

ВЛИЯНИЕ УДАЛЕННОЙ ФОРМЫ РАБОТЫ НА ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ

А.В. Прокудина, магистрант

Самарский филиал Московского городского педагогического университета
(Россия, г. Самара)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-2-1-39-42

Аннотация. Статья посвящена исследованию влияния удаленной работы на эмоциональное состояние работников. В качестве исследовательской цели автором была определена попытка оценить положительные и отрицательные стороны работы в онлайн-формате. Методом выбрано психодиагностическое тестирование. В статье приводится сравнение нескольких методик. На основании анализа двух групп респондентов, работающих удаленно, а также привлечения контрольной группы офисных респондентов, устанавливается, что переход на онлайн-формат работы в первые полгода у большинства вызывает стресс и тревогу, а по истечении года у работников растет продуктивность и уровень уверенности в себе.

Ключевые слова: удаленная форма работы, эмоциональное состояние, эмоции, работа из дома, стресс.

Удаленный формат работы быстро и прочно врос в жизнь населения всей планеты. Объективная необходимость в нем появилась довольно давно, а в период пандемии, которая охватила весь мир, количество сотрудников, работающих из дома, резко возросло и составило около 11% всего работоспособного населения.

Первые ассоциации с возможностью работать не из офиса, а удаленно – свобода, отдых, радость. Однако, как показывает практика, из-за отсутствия плотного контакта с коллегами онлайн-формат приводит к отчаянию, снижению самооценки, самодисциплины и депрессии.

А у большого количества людей ещё и проявляется феномен презентеизма (от англ. present – присутствовать) – неэффективного нахождения на рабочем месте дольше необходимого или оговоренного условиями трудового договора времени. При этом в офисе презентеизм чаще всего заключается в том, что сотрудник задерживается после работы, демонстрируя свое рвение, или выходит на работу в период болезни, показывая равнодушное отношение к компании. Удаленные же сотрудники перерабатывают, словно убеждая руководство в том, что возможность трудиться из дома им дали не напрасно. Наряду с этим отсутствие постоянного

контроля со стороны руководителя сказывается на самодисциплине и приводит к нерациональному распределению рабочего времени, что влечет за собой низкую производительность и психологическую усталость.

Негативный эффект презентеизма заключается в том, что, находясь на рабочем месте дольше необходимого, сотрудник не повышает свою личную эффективность, как может изначально показаться. Его продуктивность падает, появляется чрезмерная усталость, что напрямую ведет к утомляемости и эмоциональному выгоранию.

Удаленный формат работы – это, безусловно, еще не до конца изученное явление, и на каждого человека он влияет по-своему, заставляя испытывать весь спектр эмоций – от эйфории до отчаяния. Кто-то морально и эмоционально готов к такому режиму изначально, у кого-то начинается паника. У одних получается быстро приспособиться, другим для этого требуется много времени.

Влияние удаленного формата работы на психическое и эмоциональное состояние у всех сотрудников разное, однако при проведении определенных тестов с несколькими группами респондентов можно выделить общие черты и тенденции.

На основе психодиагностических методик было проведено полноценное исследование влияния удаленного режима работы на психику 3 групп респондентов и сделаны определенные выводы, с которыми и предлагает ознакомиться данная статья.

В статье также раскрываются причины роста тревоги у офисных сотрудников при переходе на удаленный формат работы.

Результаты исследования

Исследование проводилось среди сотрудников сферы маркетинга и рекламы в возрасте от 25 до 37 лет. В эксперименте участвовали 45 человек, из них 15 работают удаленно более 1 года, 15 – менее 6 месяцев и 15, взятые контрольной группой, работают в офисе.

Была сформирована группа тестов, с помощью которых у респондентов, работающих в удаленном режиме, были выявлены характеристики эмоционального состояния, отличающие эту группу от контрольной. Эти же тесты помогли установить, влияет ли фактор длительности работы в режиме онлайн на степень выраженности изменения эмоционального состояния.

На втором этапе результаты психодиагностики были проверены с помощью методов математической статистики.

На третьем этапе была проведена интерпретация полученных данных.

Исследование по шкале депрессии Беке

Первое исследование было проведено с помощью шкалы депрессии Беке.

Согласно полученным результатам исследования, никто из испытуемых не показал явно выраженной или умеренной депрессивной симптоматики.

Больше всего респондентов без депрессивной симптоматики обнаружилось в контрольной офисной группе. Чуть меньше таких респондентов оказалось в группе тех, кто перешел на удаленную работу менее полугода назад. А у группы работающих из дома больше одного года показатель имел среднее значение между контрольной группой и теми, кто только начал работать в удаленном режиме.

Это свидетельствует о том, что в течение первых 6 месяцев работы в режиме онлайн сотрудники испытывают стресс из-за непривычного формата работы, однако по достижении 1 года их эмоциональное состояние приходит в норму, переживания снижаются и люди адаптируются к новым условиям. К тому стало очевидным, что удаленный формат работы подходит далеко не всем, так как вызывает больший стресс, чем работа в офисе.

Исследование по методике определения доминирующего состояния ДС-6 (сокращенный вариант)

Согласно исследованию по шкале ДС-6, с переходом сотрудника на удаленную работу в течение полугода значительно вырастает уровень следующих показателей: готовность к преодолению сложностей, энергичность, уверенность в своих силах, устойчивость эмоционального фона, удовлетворенность жизнью в целом, а также адекватность самооценивания. В течение следующих 6 месяцев все эти критерии демонстрируют еще больший рост.

Заключение

Проведенные исследования позволяют сделать однозначные выводы:

1. При переходе на удаленный режим офисные работники испытывают стресс и беспокойство из-за непривычного формата. Многим не удается сразу установить и соблюдать четкий распорядок рабочего времени, что значительно снижает продуктивность. Некоторые компании вводят систему контроля за рабочим временем удаленного сотрудника, что создает у работника ощущение слежки и, как следствие, повышенную тревожность и психологическое напряжение.

2. Данная тенденция наблюдается по большей части в первые 6 месяцев удаленной работы. По истечении этого времени большая часть сотрудников привыкает к новым условиям, научившись эффективно планировать свой день. Они адаптируются к новому формату общения с коллегами и руководством, и вышеупомянутые показатели приходят в норму. Вместе с этим качественно меняются такие показатели, как вера в себя, энергичность и работоспособность – вероятно, вследствие прошедшего

периода адаптации. Средняя вероятность возникновения депрессии возрастает в первые полгода и затем падает.

3. Несмотря на то, что основная часть перешедших на удаленный режим работы спустя полгода адаптируется к новому формату, показывая повышение работоспособности и продуктивности, а также снижение уровня стресса и тревоги, всё же остается некоторое количество тех, кому удаленный формат работы не подходит совсем. Такие работники, несмотря на все свои усилия научиться работать в новых условиях, отсеиваются, так как их личностные качества не позволяют им сохра-

нять продуктивность, и лучшим выходом для них станет возвращение в офис.

Безусловно, перед тем, как решать, подходит ли удаленный режим работы каждой конкретной личности, человеку необходимо в течение определенного времени протестировать новые условия работы. Лишь затем можно будет делать четкие выводы, какой из режимов работы – офисный, удаленный или даже гибридный – для него наиболее продуктивен. Для работодателей и их подчинённых это оптимальный способ эффективного выполнения поставленных бизнесом задач.

Библиографический список

1. Сергеев Д. Якутский психолог о влиянии удаленки на сотрудника и эмоциональном выгорании. // Новости Якутии и Якутска — свежие новости онлайн на сайте ysia.ru. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ysia.ru/yakutskij-psiholog-o-tom-kak-vliyaet-udalenska-na-sotrudnika-i-kak-ne-vyoret-pri-etom>. (Дата обращения: 11.02.2023).

2. The Challenger. Работа из дома: как влияет на эмоциональное здоровье и можно ли избежать проблем // The-Challenger.ru - Ты можешь больше! — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://the-challenger.ru/biznes-2/karera/rabota-iz-doma-kak-vliyaet-na-emocionalnoe-zdorove-i-mozhno-li-izbezhat-problem/> (Дата обращения: 10.02.2023).

3. Казарин Л.А. Эмоциональное выгорание в условиях удаленной работы. Признаки и симптомы. // Сайт профессиональных психологов – психологическая помощь и онлайн консультации. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.b17.ru/article/325404/> (Дата обращения: 12.02.2023).

4. Microsoft. The Next Great Disruption Is Hybrid Work – Are We Ready? // Microsoft – облачные технологии, приложения и игры. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work> (Дата обращения: 09.02.2023).

5. Дергаева Ю. Удаленный из жизни сотрудник: как фриланс подрывает наше психическое здоровье // Нож – Ежедневное чтение умного человека. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://knife.media/distant-sadness/> (Дата обращения: 07.02.2023).

THE INFLUENCE OF THE REMOTE FORM OF WORK ON THE EMOTIONAL STATE

A.V. Prokudina, *Graduate Student*
Samara Branch of Moscow City Pedagogical University
(Russia, Samara)

Abstract. *The article is devoted to the study of the impact of remote work on the emotional state of employees. As a research goal, the author identified an attempt to evaluate the positive and negative aspects of work in an online format. The method chosen is psychodiagnostic testing. The article provides a comparison of several techniques. Based on the analysis of two groups of respondents working remotely, as well as the involvement of a control group of office respondents, it is established that the transition to an online format of work in the first six months causes stress and anxiety for most, and after a year, productivity and self-confidence levels increase among employees.*

Keywords: *remote form of work, emotionally, work from home, stress.*