе с предложенными вариантами ответов среди преимуществ удалённой работы 62% респондентов выбрали дополнительное время на семью, здоровье, увлечения, 44% — продвижение в карьере, 20% среди возможностей удалённой работы видят обучение. В то же время среди свободных ассоциаций время и здоровье попали в зону ближайшей периферии.

Обсуждение и заключение

Проведенное исследование показало, что в современной жизни феномен «удаленная работа» укрепился на уровне обыденного сознания сотрудников разных сфер деятельности и положительно воспринимается ими как способ, дающий прежде всего множество выгод и удобств. Было выявлено превалирование личных интересов (свобода, комфорт, удобство, присутствие дома) перед рабочими потребностями и возможностями. Тем не менее, выделяемые респондентами трудности указывают на наличие серьезных проблем, которые требуют анализа и решения. Установлено, что удалённая работа больше всего повлияла на коммуникации, а также на ментальное и физическое здоровье опрошенных сотрудников. Переработки и потеря ворк-лайф баланса могут привести к серьезным проблемам со здоровьем, приводить к

профессиональному выгоранию. Установлено, что больше всего трудностей в общении и технических трудностей испытывают сотрудники, находящиеся на удалённой работе недолго. Меньше других трудности испытали те, кто находился на удалённой работе ещё до ковидных ограничений и явно смогли выстроить определенный распорядок жизни и деятельности.

Выявлено, что в социальных представлениях об удалённой работе преобладают положительные ассоциации. Однако влияние удалённой работы на здоровье человека неоднозначно: с одной стороны, спокойствие, комфорт и удобство могут позитивно воздействовать на ментальное здоровье и способствовать снижению стресса, с другой стороны, социальная депривация, одиночество, гиподинамия и чувство недооценённости способны ухудшить как ментальное, так и соматическое здоровье.

Проблема удалённой работы является достаточно новой для социальной психологии и психологии труда. Дальнейшее изучение этого феномена может позволить выработать меры социализации и психологической поддержки работников различных сфер с учётом степени и продолжительности их погружения в цифровую среду.

Список использованных источников

1. Белинская Е.П. Личностные и социально-психологические ресурсы совладания юношества с трудными жизненными ситуациями в современном цифровом обществе // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2023. № 4. С. 16–31.
2. Бовина, И.Б. Теория социальных представлений: история и современное развитие // Социологический журнал. 2010. №3. С. 5-20 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-sotsialnyh-predstavleniy-istoriya-i-sovremennoe-razvitiye> (дата обращения: 17.12.2024).
3. Жидяева, Е.С. Преимущества и недостатки удаленной работы / Е.С. Жидяева, Е.А. Кувалдина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2021. - № 4-3. – С. 10-14.
4. Неруш, Т.Г. Проблема профессионального выгорания в контексте цифровизации и цифровой трансформации, пандемии и удаленной работы / Т.Г. Неруш, А.А. Неруш // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. - 2020. - Т. 9. - № 5А. - С. 89-97.
5. Родина, О.Н. Личностные особенности фрилансеров, работающих удаленно / О.Н. Родина, П.Н. Прудков // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. - 2024. - № 1. - С. 227–243.
6. Сидячева, Н. В. Социально-психологические детерминанты психологического самочувствия в период пандемии covid-19: данные международного исследования / Н.В. Сидячева, А.В.

Губанов, Л.Э. Зотова // Вестник Государственного университета просвещения. Серия: Психологические науки. - 2020. - № 4 – С. 82-98.

7. Солдатова, Г.У. Итоги цифровой трансформации: от онлайн-реальности к смешанной реальности / Г.У. Солдатова, Е.И. Рассказова // Культурноисторическая психология. 2020. № 1 (4). С. 87–97.

8. Van Zoonen, W. The impact of remote work and mediated communication frequency on isolation and psychological distress / W. Van Zoonen, A.E. Sivunen // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 2022. - №31(4). – С. 610-621.

9. Vergès, Pierre L'évocation de l'argent: une méthode pour la définition du noyau central d'une representation // Bulletin de psychologie. – 1992. - № 45. – С. 203-209.

10. Shimura, A. Remote work decreases psychological and physical stress responses, but full-remote work increases presenteeism / A. Shimura, K. Yokoi, Y. Ishibashi, Y. Akatsuka, T. Inoue // Frontiers in psychology. – 2021. - № 12. URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.730969/full> (дата обращения: 02.12.2024).

11. Perry, S. J. Stress in remote work: two studies testing the Demand-Control-Person model / S.J. Perry, C. Rubino, E.M. Hunter // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 2018. - № 27(5). – С. 577–593.

Гонгина Виктория Борисовна (Россия, Нижний Новгород) студент магистратуры направления «Клиническая психология» Приволжского исследовательского медицинского университета Минздрава России, e-mail: vgongina@yandex.ru, тел. +7 951-905-04-05

Фомина Наталья Вячеславовна (Россия, Нижний Новгород) кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и клинической психологии Приволжского исследовательского медицинского университета Минздрава России, e-mail: fominataly@yandex.ru, тел. 8 422-21-72

Gongina Viktoria Borisovna (Nizhny Novgorod, Russia) Master's degree student in Clinical Psychology in Privolzhsky Research Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation, e-mail: vgongina@yandex.ru, phone: +7 951-905-04-05

Fomina Natal'a Vjacheslavovna (Nizhny Novgorod, Russia) Ph.D. in Psychology, Associate Professor of the Department of General and Clinical Psychology in Privolzhsky Research Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation, e-mail: fominataly@yandex.ru, phone: 8 422-21-72

5.3.5. Социальная психология