

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Факультет психологии

Кафедра социальной психологии
наименование кафедры

Особенности выраженности переживаний благополучия в
профессиональной деятельности у работника очной и дистанционной
форм трудоустройства
наименование темы выпускной квалификационной работы бакалавра

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
БАКАЛАВРА

студента 4 курса 461 группы

направления (специальности) 37.03.01 «Психология»

код и наименование направления (специальности)

факультета психологии СГУ

наименование факультета, института, колледжа

Кузнецовой Полины Николаевны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель
Доцент кафедры социальной

психологии, к.психол.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

А.Ю. Смирнова

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

д. психол. н., профессор

должность, уч. степень, уч.

звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Саратов, 2025

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования обусловлена значительными изменениями в организации труда, вызванными цифровизацией, глобальными социальными сдвигами и последствиями пандемии COVID-19. Эти изменения способствовали массовому переходу работников на дистанционные формы занятости, что, в свою очередь, привело к трансформации восприятия профессиональной среды, стиля жизни и психологического состояния трудящихся. Профессиональное благополучие выступает важнейшим показателем субъективной оценки человеком своей трудовой деятельности и связано с такими факторами, как удовлетворённость работой, вовлечённость, мотивация, эмоциональное состояние и чувство профессиональной самореализации. Различия в условиях очной и дистанционной работы могут по-разному влиять на данные аспекты: с одной стороны, дистанционная форма обеспечивает большую гибкость и автономию, с другой — может способствовать изоляции, нечеткости границ между личной и рабочей жизнью, эмоциональному выгоранию.

В настоящее время в научной литературе всё большее внимание уделяется вопросам благополучия и психологического комфорта работников в новых организационных форматах. Однако остаётся недостаточно изученным вопрос о том, как различия в форме трудоустройства (очная vs дистанционная) влияют на выраженность переживаний благополучия в профессиональной деятельности. Это делает изучение данной темы не только теоретически значимым, но и практически востребованным — как для специалистов в области организационной психологии, так и для руководителей, стремящихся к созданию благоприятной рабочей среды и повышению эффективности персонала. Таким образом, исследование особенностей переживаний профессионального благополучия у работников различных форм занятости позволяет более глубоко понять механизмы

адаптации личности к изменяющимся условиям труда и разработать эффективные подходы к психологической поддержке и управлению персоналом.

Цель настоящего исследования является раскрытие теоретических и практических аспектов особенностей выраженности переживаний благополучия в профессиональной деятельности у работника очной и дистанционной форм трудоустройства.

Объектом исследования является переживание благополучия в профессиональной деятельности.

Предмет исследования: сравнение переживания благополучия в профессиональной деятельности среди работающих в очной форме занятости и работающих удаленно.

Общая гипотеза исследования: Очная и удалённая формы занятости в различной степени влияет на показатели переживаний в профессиональной деятельности, лояльности персонала к организации и субъективного благополучия.

Для достижения цели поставлены следующие **задачи:**

- раскрыть понятие психологического благополучия в профессиональной деятельности, основные модели и влияющие факторы;
- выявить особенности отношения к профессиональной деятельности (лояльности) работников очной и дистанционной форм трудоустройства;
- отразить основные риски и преимущества удалённой и традиционной работы для переживания благополучия;
- провести практическое исследование переживания благополучия в профессиональной деятельности: подобрать необходимые методики и организовать исследовательский процесс;
- описать и изложить эмпирические результаты и их анализ.

Теоретико-методологической основой исследования послужили:

труды, посвящённые психологическому благополучию личности таких авторов, как: Заусенко И. В., Киселева, К. В., Шамионов Р. М, Шевеленкова Т. Д., Фесенко Т. П. и др. Проблемы переживания благополучия в профессиональной деятельности занимались такие исследователи как: Бояркин М.Ю., Долгополова О.А., Зиновьева Д.М. Дружилов С. А., Леонтьев Д.А., Осин Е. Н., Л.Терстоун, Шевчук А. В. и др.

Методы исследования: общенаучные методы теоретического познания (дедукция, индукция, синтез и анализ); психологическое тестирование; математические методы статистической обработки данных (Тест Колмогорова-Смирнова, Критерий Стьюдента, коэффициент Альфа Кронбаха).

Психологическое тестирование включало применение следующих **методик:**

– методика «Диагностика переживаний в профессиональной деятельности» Е.Н. Осина и Д.А. Леонтьева;

– методики оценки лояльности персонала к организации по шкале Л. Терстоуна;

– теста-опросника субъективного благополучия Р.М. Шамионова и Т.В. Бесковой.

Для обработки полученных результатов использованы методы математической статистики: критерий Колмогорова-Смирнова, критерий Стьюдента для несвязанных выборок.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования заключается в описании взаимосвязи, проведённой на основе эмпирических исследований показателей переживаний профессиональной деятельности, организационной лояльности и субъективного благополучия личности, между занятыми в очной форме и работающими удалённо.

Практическая значимость: Практическая значимость состоит в возможности применения результатов исследований для организационных

психологов, занимающихся изучением переживаний профессиональной деятельности работников различных форм занятости.

Эмпирическая база исследования. Сформированы 2 группы респондентов: первая группа, работающие очно – 8 респондентов, мужчин и женщин в возрасте от 23 до 58 лет; вторая группа, работающие удалённо – 10 респондентов, мужчин и женщин в возрасте от 25 до 52 лет. Тестирование проводилось анонимно, в форме письменного заполнения анкетных форм.

Содержание работы

Первая глава «Теоретико-методические аспекты исследования переживания благополучия в профессиональной деятельности» включает десять параграфов.

В первом параграфе «Понятие психологического благополучия в профессиональной деятельности, основные модели и влияющие факторы» проводится критический анализ литературы по основным понятиям. В этом разделе дается теоретическая база для понимания, что такое психологическое благополучие, какие компоненты в него входят, приводятся основные модели исследовательских подходов к нему и какие факторы влияют.

Во втором параграфе «Особенности отношения к профессиональной деятельности (лояльности) работников очной и дистанционной форм трудоустройства» раскрывается проблематика организационной лояльности персонала в разрезе как очной, так и дистанционной форм занятости. Описываются компоненты организационной лояльности, поведенческая и установочная концепции к её исследованию, приводятся различные методы её исследования.

В третьем параграфе «Основные риски и преимущества удалённой и традиционной работы для переживания благополучия» раскрываются достоинства и недостатки дистанционного и традиционного форматов

занятости в контексте анализа профессионального благополучия. Данная проблема раскрывается с позиции интересов работников, так и работодателей.

Вторая глава «Практические аспекты исследования переживания благополучия в профессиональной деятельности» включает три параграфа.

В первом параграфе «Организация исследования» определяется цель исследования, описывается дизайн исследования и выборка участников, представлены этапы проведения исследования и используемые методы статобработки данных».

Во втором параграфе «Применяемые методики» раскрываются практические аспекты применения основных методик: методика «Диагностика переживаний в профессиональной деятельности» Е.Н. Осина и Д.А. Леонтьева; методика оценки лояльности персонала к организации по шкале Л. Терстоуна; тест-опросник субъективного благополучия Р.М. Шамионова и Т.В. Бесковой.

В третьем параграфе «Эмпирические результаты и их анализ» приведены основные выводы по итогам эмпирического исследования.

Проведено тестирование по методике «Диагностика переживаний в профессиональной деятельности» Е.Н. Осина и Д.А. Леонтьева, результаты которых представлены на слайде. Результаты получились неоднозначными. По среднегрупповому показателю «удовольствие» более высокое значение выявлено у работающих очно в сравнении с респондентами, работающими удалённо – 11,6 и 9,9, соответственно. По показателю «смысл» у работающих очно также выявлено, что среднегрупповое значение больше чем у работающих удалённо – 10,7 и 9,2, соответственно. Среднегрупповые показатели усилия были практически равны. Следует отметить, однако, что по показателю пустоты у работающих удалённо выявлена большая величина среднегруппового значения – 13,7 и 12,9, соответственно. Проведен расчёт значение критерия Стьюдента по исследуемым величинам. Таким образом,

по критерию Стьюдента выявлено, что статистически значимое различие прослеживается только по критерию «Удовольствие».

Проведена оценка лояльности персонала к организации по шкале Л. Терстоуна. Результаты представлены на слайде по среднегрупповому значению. Средний балл лояльности был в группе работающих очно респондентов 19,5 против 18,5 у работающих удалённо.

Проведен расчёт значение критерия Стьюдента по исследуемым величинам. Исследуемый в рамках методики оценки лояльности персонала к организации по шкале Л. Терстоуна показатель – балл лояльности – является статистически значимым по критерию Стьюдента.

Проведено тестирование субъективного благополучия по методике Р.М. Шамионова и Т.В. Бесковой, результаты которых представлены таблице 5. Выявлено, что результаты были неоднозначны: у работающих очно показатели были выше по напряжённости и чувствительности, изменению настроения, значимости социального окружения. По работникам, работающим удалённо, показатели были выше по психоэмоциональной симптоматике, самооценке здоровья, степенью удовлетворения повседневной деятельностью. Согласно проверки критерия Стьюдента по методике Р.М. Шамионова и Т.В. Бесковой статистически значимы различия между исследуемыми группами по критериям «Напряжённость и чувствительность», «Психоэмоциональная симптоматика», «Степень удовлетворения повседневной деятельностью».

В заключении приводятся основные выводы. Гипотеза о том, что работники очной (традиционной) и удалённой форм занятости имеют отличия в показателях переживаний в профессиональной деятельности, лояльности персонала к организации и субъективного благополучия нашла свое эмпирическое подтверждение

В целом, по эмпирическим результатам и их анализу сделаны выводы:

– если рассматривать профессиональное благополучие с точки зрения переживаний, то по среднегрупповому показателю «удовольствие», обладающим статистической значимостью, более высокое значение выявлено у работающих очно в сравнении с респондентами, работающими удалённо – 11,6 и 9,9, соответственно;

– с позиции лояльности персонала организации средний балл лояльности был в группе работающих очно респондентов: 19,5 баллов против 18,5 у работающих удалённо;

– с позиции субъективного благополучия среди критериев, которые статистически значимо отличаются – «Напряжённость и чувствительность», «Психоэмоциональная симптоматика», «Степень удовлетворения повседневной деятельностью» – по вторым последним больший балл был выявлен у респондентов, работающих удалённо.

Таким образом, сделан вывод, что проблема переживания профессионального благополучия во многом зависит от субъективных факторов, определяющих зону комфорта каждого работника и степень его потребности в коммуникациях с коллегами, а также от специфики трудовых функций и качестве корпоративной культуры организации.

Раскрыты возможные перспективы дальнейших исследований по проблеме переживаний профессионального благополучия. В первую очередь, для организационного психолога материалы данной ВКР могут быть полезны при работе с теми организациями, где используется смешанный формат работы: часть работников осуществляют трудовые функции на рабочих местах, а часть – в удалённом формате. Материалы исследований переживания профессионального благополучия работников очной и удалённой форм занятости могут быть использованы для разработки общей кадровой политики, корректировании и составлении мотивационных программ, политики стимулирования персонала, мер формирования

благоприятного психологического климата в организации и, в целом, совершенствовании корпоративной культуры.

В частности, исходя из полученных практических результатов сделан вывод, что в таких организациях, где практикуется смешанная форма занятости целесообразно уделять пристальное внимание организационной лояльности среди работников, работающих удалённо. Организационный психолог может использовать ряд стратегий для повышения лояльности среди удалённых сотрудников, фокусируясь на удовлетворении их психологических потребностей, укреплении связей с организацией и повышении вовлечённости. Раскроем ряд направлений.

Поддержка чувства принадлежности и включённости за счёт создания виртуальной культуры команды: регулярные неформальные онлайн-встречи (например, «виртуальные кофе-брейки»); индивидуальные встречи с менеджерами: регулярные 1:1 встречи помогают укрепить личную связь и повысить ощущение значимости; групповые сессии: проведение тимбилдингов, даже в онлайн-формате, с участием психолога для сплочения коллектива.

Развитие доверия и прозрачной коммуникации посредством создания культуры благодарности и публичное признание результатов сотрудников; прозрачности в управлении; анонимных опросы вовлечённости: регулярное изучение настроений и проблем персонала.

Эмоциональная поддержка и развитие устойчивости за счёт создания доступа к психологу или службам ментального здоровья для сотрудников; вебинаров и тренингов по стресс-менеджменту и эмоциональному выгоранию; рекомендаций по организации домашнего рабочего пространства, управление временем и режимом.

Поддержка карьерного роста и самореализации за счёт помощи сотрудникам в постановке карьерных целей и отслеживании их прогресса; доступа к обучающим программам и менторству; участия в принятии

решений: вовлечение сотрудников в проекты и инициативы повышает их ценность в своих глазах и укрепляет связь с компанией. Также организационный психолог может помочь донести ценности компании и сформировать у сотрудников чувство сопричастности; использовать нарративные техники: рассказы о достижениях компании, клиентах, командных успехах, где сотрудники видят вклад своей работы.