

ПСИХОЛОГИЯ ДИСТАНТА

Дата: 2022-04-18

Источник данных: онлайн-опрос, выборка из панели VoxRu.Net репрезентативная в отношении активной (месячной) российской аудитории интернета

Уход от традиционных и внедрение дистанционных форм труда создает условия для роста тревожности, коммуникативных и личностных проблем, кризиса профессиональной ориентации и мотивации.

Страх и тревога являются весьма распространенными эмоциями, сопровождающими жизнь человека в различных жизненных и рабочих ситуациях. Будучи негативными переживаниями, они могут существенно снижать качество жизни человека и негативно влиять на эффективность его деятельности.

Digital Research провел исследование зависимости между уровнями профессиональной мотивации, организационной лояльности и уровнями ситуативной, личностной тревожности. В онлайн-тестировании приняли участие 1230 специалистов российских компаний от 24 до 55 лет, имевших за последние 2 года (то есть, с начала ввода анти-ковидных ограничений) опыт дистанционной (удаленной) работы.

С помощью психологических тестов (Ч.Д.Спилбергера-Ю.Л.Ханина, А.А.Реана, Л.Портера), валидность которых подтверждена экспериментально, было установлено, что между уровнями личностной и ситуативной тревожности существует положительная зависимость.

У сотрудников с повышенным уровнем личностной тревожности (как фундаментальной характеристики) с наибольшей вероятностью проявляется повышенный уровень ситуативной тревожности (как динамической характеристики).

Однако влияние тревожности на интересующие работодателя характеристики сотрудников не симметрично: - Низкая трудовая мотивация (слабая ориентация на достижение) обусловлена, в первую очередь, высоким уровнем личностной тревожности и, во вторую очередь, уровнем ситуативной тревожности. - Тогда как снижение уровня организационной лояльности обусловлено, прежде всего, ростом ситуативной тревожности и практически не зависит от уровня личностной лояльности.

Отрицательное прямое влияние ситуативной тревожности на трудовую мотивацию отчасти компенсируется условиями, в которых проходила

удаленная работа сотрудников. Заметный рост уровня ситуативной тревожности (и снижения трудовой мотивации) имеет место в течение первого месяца перехода с привычного на удаленный режим работы. Затем, по мере роста времени работы на удаленке (и при соответствующих мерах стимулирования, принимаемых работодателем) уровень трудовой мотивации может вернуться к обычному.

Если работа на удаленке превышает адаптационный («шоковый») период в 1 месяц и длится до 1 года, то она начинает восприниматься сотрудниками с более позитивной стороны и усиливает желание иметь в будущем возможность дистанционной работы. И чем позитивнее такая оценка – тем сильнее желание работать удаленно.

В группе тестируемых сотрудников, имеющих опыт работы на удаленке, 61% считают дистант лучше традиционного формата работы и хотели бы иметь возможность удаленной работы в будущем. Еще 13,8% несмотря на негативное отношение к дистанционной работе, все-таки хотели бы иметь такую возможность в будущем. Только 11,4% сотрудников опыт удаленки не понравился и они не хотят иметь такой опыт в будущем.

При продолжительном периоде удаленной работы возможно снижение организационной лояльности в связи с утратой корпоративной идентичности. Среди протестированных сотрудников, желающих иметь возможность удаленной работы в будущем, движущим мотивом является работа в домашней обстановке (52,9%) при минимуме очных контактов с коллегами и начальством (37,5%).

Напротив, среди протестированных сотрудников, не желающих иметь возможность удаленной работы в будущем, основной претензией к удаленке является отсутствие «живого общения (78,6%) и «рабочей» обстановки (64,3%), а также дефицит «впечатлений» (35,7%).

В ситуации, когда работа в удаленном режиме перестает восприниматься как временная санитарная мера, происходит разрушение организационной лояльности – большинство сотрудников еще готовы повышать производительность своего труда, но уже не готовы работать сверхурочно, так как границы рабочего времени оказываются размыты, а регламентирующие рабочий процесс требования и инструкции утрачивают воздействие.

В такой ситуации противники удаленной работы предпочитают говорить скорее о психологической неспособности организовать и настроить самих себя на полноценную работу (57,1%). В качестве обязательных условий удаленной работы они называют поддержание неформальных связей в коллективе: чаты, поздравления коллег, совместные мероприятия онлайн (50,0%), организацию клубов по интересам: йога, изучение иностранных языков, диетолог, фотография (42,9%).

Напротив, сторонники удаленной работы видят основную проблему в недостатке технических возможностей организовать полноценное рабочее место (40,0%). В качестве обязательных условий удаленной работы они называют помощь при организации рабочего места, оплате расходных

материалов, компенсации расходов на интернет, электричество (67,3%), обучающие онлайн семинары, тренинги (41,3%).

Компания Digital Research проводит маркетинговые исследования аудитории интернета с использованием технологии онлайн опросов и веб-панелей,

По вопросам информационного сотрудничества и проведению исследований обращайтесь к Александру Иванову – тел. +7 (812) 920-68-12, info@digitalresearch.ru