

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2022, №4, Том 10 / 2022, No 4, Vol 10 <https://mir-nauki.com/issue-4-2022.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/38PSMN422.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Киреева, О. В. Образ организации у сотрудников, работающих в офисе и дистанционно: субъектно-бытийный подход / О. В. Киреева, М. В. Локтионова // Мир науки. Педагогика и психология. — 2022. — Т. 10. — № 4. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/38PSMN422.pdf>

For citation:

Kireeva O.V., Loktionova M.V. The image of the organization of employees working in the office and remotely: a subjective-existential approach. *World of Science. Pedagogy and psychology*, 10(4): 38PSMN422. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/38PSMN422.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22–28–00885 «Психологические предпосылки включения в разные виды precarious занятости и адаптации к ним», <https://rscf.ru/project/22-28-00885>

УДК 159.95

Киреева Оксана Васильевна

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», Краснодар, Россия
Доцент кафедры «Социальной психологии и социологии управления»

Кандидат психологических наук

E-mail: OKSANA-KIREEVA@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9554-7356>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=850207

Локтионова Мария Владимировна

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», Краснодар, Россия

Магистрант

E-mail: mashoca@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9524-251X>

Образ организации у сотрудников, работающих в офисе и дистанционно: субъектно-бытийный подход

Аннотация. В статье рассматривается проблема смысловых регуляторов активности личности в рамках субъектно-бытийного подхода. Полагаем, что личностные смыслы, фиксированные в образе бытийного пространства, регулируют активность субъекта. Авторами представлены результаты сравнительного анализа образа ситуации профессиональной деятельности сотрудников, работающих в разных условиях занятости: офисных и дистанционных работников. Сотрудник в условиях дистанционного формата работы является субъектом precarious занятости, так как может находиться в условиях нестабильности и негарантированного обеспечения условий труда работодателем. Соответственно, ему приходится самостоятельно организовывать подходящее трудовым функциям рабочее место в своем бытийном пространстве, поддерживать на должном уровне профессиональную деятельность. При этом труд и отношения с руководителем и коллективом он выстраивает на основании личностных смыслов и образа организации. Цель исследования — выявить особенности смыслового наполнения образа организации в сознании сотрудников, работающих дистанционно и в офисе. Были опрошены 40 человек, 10 из которых работают полностью удаленно. Установлено, что у сотрудников, работающих в дистанционном формате, по сравнению с работающими в офисе, образ организации и руководителя в меньшей степени наполнен содержательными характеристиками, рабочее пространство воспринимается как более комфортное, менее эмоционально насыщенное. Сотрудники на удаленной работе в

меньшей степени воспринимают себя как владеющих ситуацией в организации и низко оценивают свою способность понять организационную ситуацию. Сделан вывод о том, что существуют достоверные различия между образом ситуации в организации сотрудников, работающих в офисе и в удаленном формате. Результаты проведенного исследования могут использоваться в консультативной и тренинговой работе руководителей и сотрудников организаций с разными формами занятости.

Ключевые слова: смысловые регуляторы; образ; восприятие пространства; личность как субъект precarious занятости; дистанционная занятость; субъектно-бытийный подход; организация; рабочее место

Введение

На сегодняшний день современный мир претерпевает изменения в разных социальных сферах. Цифровизация, способствующая переходу обыденного общения в онлайн взаимодействие, накладывает свой отпечаток не только на повседневную жизнь общества, но и на рынок труда. За последнее десятилетие наблюдался значительный рост сотрудников, работающих дистанционно. События 2020–2021 гг., связанные с возникшей эпидемиологической обстановкой в стране и мире, привели к трансформации на рынке труда, к распространению в профессиональной деятельности информационно-коммуникационных технологий, к кратному увеличению числа сотрудников, работающих дистанционно. Данная ситуация значительно отразилась на деятельности организаций, заставив их подстраиваться под новые реалии.

Для ряда компаний перевод сотрудников на удаленную работу был достаточно сложным, и по прошествии локдауна они вернулись к очному формату взаимодействия. Однако значительная часть организаций использовала полученный опыт работы вне офиса и модифицировала организацию труда сотрудников. Произошли изменения условий труда и взаимодействия руководителя и подчиненных, расширился спектр форм занятости, не имеющих жесткой привязки сотрудника к месту жительства и работы. Появилось такое понятие, как «гибридный график», когда сотрудники организации могут работать как в офисе, так и дистанционно. Нестабильный график труда, негарантированные и необеспеченные работодателем условия труда можно рассматривать как одну из форм precarious занятости [1]. При этом сотрудник становится субъектом precarious занятости — автором содержания и формы своей трудовой деятельности, выбирающим время и место выполнения профессиональных обязанностей.

Проблема изменения трудовой деятельности в период пандемии и психологических последствий дистанционного формата работы, баланса работа-семья интересует как отечественных, так и зарубежных исследователей [2–4]. Исследователи отмечают, что мобильность рабочей силы, гибкие формы занятости позволяют находить решения, соответствующие современным требованиям рынка.

Согласно статье 312.1 ТК РФ, под дистанционной работой понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Дистанционная работа за счет реализации вне места нахождения работодателя приобретает признаки нестабильности и ненадежности, присущие precarious занятости. Выделяется несколько видов дистанционной формы занятости:

- собственно дистанционная работа — работа, предполагающая заключение трудового договора между работником и работодателем, определяющим форму его труда и соответствующую оплату;
- фриланс — это внештатная дистанционная занятость, не предполагающая трудоустройства сотрудника в штат компании и обычно характеризуется определенным сроком или объемом работ;
- надомная работа — работа, предполагающая сдельную оплату труда и зависящая от объема выполненной работы;
- мобильная дистанционная работа, которая отличается тем, что может выполняться вне оборудованного компьютером рабочего места [5].

Согласно этим определениям, собственно дистанционная работа имеет больше гарантий со стороны работодателя и защищенности прав сотрудника. Однако, как и остальные обозначенные формы precarious занятости, характеризуется небезопасностью рабочего пространства со стороны работодателя.

Исследователи отмечают, что дистанционная занятость имеет для профессиональной деятельности как отрицательные, так и положительные последствия. Т.А. Камарова выявила ключевые достоинства и недостатки применения дистанционной занятости [6]. Так, для работодателей позитивные следствия такой практики связаны с сокращением экономических затрат на оборудование рабочего места сотрудника, с привлечением на работу маломобильных слоев населения и женщин с маленькими детьми, с расширением деятельности компании в регионах, а также с возможностью привлекать высококвалифицированных специалистов, не привязываясь к месту их проживания. Для сотрудников положительным в дистанционной занятости оказалась экономия на транспортных расходах и в обеспечении питания, расширение возможностей повысить свой доход, работать в компании, независимо от места проживания и нахождения организации, совмещать личную жизнь и работу, самостоятельно организовывать свое рабочее время. Подчеркивают подобные плюсы работы из дома и зарубежные исследователи [7].

Видно, что дистанционный формат работы высвобождает временные и материальные ресурсы работодателя и работника, расширяет границы и зоны влияния. Невозможность использовать эти ресурсы как руководителем, так и сотрудниками приводит к негативным последствиям дистанционной работы. Исследователи отмечают, что работодателям становится сложнее контролировать сотрудников. Проявляется меньшая лояльность дистанционных сотрудников к компании, появляются сложности в деловой коммуникации и риски, связанные с информационной безопасностью. Возникают трудности в обеспечении вовлеченности сотрудников в корпоративную культуру компании, недостаточность взаимодействия с коллегами и руководителем, сложность в организации своего рабочего места и времени [6; 8]. Несмотря на наличие негативных сторон удаленной работы, организации намерены расширять варианты привлечения сотрудников на разных условиях занятости. Справиться с обозначенными недостатками работодатели намерены с помощью достижений цифровизации.

R.S. Gajendran и D.A. Harrison выявили в ходе метаанализа 46 исследований с участием 12 883 сотрудников, что удаленная работа повысила восприятие сотрудниками автономии и снизила конфликт между работой и семьей [9]. При этом не было оказано негативного влияния на качество отношений на рабочем месте. К тому же удаленная работа благотворно отразилась на таких показателях, как удовлетворенность работой, производительность, намерение сменить место работы и ролевой стресс. Кроме того, интенсивная удаленная работа (более 2,5 дней в неделю) усиливала благотворное влияние на конфликты между работой и семьей, но наносила ущерб отношениям с коллегами [9].

Интересны результаты опроса об их стрессовых условиях на работе и практике сна, проведенного А. Shimura, К. Yokoi, Y. Ishibashi, Y. Akatsuka, Т. Inoue в 2019–2020 г. на выборке 3123 офисных работников из 23 отраслей сферы услуг. Выявлено, что удаленная работа связана со снижением психологических и физических стрессовых реакций независимо от изменений факторов стресса на работе, социальной поддержки, нарушений сна и общего времени сна в рабочие дни. С другой стороны, удаленная работа 5 дней в неделю (полностью удаленная) была связана со снижением производительности труда [10].

Данные исследования подчеркивают, что именно организация трудовой деятельности, условия и обеспечение труда определяют психологическое состояние сотрудников, их работоспособность и эффективность.

Полагаем, что субъектно-бытийный подход позволяет построить описание ситуации дистанционной формы работы, где особое значение отводится пространственным характеристикам, обеспечивающим субъекта средствами труда и определяющим возможности и преграды для достижения профессиональных целей. При этом подчеркивается, что субъект преобразует бытие в соответствии со структурой сложившихся личностных смыслов [11], таким образом продолжается и воплощается в пространстве и организуемой среде. Выполнение трудовых задач может осуществляться на территории домохозяйства с разной степенью оснащенности ресурсами, которыми могут пользоваться и работающие, и неработающие члены семьи. При этом возникает вопрос, как в таких условиях сотрудник воспринимает свою организацию и руководителя, какой образ рабочего пространства складывается у него, какие значимые ресурсы организации выделяет для себя сотрудник в таких взаимоотношениях с компанией, какие личностные смыслы регулируют такую форму занятости.

Рассмотрение сотрудника как субъекта занятости, в том числе прекарной занятости, дает возможность изучить смысловые регуляторы активности, выявить особенности восприятия рабочего пространства, образ руководителя, коллег и организации в целом у сотрудников, работающих дистанционно, и у сотрудников, работающих в этой же организации в офисе. Полагаем, что сотрудник как субъект конструирует свою профессиональную ситуацию, организует свою деятельность и рабочее место, исходя из личностных смыслов. Особенно данная субъектная активность востребована в ситуации дистанционной работы, когда сотрудник самостоятельно, с минимальным влиянием организации и трудового коллектива, опираясь зачастую лишь на регламент профессиональной деятельности, должен выстроить рабочую среду и деятельность в своем бытийном пространстве.

При этом важно подчеркнуть, что сотрудник как субъект занятости и условия труда являются элементами ситуации в организации. Проблемой изучения компонентов ситуации занимались такие исследователи, как О.В. Александрова, С.А. Трифонова, Д. Мангуссон, М. Аргайл и другие [12–14]. Основываясь на совокупности этих подходов, мы составили список структурных элементов ситуации в организации, к которым относятся:

- реальная ситуация в организации;
- сотрудник как субъект занятости, включая характеристики субъекта в парадигме данной организации (его место в организации, профессиональная деятельность, мотивы и цели работы в данной организации), а также его отношение к ситуации в организации;
- руководитель и его характеристики;
- коллеги и их характеристики, особенности взаимодействия субъекта с ними;
- пространственные характеристики ситуации: обустройство рабочего места, внешние характеристики офиса;

- особенности поведения в организации (взаимодействие с коллегами, традиции в организации);
- внешнее взаимодействие организации (с партнерами, клиентами, другими компаниями).

Полагаем, что выделенные элементы ситуации будут в разной степени и с разным наполнением присутствовать в образе организации у сотрудников. Несмотря на то, что в психологии изучалась проблема восприятия работниками изменений в организации [15; 16], организационной культуры и ее влияния на установки и поведение [18], актуальным является сравнительный анализ образов ситуации в организации в сознании офисных и удаленных сотрудников.

Цель данной статьи состоит в рассмотрении особенностей восприятия организации сотрудниками, работающими в офисе и дистанционно.

Процедура и методы исследования

Выборка включала 40 человек, 10 из которых работают полностью дистанционно на таких должностях, как интернет-маркетологи, менеджеры интернет-магазина, таргетологи, программисты, project managers, операторы call-центра, контент-менеджеры, то есть их профессиональная деятельность напрямую связана с применением информационно-коммуникативных технологий. Средний возраст опрошенных — 30 лет. В выборке 37 % мужчин, 63 % женщин. Стаж работы в данной организации респондентов составил от 2 месяцев до 3 лет. Исследование проводилось в феврале 2022 г. в коммерческой организации среди руководителей и сотрудников, работающих в офисе и дистанционно.

В ходе исследования проверялась гипотеза о том, что сотрудники, работающие в офисе и дистанционно, имеют разный образ организации.

Сбор данных осуществлялся с помощью следующих методов: методика «Семантический дифференциал жизненной ситуации» (О.В. Александрова, И.Б. Дерманова) [19] и модифицированный вариант теста незаконченных предложения Сакса.

Для обработки и анализа полученных данных применялись контент-анализ, методы описательной статистики, коэффициент корреляции Пирсона, U-критерий Манна-Уитни и критерий χ^2 Пирсона.

Результаты исследования

На первом этапе исследования изучалось смысловое наполнение образа организации в сознании сотрудников. С помощью модифицированного варианта теста незаконченных предложения Сакса были выявлены личностные смыслы и конструкты, характеризующие элементы ситуации организации, выделенные в ходе теоретического анализа. Контент-анализ позволил провести оценку содержания данных в целом по выборке и в подгруппах офисных и дистанционных работников.

Большинство респондентов описали компоненты ситуации в организации, следующими характеристиками:

- Реальная ситуация в организации офисными и дистанционными сотрудниками была описана одинаково: как «рабочая», «мотивирующая», «уютная», «честная», «профессиональная», «развивающаяся», «не стоящая на месте», «изменяющаяся», «дает возможности», «место силы и реализации своего потенциала», «несущая пользу обществу».

- Я как участник ситуации — в большинстве своем сотрудники характеризовали себя занимаемой должностью, а также давали следующие описания, связанные с профессионально важными качествами: «профессионал», «внимательный», «готов к изменениям».

- Коллеги большинством сотрудников воспринимаются как «люди, всегда готовые прийти на помощь», «профессиональные», «опытные», кроме этого, «очень дружные», «внимательные», «лояльные» и «приятные», то есть подчеркивают качества коллег, которые проявляются как в деловых, так и межличностных контактах.

- Руководитель, по мнению сотрудников, «проявляет интерес к деятельности подчинённых», «не демонстрирует своего превосходства», «даёт конструктивную критику», готов оказать помощь и поддержку в выполнении производственных задач в ходе трудовой деятельности. Кроме этого, руководителя организации сотрудники охарактеризовали как «оригинального», «профессионала в своем деле», «с нестандартным мышлением и подходом к решению проблем». По сочетанию разнообразных личностных смыслов, включенных в описание руководителя организации можно выделить когнитивно сложное и когнитивно простое представление. Выявлено, что существуют статистически значимые различия образа руководителя в сознании сотрудников, работающих в офисе и удаленно ($\chi^2_{\text{эмп}} = 5,6$, $p < 0,05$). 80 % подчиненных, работающих дистанционно, имеют когнитивно простое представление о руководителе, выделяют его отдельные формальные характеристики. 63 % работников офиса имеют когнитивно сложное представление о руководителе, описывают разные его черты и формы активности. Выявленный результат можно объяснить тем, что сотрудники, работающие в офисе, больше взаимодействуют с руководителем организации и обладают большей информацией о нем, в отличие от сотрудников, работающих дистанционно.

- Пространственные характеристики ситуации — офисные сотрудники описывали свое рабочее место такими разноплановыми характеристиками, как «светлое», «современное», «технически оснащенное», «тесное», «шумное», «имеющее все необходимое для работы», «отражающее меня». Следовательно, для них в пространственной среде организации значимы признаки, связанные с физическими, техническими условиями труда и их индивидуальными особенностями. В подгруппах работающих в офисе и дистанционно выявлены статистически значимые различия личностных смыслов, описывающих «пространственные характеристики ситуации» ($\chi^2_{\text{эмп}} = 20$, $p < 0,01$). Так, 87 % работающих в офисе воспринимают обстановку в организации как менее комфортную, «шумную». В то же время 90 % сотрудников, работающих дистанционно, описывают место работы как «комфортная, просторная», «домашняя обстановка», позволяющая сосредоточиться на рабочих задачах и исключая отвлекающие факторы.

- Особенности поведения в организации описываются как «взаимовыручка», «помощь», «сотрудничество», «взаимоуважение и честность», «самостоятельность» и «несение ответственности за свою работу», «уважение к чужому времени и труду», «здоровая конкуренция», «приверженность спорту и здоровому образу жизни». Среди традиций в организации, сотрудники выделили следующее: «игры в мафию», «совместные корпоративные мероприятия», «активное времяпрепровождение», «дни рождения сотрудников». Видно, что коллектив состоит из молодежи (средний возраст 30 лет), находящихся на стадии социально-профессиональной адаптации (опыт работы в компании от 2 месяцев до 3 лет), поэтому в организации такими формами активности создаются условия для сотрудничества и поддерживается благоприятный социально-психологический климат.

- Внешнее взаимодействие организации, клиентов организации сотрудники описывают положительно как «серьезных», «благополучных», «делающих мир лучше», «честных», «современных» и «лояльных».

Выявленные личностные смыслы отражают значимые элементы ситуации в организации — материальные и социальные ресурсы, обеспечивающие профессиональную деятельность сотрудников.

Путем обобщения ответов респондентов по смысловому наполнению были выделены четыре типа образа организации:

Первый тип — «организация как место самореализации» характерен для 35 % респондентов (14 человек). Такое представление об организации отличается тем, что сотрудник воспринимает компанию как место, где может реализовать свой потенциал, идеи и улучшить профессиональные навыки и компетенции. Зачастую такой вид организации выделяется молодыми сотрудниками или сотрудниками с небольшим опытом работы.

Второй тип — «организация как средство заработка» — наблюдается у 25 % опрошенных (10 человек). В данном случае организация воспринимается сотрудником формально, как место заработка, не требующее большой эмоциональной включенности.

У 23 % респондентов (9 человек) образ ситуации в организации относится к третьему типу — «организация как семья», которая в глазах сотрудников предстает как комфортное и уютное место, ассоциирующееся с домом. В такой организации отношения между сотрудниками и руководителем выстраиваются на основе поддержки, взаимопонимания и доверительных взаимоотношений.

17 % от выборки (7 человек) относятся к четвертому типу — «организация как место времяпрепровождения», которая воспринимается сотрудниками как место, где они находятся в процессе своей работы, с четко определенным временем рабочего дня, обеденным перерывом и прочим. В данном случае организация воспринимается сотрудником как место, куда он приходит для того, чтобы выполнять свои обязанности в течении рабочего дня.

Видно, что сотрудники одной организации по-разному ее воспринимают. Совокупность ресурсов, выделяемых в обозначенных типах образов, составляют социально-психологический потенциал организации, позволяющий субъекту организовывать и реализовывать профессиональную деятельность. Для трети опрошенных сотрудников организаций в восприятии данной ситуации выделяются ресурсы, позволяющие реализовать профессиональный потенциал. Практически по четверти респондентов видят в организации либо эмоционально насыщенные отношения, либо как источник материальных ресурсов. Полагаем, что выделение субъектом в ситуации только отдельных ресурсов не позволяет реализовать потенциал организации в целом, что нуждается в дальнейшем изучении.

В ходе анализа данных по типам образов организации выявлены статистически значимые различия между сотрудниками, работающими в офисе и дистанционно ($\chi^2_{эмп} = 8,7$, $p < 0,05$). В таблице 1 представлено распределение типов в изучаемых подгруппах.

Таблица 1

**Частота встречаемости типов образов ситуации
в организации у сотрудников, работающих в офисе и дистанционно (в %)**

Подгруппы	Тип образа ситуации в организации			
	«организация как семья»	«организация как средство заработка»	«организация как место для времяпрепровождения»	«организация как место самореализации»
Сотрудники, работающие дистанционно	10	60	10	20
Сотрудники, работающие в офисе	27	13	20	40

Составлено авторами

Так, 60 % сотрудников, работающих дистанционно, характеризуют организацию, как средство для заработка, чем сотрудники, работающие в офисе. Сотрудники же, работающие в офисе, в свою очередь, в большей степени характеризуют организацию, как место самореализации. Данные различия можно объяснить тем, что, находясь дистанционно от офиса организации, руководителя и коллег, у сотрудника не формируются неформальные связи и привязанность в компании, он относится к ней более формально, и рассматривает для себя компанию как средство получения денег за выполненный объем работы. Сотрудник же, находящийся в офисе, больше взаимодействует с руководителем и коллективом и расценивает организацию как место реализации своих навыков и потенциала.

Кроме анализа качественных данных, проводилось сравнение сотрудников, работающих в офисе и дистанционно, по показателям восприятия ситуации в организации, полученных с помощью методики «Семантический дифференциал жизненной ситуации» (О.В. Александрова, И.Б. Дерманова) (табл. 2).

Таблица 2

**Средние значения показателей восприятия ситуации
в организации сотрудников, работающих в офисе и дистанционно**

Шкалы, описывающие характеристики представления о ситуации в организации	Средние значения по шкалам в подгруппе сотрудников, работающих в офисе	Средние значения по шкалам в подгруппе сотрудников, работающих дистанционно	U-критерий Манна-Уитни
Владение ситуацией	4,7	2,2	40,5*
Эмоциональное переживание ситуации	3,2	3,0	139
Позитивные ожидания от ситуации	4,2	4,4	143
Обыденность и повседневность ситуации	4,8	4,6	134
Разрешимость ситуации	3,9	3,9	144
Личная включенность и вера в преодолимость ситуации	3,7	3,8	146
Энергетический заряд ситуации	4,5	1,8	30,5*
Уровень понимания ситуации	4,3	2,0	38*

Примечание: обозначено * — различия статистически достоверны ($p < 0,01$). Составлено авторами

В таблице 2 видно, что для большинства респондентов ситуация в организации определяется, как «обыденная» и «однозначная», «отзывчивая» и «информативная», порождающая позитивные ожидания и ощущение возможности преодолеть трудности, без яркой эмоциональной окраски, что может быть также связано с тем, что сотрудники имеют достаточный опыт работы в данной сфере профессиональной деятельности.

С помощью корреляционного анализа Пирсона в целом по выборке были выявлены связи между шкалами методики «Семантический дифференциал жизненной ситуации» (О.В. Александрова, И.Б. Дерманова). Существует прямая умеренная связь между переменными «Эмоциональное переживание ситуации» и «Владение ситуацией» ($r = 0,445$, $p < 0,05$). Данная связь показывает, что сотрудники, чувствующие контроль над ситуацией в организации и её управляемость, дают ей положительную оценку, как желанной и приятной. Также обнаружена прямая умеренная связь между переменными «Эмоциональное переживание ситуации» и «Обыденность и повседневность ситуации» ($r = 0,475$, $p < 0,05$). Данная связь показывает, что чем выше у сотрудника уровень эмоционального переживания ситуации, тем больше он характеризует ситуацию, как будничную и обыденную, исключая её остроту и сложность для субъекта.

Сравнивая полученные особенности представления о ситуации в организации в исследуемой выборке, можно сказать, что в целом, представления совпадают, но имеются достоверные различия в определении факторов «Владения ситуацией» ($U_{эмп} = 40,5$, $p < 0,01$), «Энергетическом заряде ситуации» ($U_{эмп} = 30,5$, $p < 0,01$) и «Уровень понимания ситуации» ($U_{эмп} = 38$, $p < 0,01$). Для сотрудников, работающих в офисе, ситуация в организации представляется как «возбуждающая» и «логичная». Для большинства респондентов, работающих дистанционно, ситуация в организации воспринимается как «неинформативная» и «непонятная», но в то же время как близкая к расслабляющей и иррациональной. Выявленную особенность можно объяснить тем, что работа в стенах компании действует мобилизующе на сотрудников, в то время как работа дома или в организуемом самими сотрудниками пространстве позволяет им чувствовать себя более расслабленно.

Выводы

Полученные в ходе исследования данные показали различия по ряду показателей между сотрудниками, работающими в офисе и в дистанционном формате. В целом сотрудники, работающие в удаленном формате, чаще характеризуют организацию как место получения материального дохода. Офисные работники, в свою очередь, чаще рассматривают организацию, как место самореализации, дающее возможности для достижения профессиональных целей. Дистанционные работники отмечают неспособность прогнозировать развитие ситуации в организации, преодолевать преграды и трудности. Для них образ организации связан с отсутствием безопасности и позитивного контроля ситуации. При этом рабочее пространство удаленные сотрудники воспринимают как комфортное. Важно отметить, что сотрудники с дистанционной работой в качестве средств труда используют информационно-коммуникативные технологии и организуют свой труд самостоятельно в имеющихся у них условиях. Работающие в офисе в большей степени положительно оценивают ситуацию, ощущают эмоциональную включенность и энергетический заряд организации. Ситуация в организации для них шумная и менее комфортная. Кроме этого, обнаружены различия в восприятии руководителя организации. Образ руководителя в сознании офисных сотрудников наполнен большим числом содержательных характеристик, более когнитивно сложный, в отличие от работающих дистанционно.

Выявленные отличия можно объяснить тем, что сотрудники, работающие дистанционно, более изолированы от коллег и руководителя, чем сотрудники, работающие в офисе, и, соответственно, могут быть не так информированы о жизни и стратегии развития компании, о том, что происходит с организацией в настоящем и какие имеются её перспективы развития в будущем, что может вызывать чувство не подконтрольности ситуации и низкий уровень понимания ситуации в организации.

Следовательно, образ ситуации в организации в целом и восприятие отдельных ее элементов показали, что бытийный аспект — само пространство, в котором субъект трудится, играет важную роль в смысловой регуляции профессиональной деятельности. Работа в офисе позволяет сотрудникам, в отличие от работающих удаленно, вовлекаться в большее число разнообразных организационных взаимодействий и контактов, получать больше значимой информации о субъектах, деятельности и организации в целом и руководствоваться этой информацией при решении трудовых задач. Сотрудники с дистанционной формой работы, несмотря на выявленную ограниченность образа ситуации в организации, получают возможность самостоятельно организовывать комфортное рабочее пространство. В дальнейшем изучении нуждается вопрос о влиянии условий удаленной работы на функциональные состояния и лояльность сотрудников с разными формами precarious занятости.

Результаты проведенного исследования могут использоваться в консультативной и тренинговой работе по адаптации и повышению лояльности персонала, работающего дистанционно.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дёмин А.Н. Психология precarious занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению / А.Н. Дёмин // Организационная психология. — 2021. — Т 11, № 2. — С. 98–123. — URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 05.08.2022).
2. Долженкова Ю.В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития / Ю.В. Долженкова, С.В. Сидоркина // Вестник НГУЭУ. 2015. — № 1. — С. 156–161.
3. Разумова Т.О. Баланс семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни / Т.О. Разумова, А.Б. Алёшина, М.А. Серпухова // Уровень жизни населения регионов России. — 2020. — Т 16, № 3. — С. 24–37. — DOI: 10.19181/Ispr.2020.16.3.2.
4. Choudhury P.(R.). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility / P.(R.) Choudhury, C. Foroughi, B. Larson // Strategic management Journal. — 2021. — Vol. 42, Issue 4. — pp. 655–683.
5. Базжина В.А. Развитие нестандартных форм занятости в современной России / В.А. Базжина, И.В. Цыганкова, О.Ю. Никишина // Российское предпринимательство. — 2014. — Т 15, № 24. — С. 71–86.
6. Камарова Т.А. Исследования достоинств, недостатков и методов вовлеченности в дистанционную занятость / Т.А. Камарова // Материалы XXII Международной конференции памяти профессора Л.Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования», 21.03.2019-23.03.2019. — Екатеринбург: УрФУ, 2019. — С. 1841–1851. — URL: <http://hdl.handle.net/10995/80424> (дата обращения: 15.08.2022).
7. Barrero J.M. Why Working From Home Will Stick / J.M. Barrero, N. Bloom, J. Steven // Becker Friedman Institute for Economics Working Paper. — 2021. — № 2020-174. — DOI: 10.2139/ssrn.3741644.
8. Gibson J.W. Telecommuting in the 21st Century: Benefits, Issues, and a Leadership Model Which Will Work / J.W. Gibson, Ch.W. Blackwell, P. Dominicus, N. Demerath // Journal of Leadership Studies. — 2002. — Vol. 8, Issue 4, pp. 75–86.
9. Gajendran R.S. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences / R.S. Gajendran, D.A. Harrison // Journal of Applied Psychology. — 2007. — Vol. 6, Issue 92, pp. 1524–1541. DOI: 10.1037/0021-9010.92.6.1524.
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 // Front Psychol. — 2021. — Vol. 12: 730969. — DOI: 10.3389/fpsyg.2021.730969.

11. Рябикина З.И. Субъектно-бытийный подход к изучению развивающих личность противоречий / З.И. Рябикина // Психологический журнал. — 2008. — Т. 29, № 2. — С. 78–87.
12. Бурлачук Л.Ф. К психологической теории ситуации / Л.Ф. Бурлачук, Н.Б. Михайлова // Психологический журнал. — 2002. — Т 23, № 1. — С. 5–18.
13. Магнуссон Д. Ситуационный анализ: Эмпирические исследования соотношений выходов из ситуаций / Д. Магнуссон // Психологический журнал. — 1983. — Т 4, № 2. — С. 28–33.
14. Аргайл М. Основные характеристики ситуаций / М. Аргайл // Психология социальных ситуаций: хрестоматия. — СПб, 2001. — С. 165–188.
15. Jones L. Employee perceptions of organizational change: impact of hierarchical level / L. Jones, B. Watson, E. Hobman, P. Bordia, C. Gallois, V.J. Callan // Leadership and Organization Development Journal. — 2008. — Vol. 29, № 4. — pp. 294–316. — DOI: 10.1108/01437730810876122.
16. Katsaros K.K. Exploring employees' perceptions, job-related attitudes and characteristics during a planned organizational change / K.K. Katsaros, A.N. Tsirikas, S.-M.N. Bani // Journal of Business Science and Applied Management. — 2014. — Vol. 9, Issue 1. — pp. 36–50.
17. Ristino R.J. Employee Perceptions of Organizational Culture's influence on their Attitudes and Behaviour / R.J. Ristino, J.M. Michalak // Journal of East European Management Studies. — 2018. — Vol. 23, № 2. — pp. 295–322.
18. Александрова О.В. Семантический дифференциал жизненной ситуации / О.В. Александрова, И.Б. Дерманова // Консультативная психология и психотерапия. — 2018. — Т 26, № 3. — С. 127–145.

Kireeva Oxana Vasilevna

Kuban State University, Krasnodar, Russia

E-mail: OKSANA-KIREEVA@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9554-7356>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=850207

Loktionova Maria Vladimirovna

Kuban State University, Krasnodar, Russia

E-mail: mashoca@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9524-251X>

The image of the organization of employees working in the office and remotely: a subjective-existential approach

Abstract. The article deals with the problem of semantic regulators of personality activity within the framework of the subject-being approach. We believe that personal meanings fixed in the image of being space regulate the activity of the subject. The authors present the results of a comparative analysis of the image of the situation of professional activity of employees working in different employment conditions: office and remote workers. An employee in the conditions of a remote work format is a subject of precarious employment, since he may be in conditions of instability and non-guaranteed provision of working conditions by the employer. Accordingly, he has to independently organize a workplace suitable for labor functions in his being space, maintain professional activity at the proper level. At the same time, he builds work and relationships with the manager and the team on the basis of personal meanings and the image of the organization. The purpose of the study is to identify the features of the semantic content of the image of the organization in the minds of employees working remotely and in the office. 40 people were interviewed, 10 of whom work completely remotely. It is established that employees working in a remote format, compared with those working in the office, the image of the organization and the head is less filled with meaningful characteristics, the workspace is perceived as more comfortable, less emotionally saturated. Employees at remote work perceive themselves to a lesser extent as owning the situation in the organization and have a low estimate of their ability to understand the organizational situation. It is concluded that there are significant differences between the image of the situation in the organization of employees working in the office and in a remote format. The results of the study can be used in the advisory and training work of managers and employees of organizations with different forms of employment.

Keywords: semantic regulators; image; perception of space; personality as a subject of precarious employment; remote employment; subject-being approach; organization; workplace