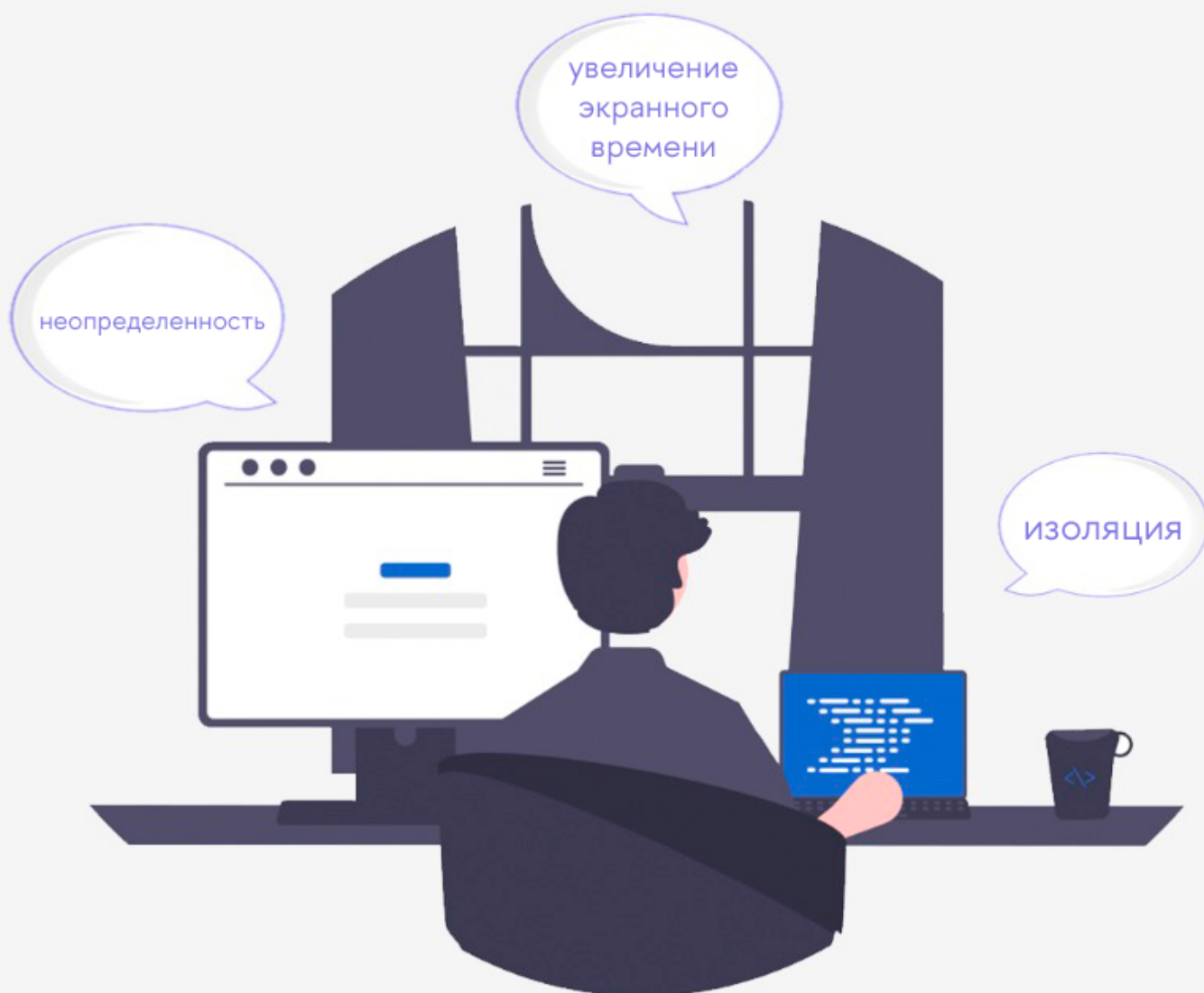


НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

Факультет права



**ИЗУЧЕНИЕ СТЕПЕНИ ВОЗДЕЙСТВИЯ
НА РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ ОСНОВНЫХ
ПСИХОСОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ
ПРИ УДАЛЕННОЙ РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ
ПАНДЕМИИ COVID-19**

Москва, 2021

Социологический опрос выполнен в рамках проекта «**Правовое регулирование отношений, связанных с предупреждением психосоциальных рисков при применении дистанционного труда**», организованного по инициативе Института исследований национального и сравнительного права Факультета права НИУ ВШЭ.

Авторский коллектив (в алфавитном порядке)

Дворкина Анна Михайловна

Малкова Полина Юрьевна

Переверзева Анна Максимовна

Серебрякова Елена Алексеевна

Сулейманова Фатима Олеговна

Координатор проекта от Института исследований национального и сравнительного права: Галкина Наталия Михайловна.

Основные выводы

По результатам анализа данных социологического опроса **исследователями факультета права НИУ ВШЭ**:

1. Подтверждена гипотеза о том, что дистанционная работа в период локдауна была сопряжена с высоким уровнем стресса, обусловленным сопутствующими такой работе психосоциальными факторами.

2. Частично подтверждена гипотеза о том, что удаленная работа в период локдауна отрицательно повлияла на самочувствие работников.

3. Опровергнута гипотеза о том, что наиболее значимыми факторами психосоциальных рисков для дистанционных работников в указанный период, стали социальная и профессиональная изоляция.

4. Выявлено, что обстановка, в которой проживает и осуществляет трудовую деятельность дистанционный работник может оказывать влияние на показатели психосоциальных рисков. Отдельные элементы такой обстановки могут быть самостоятельными стрессорами.

5. Установлено, что стрессорами, имевшими максимальный уровень воздействия на психику дистанционных работников в указанный период, были увеличение экранного времени и невозможность разграничения времени труда и отдыха.

6. Выявлено, что в целом респонденты оценивают опыт дистанционной работы в период принятия мер, направленных на предотвращение распространения эпидемии в 2020 году, положительно и хотели бы продолжать работать в данном формате.

Общие сведения об исследовании

Методы сбора данных для исследования

В рамках исследования авторами был проведен социологический опрос населения России в целях эмпирического выявления факторов психосоциальных рисков при переходе на дистанционный режим труда в период усиления противоэпидемиологических мер.

Вопросы в анкете относились к периоду январь-апрель 2020 года, когда в городах России действовал усиленный режим самоизоляции, и осуществлялся практически повсеместный переход на удаленную работу.

Исследователями была разработана анкета, которая состояла из 22 вопросов. Для выявления связи факторов стресса с социально-демографическими характеристиками респондентов и условиями их работы, в анкету были включены вопросы относительно их пола, возраста, наличия несовершеннолетних детей, количества дней работы на удалённой работе во время режима самоизоляции и другие. Вопросы, направленные на выявление оценки респондентами своего опыта работы из дома в условиях пандемии, касались окружающей обстановки, факторов, непосредственно связанных с рабочим процессом и отдыхом, а также изменения самочувствия респондентов в период дистанционной работы. В целях составления анкеты, факторы стресса были выделены авторами на основании результатов проведённых ранее исследований¹ и личного опыта. Для повышения вовлечённости респондентов в анкету, большинство вопросов носили закрытый характер и предлагали респондентам варианты ответов или оценку воздействия предложенных факторов стресса по шкале от минимального до максимального уровня. Однако, для учёта тех факторов, которые не были предусмотрены авторами, анкета включала в себя и один открытый вопрос о дополнительных факторах стресса, где респондентам было предложено самим их указать.

Данные были получены путем сбора ответов на вопросы анкеты, разосланной работникам государственного сектора, коммерческих и некоммерческих организаций и индивидуальным предпринимателям. Анкета была размещена в социальных сетях (Meta Platforms, Вконтакте (Vk), Telegram).

1.См.: Grant C., Wallace L., Spurgeon, P. An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. // Employee Relations, Vol. 35. 5 (2013) p. 527-546. URL : https://www.researchgate.net/publication/281035493_An_exploration_of_the_psychological_factors_affecting_remote_e-worker's_job_effectiveness_well-being_and_work-life_balance (дата обращения 15 октября 2021); В.Н. Гебриаль Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений // Государственное управление. Электронный вестник, № 17, 2008. URL : http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2008/vipusk_17_dekabr_2008_g./gebrial.pdf (дата обращения 15 октября 2021); Стресс на рабочем месте: коллективный вызов/ Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2016. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_485968.pdf (дата обращения 15 октября 2021).

Хотя данный метод ограничил круг респондентов пользователями Интернета, выборка репрезентативна, так как фокус исследования, а именно, дистанционная работа, подразумевает использование работником гаджетов и возможность выхода в сеть Интернет.

Авторами было принято в обработку 156 анкет респондентов, из которых значительное число на постоянной основе работали удаленно (48,1%). Чуть меньшее число респондентов работали удаленно три дня в неделю и более - 34,6%, еще меньший процент участников опроса - 14,1% – работали удаленно менее трех дней в неделю. Процент тех, кто никогда не работал удаленно, весьма мал - всего 3,2%, соответственно, их анкеты не приняты в обработку. Всего для анализа были приняты ответы 151 респондента.

Основная часть опрошенных дистанционных работников представляет возрастную категорию от 21 года до 50 лет, при этом группы респондентов в возрасте от 21 года до 35 лет и от 36 до 50 лет оказались равными по количеству (по 44,4% респондентов в группе), наименее представленной является возрастная категория от 16 до 20 лет (4%).

Значительная часть респондентов (69,5%) – женщины, соответственно, доля мужчин среди участников опроса составляет 30,5% (рис. 1).

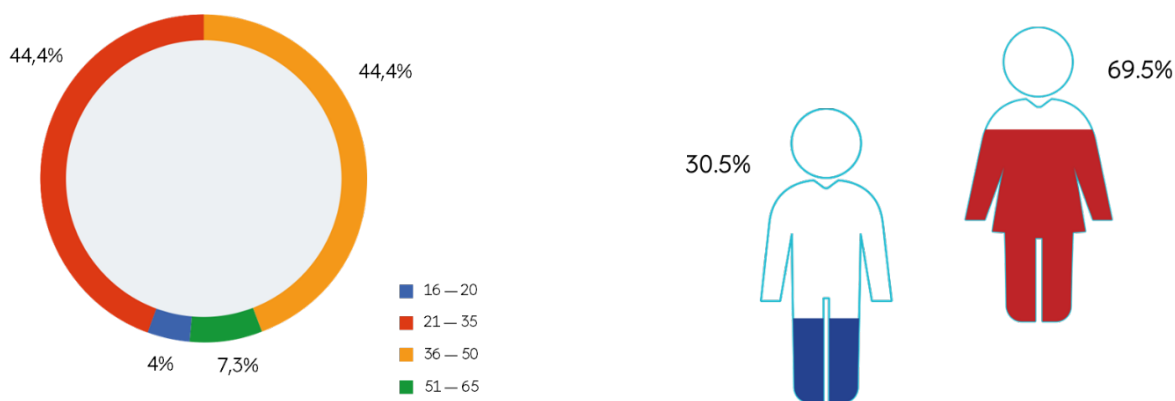


Рис.1. Распределение респондентов по возрасту и половой принадлежности

Гипотезы

В рамках исследования авторами были выдвинуты следующие гипотезы:

1. Дистанционная работа в исследуемый период сопряжена с высоким уровнем стресса, обусловленным сопутствующими такой работе психосоциальными факторами.
2. Наиболее значимыми факторами психосоциальных рисков для дистанционных работников в исследуемый период, стали социальная и профессиональная изоляция.

3. Удалённая работа в период локдауна отрицательно повлияла на самочувствие работников.

Метод анализа данных

Результаты опроса были проанализированы с помощью факторного анализа для выявления наиболее значимых стрессоров. Для интерпретации корреляций использован метод Пирсона. При выборке в 151 респондент критические значения, следующие: при $p \leq 0,05$ критическое значение корреляции 0,160; при $p \leq 0,01$ критическое значение корреляции 0,210. Для прослеживания дополнительных связей, определение взаимосвязи и корреляций было проведено с помощью функций программы Microsoft Excel и построения графиков трендов.

Основные результаты исследования

Оценка окружающей дистанционного работника обстановки во взаимосвязи с психосоциальными рисками

В ходе опроса были выявлены условия проживания респондентов, которые, согласно выдвинутым гипотезам, могут оказывать влияние на показатели психосоциальных рисков при удаленной работе.

Согласно распределению ответов, абсолютное большинство респондентов проживает со своей семьей (68,9%), 14,6% респондентов проживают в одиночестве (рис.2).

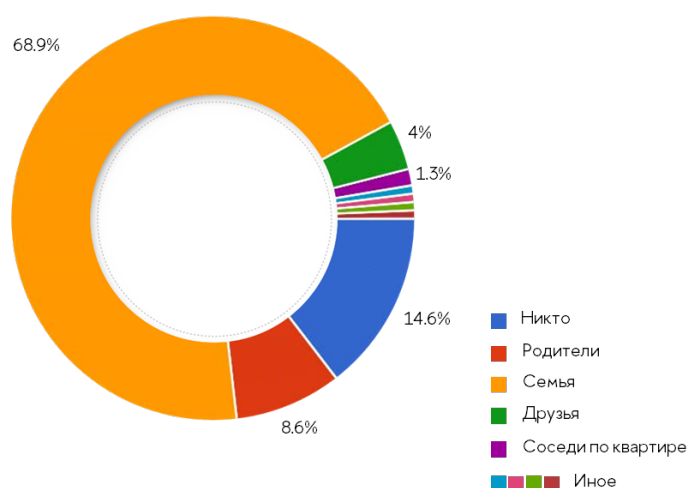


Рис.2. Распределение ответов на вопрос о том, кто проживает с респондентами

Значительная часть респондентов проживает на одной жилой площади с одним человеком (31,8%), и чуть меньшее число (25,8%) — с тремя людьми (рис.3).

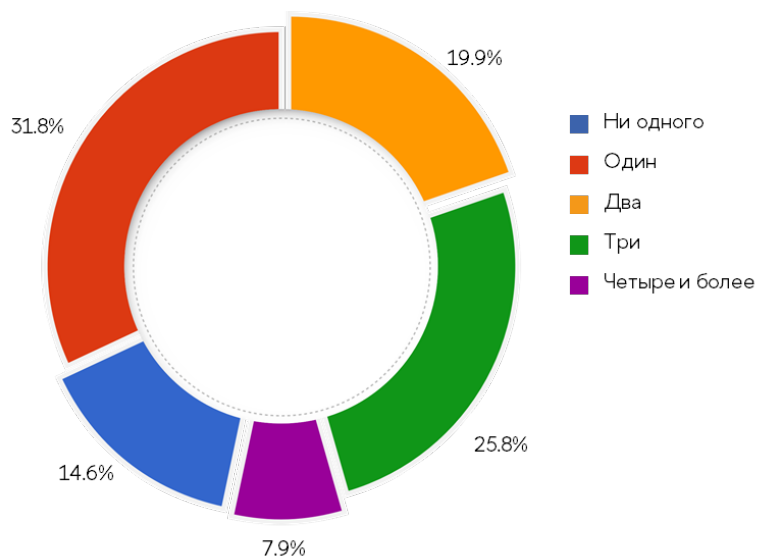


Рис.3. Количество человек, проживающих с респондентами

Анализ ответов показал, что 54,3% респондентов не имеют проживающих с ними несовершеннолетних детей, 24,5% проживают с одним несовершеннолетним ребенком, а 17,9% – с двумя (рис.4).

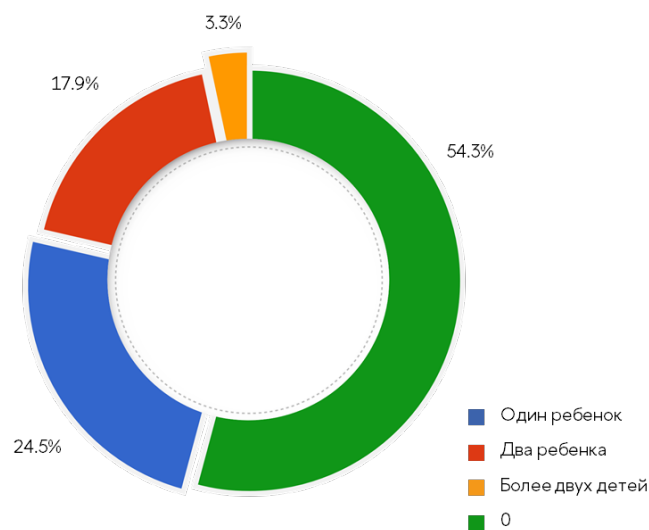


Рис.4. Количество несовершеннолетних детей, проживающих вместе с респондентами

При этом только у 27,2% респондентов оборудовано рабочее место в отдельной комнате, у половины опрошенных (51,7%) — есть рабочий стол, а у 21,2% респондентов оборудованное рабочее место дома отсутствует (рис.5).

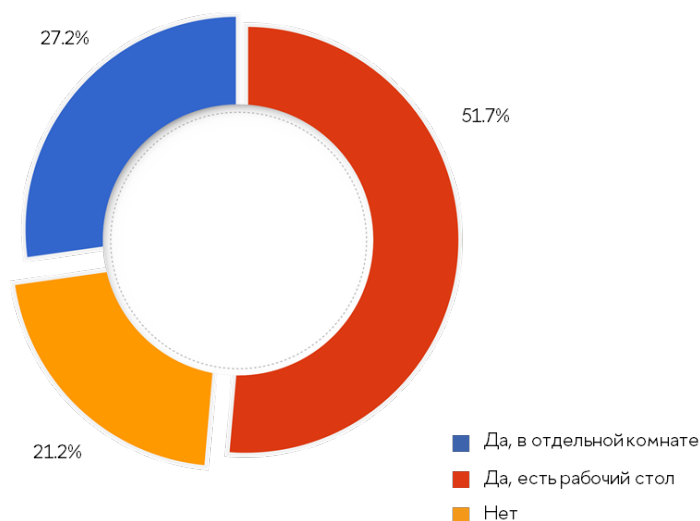


Рис.5. Распределение ответов на вопрос о том, имеется ли у респондента оборудованное рабочее место дома

Из анализа полученных данных можно сделать вывод о том, что основная часть респондентов не имеет возможности для уединения в целях осуществления трудовой деятельности дома. При определенных обстоятельствах это может увеличивать психосоциальные риски в период дистанционной работы. Соответствующие обстоятельства выявлены посредством прослеживания дополнительных связей с ответами респондентов на другие вопросы анкеты.

Согласно представленному ниже графику (рис 6), 70% респондентов, проживающих с несовершеннолетними детьми, отметили необходимость отвлечения от работы из-за детей и других членов семьи как обстоятельство, вызывающее стресс на уровне выше минимального. Среди дистанционных работников, не имеющих несовершеннолетних детей, такой показатель оказался почти в два раза ниже — 36%. При этом 18% респондентов с детьми (против 6% бездетных респондентов) оценили влияние данного стрессора на максимальные 5 баллов. Таким образом, респонденты, совмещающие дистанционную работу с уходом за несовершеннолетними детьми, могут быть более подвержены стрессу, нежели их коллеги, не проживающие с детьми на одной жилой площади.

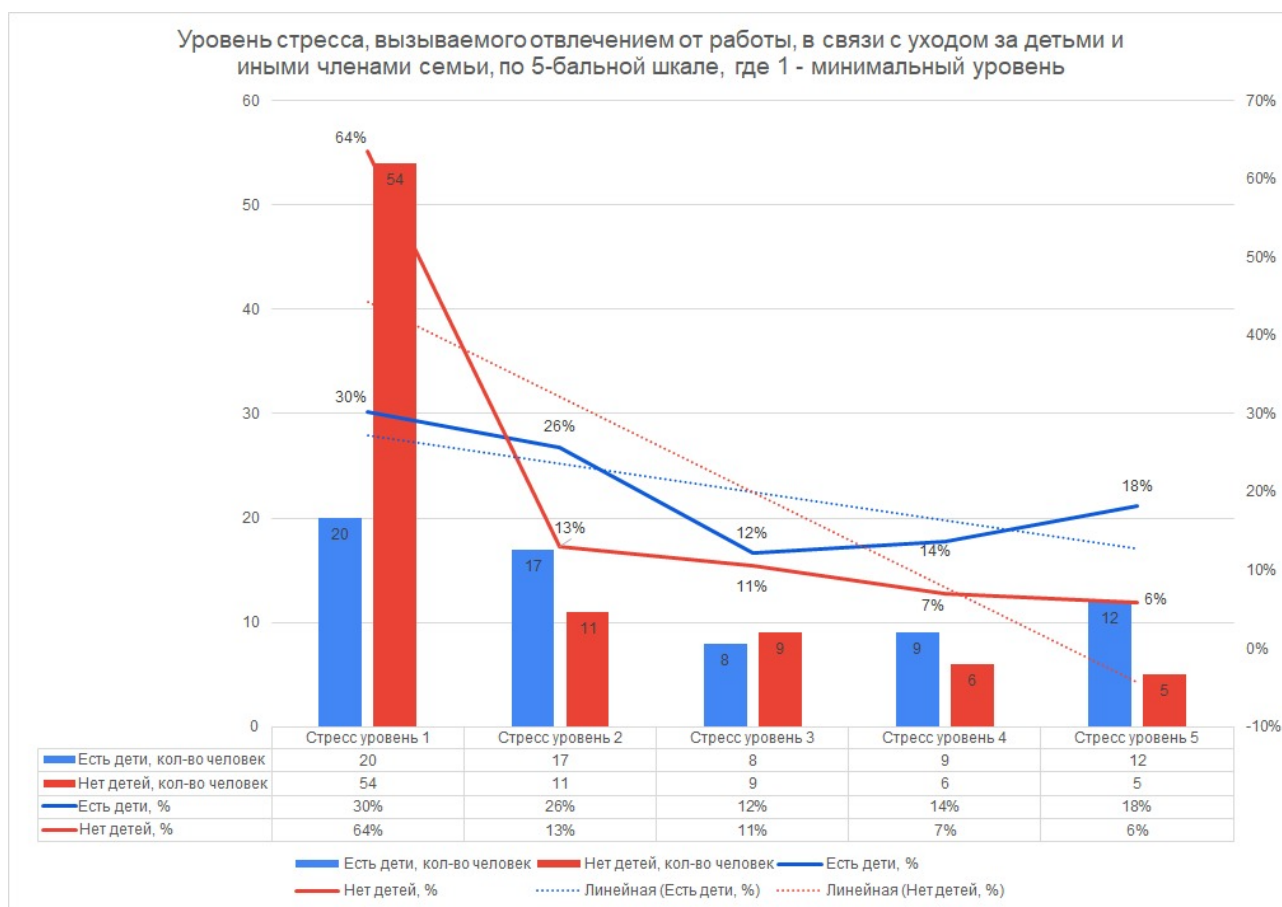


Рис.б. Распределение ответов респондентов на вопрос об оценке уровня стресса, обусловленного необходимостью отвлечения от работы в связи с уходом за детьми и иными членами семьи, в зависимости от наличия у них несовершеннолетних детей

Вместе с тем, опрос относился к периоду локдауна, который затронул всех граждан городов, где вводился особый режим. Необходимость воспитания и участия в обучении детей во время, отведенное для выполнения трудовой функции, была обусловлена во многом именно таким режимом. В иных обстоятельствах дистанционная работа родителей не сопряжена с постоянным присутствием в жизни ребенка, который посещает дошкольное, школьное или другие учебные и развивающие заведения. Поэтому распространение данного вывода на все отношения по применению дистанционного труда без проведения дополнительных исследований будет некорректным. Как показало прослеживание корреляций ответов респондентов, домашние условия которых имеют разную степень адаптированности для осуществления трудовой деятельности, эта степень практически не влияет на уровень стресса, испытанного респондентами от таких факторов, как необходимость отвлекаться от работы из-за детей или иных членов семьи или внешний шум. Например, на рисунке 7 показано распределение ответов этих респондентов на вопрос об уровне стресса, испытанного ими в связи с необходимостью отвлечения от дистанционной работы для участия

в жизни несовершеннолетних детей или иных членов семьи. Как мы видим, оценки респондентов распределились равномерно, на основании чего можно сделать вывод о том, что наличие или отсутствие оборудованного рабочего места дома само по себе не увеличивает риск возрастания стресса, вызванного необходимостью переключения внимания с работы на ребенка.

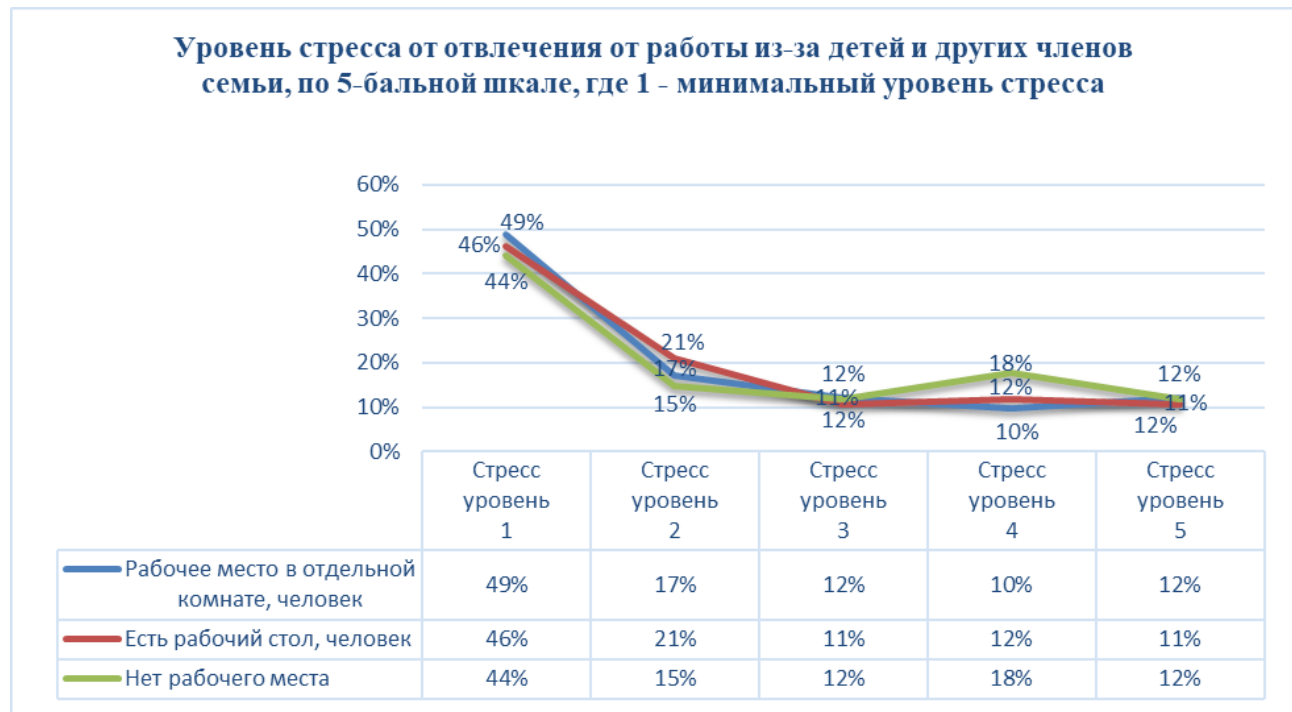


Рис.7. Распределение ответов респондентов на вопрос об оценке уровня стресса, обусловленного необходимостью отвлечения от работы в связи с уходом за детьми или иными членами семьи, в зависимости от наличия у них дома рабочего места

Сам факт непригодности рабочего места на дому для целей эффективной трудовой деятельности может быть самостоятельным стрессором: 31,1% респондентов отметили его в качестве такового. Еще около 20% респондентов указали, что для них дополнительным источником стресса являлись трудности с доступом к необходимым для работы программам и данным, а также низкая скорость домашнего интернета. При таких обстоятельствах, условия труда, т.е. оборудованное рабочее место и эффективный доступ к необходимым для выполнения работы материалам и оборудованию приобретают особое значение не только для нормальной трудовой деятельности дистанционного работника, но и для его психологического здоровья. Ответы респондентов касаются периода вынужденной дистанционной работы, который характеризуется неподготовленностью сторон трудовых отношений к новому формату труда. Можно предположить, что в иных условиях дистанционный работник будет располагать рабочим местом, отвечающим его требованиям в части оборудования и доступа к информации.

Однако не в пользу такого предположения свидетельствует то обстоятельство, что даже те респонденты, которые являются инициаторами дистанционных отношений с работодателями (а следовательно, предполагается, что они подготовились к удаленной работе), указывали на то, что их беспокоит необорудованность их рабочего места (12,5% работников, работающих дистанционно по их просьбе) и проблемы с интернетом (28% респондентов этой категории).

Одинок проживающие дистанционные работники (14,6%, 22 респондента) не отвлекаются от работы из-за других членов семьи. Однако, у них может возникнуть ощущение социальной изоляции. 59% респондентов этой группы указали на то, что испытывали от одиночества стресс на уровне выше минимального. Как показано на рисунке 8, такие работники чаще указывали на то, что испытывают психологическое давление при работе в социальной изоляции (68% одиноко проживающих респондентов против 60% респондентов, проживающих с кем-то). При этом одинокие респонденты чаще остальных оценивали такое давление в максимальные 5 баллов (27% по сравнению с 11% тех, кто живет не один) и реже оценивали этот фактор в 1 балл (32% по сравнению с 40%, соответственно).

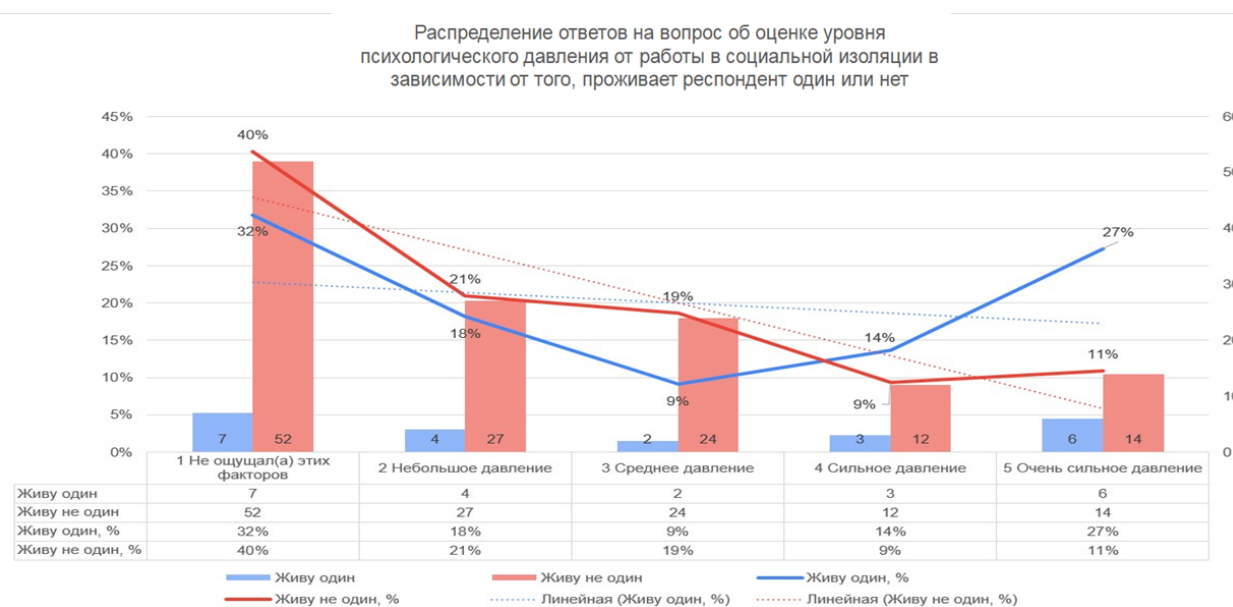


Рис.8. Распределение ответов об уровне психологического давления от работы в социальной изоляции в зависимости от того, проживает респондент один или нет

Социальная изоляция характерна именно для периода, к которому относились вопросы предлагавшейся респондентам анкеты: социальные контакты респондентов в условиях высокого риска распространения заболевания были ограничены и в основном перешли в онлайн. Можно предположить, что данный элемент будет оказывать менее существенное влияние на психику

дистанционного работника, который не лишен личных контактов с друзьями и знакомыми. Подтверждение или опровержение данной гипотезы в рамках настоящего исследования не представляется возможным.

Таким образом, обстановка, в которой проживает и осуществляет трудовую деятельность дистанционный работник может оказывать влияние на показатели психосоциальных рисков. Отдельные элементы такой обстановки могут быть самостоятельными стрессорами. К числу таких элементов относятся: совмещение трудовой функции и семейных обязанностей по уходу за детьми; отсутствие условий труда, отвечающих задачам осуществления трудовой функции; социальная изоляция.

Вместе с тем, социальная изоляция не является наиболее значимым фактором психосоциальных рисков из рассмотренных, что позволяет говорить о частичном опровержении гипотезы № 2.

Оценка факторов, непосредственно связанных с рабочим процессом

Согласно результатам анализа данных опроса, показанным на рисунке 9, к стрессорам, имеющим максимальный уровень воздействия на психику дистанционных работников, относится увеличение экранного времени (32% респондентов отметили уровень такого воздействия как максимальный). При этом на увеличение экранного времени как на фактор, вызывающий стресс на уровне выше минимального, указали 80% респондентов. Это самый высокий показатель. Для сравнения: профессиональную изоляцию аналогично оценили 56% опрошенных.

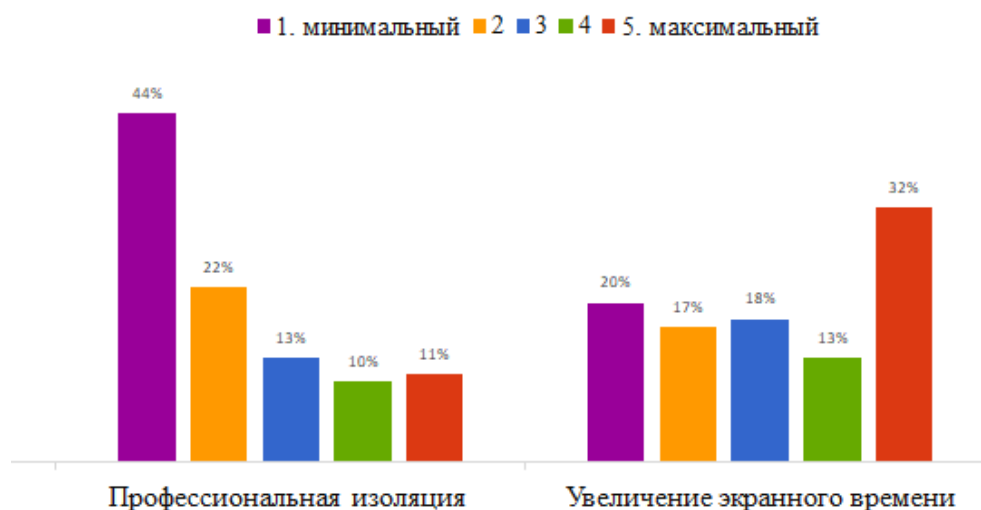


Рис.9. Распределение оценок респондентами степени влияния на уровень испытываемого ими стресса от профессиональной изоляции и увеличения экранного времени в период дистанционной работы (уровень стресса оценивался по 5-балльной шкале, где 1 — минимальный уровень)

Таким образом, увеличение экранного времени — один из существенных факторов, вызывающих стресс у дистанционных работников. Он коррелирует со многими другими факторами стресса. Увеличение времени, проведенного за экраном гаджетов, может объясняться реалиями пандемии - переходом в онлайн формат почти во всех сферах жизни, таких как развлечения, социализация, образование.

Однако, анализ корреляций между стрессом, связанным с увеличением экранного времени и возросшей рабочей нагрузкой,² а также повышенным, по сравнению с работой в офисе, давлением со стороны коллег и руководства³ показывает, что данные факторы также могут быть причиной увеличения времени, проводимого за экраном.

62% респондентов отметили, что испытывали психологическое давление от ощущения монотонности работы (рис. 10) и почти треть (32%) опрошенных испытывали стресс на уровне выше минимального, вызванный непониманием рабочих задач и процессов (рис.11).

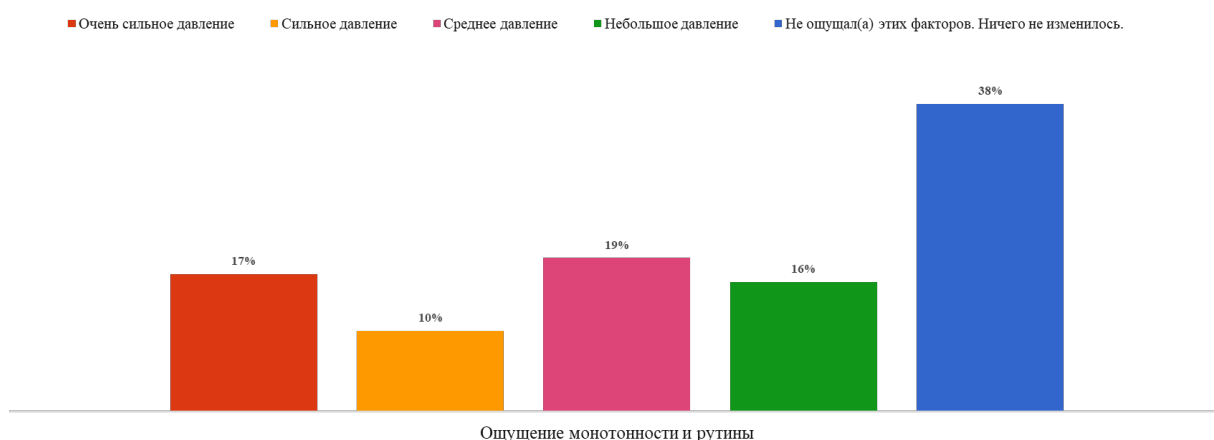


Рис.10. Распределение оценок респондентами степени психологического давления от ощущения монотонности и рутины в период дистанционной работы

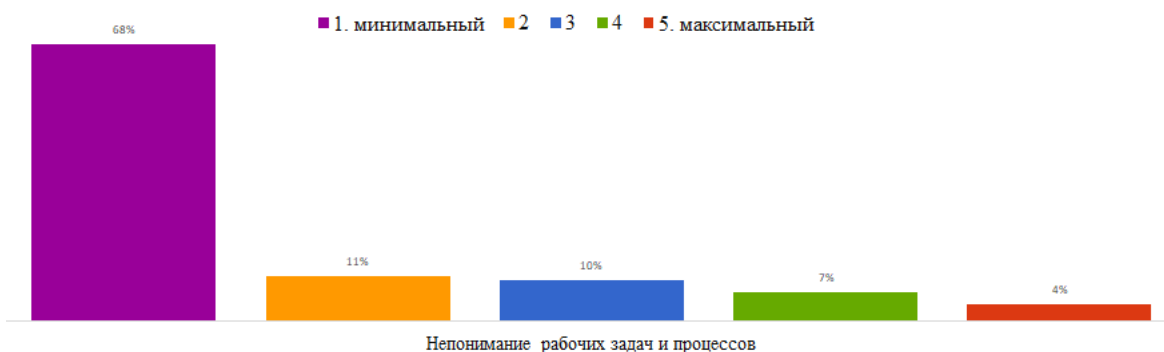


Рис.11. Распределение оценок респондентами уровня стресса из-за непонимания рабочих задач и процессов в период дистанционной работы (по 5-балльной шкале, где 1 — минимальный уровень стресса)

2. Значение корреляции 0,519.

3. Значение корреляции 0,613.

Такое непонимание может быть следствием неподготовленности сторон трудового договора к дистанционному формату отношений или изначальной неопределенности трудовой функции работника.

Почти половина (48%) принявших участие в опросе дистанционных работников указали на то, что они испытывали стресс на уровне выше минимального в результате повышенной, по сравнению с работой в офисе, нагрузкой и давлением со стороны руководства. Вместе с тем, 44,6% респондентов отметили небольшое (20,1%) или существенное (24,5%) увеличение объемов работы по сравнению с работой в офисе. При этом 45% респондентов не почувствовали изменения этого параметра. Увеличение интенсивности труда связано с такими стресс-факторами как увеличение экранного времени, а также излишняя доступность для работодателя даже в нерабочее время.⁴

Анализ ответов респондентов на вопросы анкеты показал, что многие дистанционные работники столкнулись с недостатками коммуникации с работодателем. Около половины респондентов (48%) указали на то, что отсутствие своевременной обратной связи являлось для них более или менее существенным стрессором. Мы предполагаем, что данное обстоятельство в первую очередь может быть связано с чрезвычайным характером дистанционной работы в рассматриваемый период. При регулярном использовании работодателем труда удаленных работников он наладит эффективную коммуникацию с ними. Для подтверждения данной гипотезы необходимы дополнительные исследования.⁵

Лишь пятая часть (21%) респондентов отметили, что ощущали стресс на уровне выше минимального от того, что работодатель осуществлял контроль процесса их работы при помощи специальных программ. Данный результат нельзя, однако, считать доказательством того, что отслеживание работодателем рабочего процесса не является стрессором для работника: у нас отсутствуют данные о том, сколько работников, отметивших этот фактор в качестве стрессора, с достоверностью знали об осуществляемом за ними контроле.

Рассмотренные результаты анализа ответов респондентов позволяют сделать вывод о том, что профессиональная изоляция, наравне с социальной, являлась существенным стрессором при дистанционной работе в исследуемый период. Однако гипотеза № 2 о том, что эти факторы явились наиболее значимыми из всех, воздействовавших на работников, своего подтверждения не нашла.

4. Значение корреляции 0,519.

5. Значение корреляции 0,613.

Оценка факторов, связанных с отдыхом дистанционных работников

Дистанционные работники в исследуемый период времени могли с высокой степенью вероятности столкнуться с отсутствием психологической разгрузки и физической активности.⁶ Психологическое давление от данных обстоятельств почувствовали 70% и 77% респондентов, соответственно. Причем 20% респондентов оценили такое давление как максимально сильное (рис. 12).

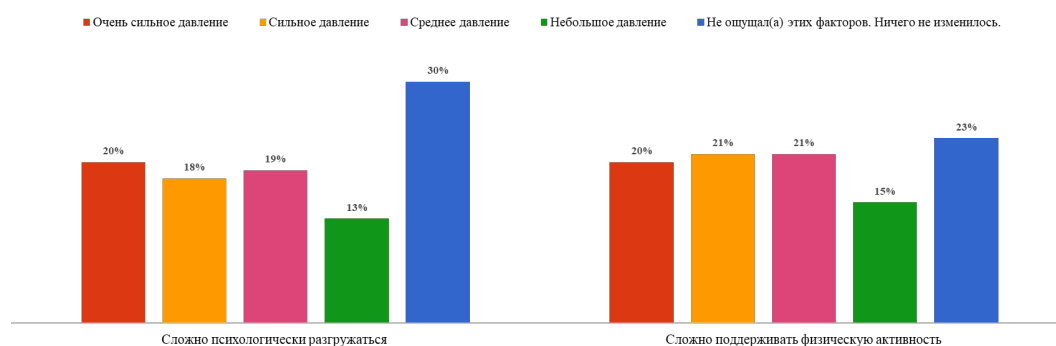


Рис.12. Распределение оценок респондентами степени психологического давления от отсутствия психологической разгрузки и физической активности в период дистанционной работы

Данные обстоятельства являются существенными. Однако, учитывая ограничения, действовавшие в исследуемый период, нельзя с достоверностью утверждать, что эти факторы являются характерными для дистанционной работы вообще. Подтверждение или опровержение такой гипотезы возможно только в результате дополнительного исследования.

Эти факторы коррелируют с еще одним, связанным как с досугом, так и с работой — сложностью разграничения времени работы и отдыха.⁷ 80% респондентов указали, что в той или иной степени испытывали моральное давление от данного фактора, при этом 22% респондентов (или 26% опрошенных, отметивших данный фактор как стрессор) оценили уровень такого давления как максимальный.

6. Нехватка физической активности коррелирует с невозможностью получения психологической разгрузки (значение корреляции 0,404), ощущением монотонности (значение корреляции 0,386), увеличением экранного времени (значение корреляции 0,279) и с увеличением интенсивности труда в период удалённой работы (значение корреляции 0,260).

7. Сложность разграничения времени работы и отдыха коррелирует с трудностями получения психологической разгрузки (значение корреляции 0,593), проблемами поддержания физической активности (значение корреляции 0,314), увеличением экранного времени (значение корреляции 0,245) и повышенным уровнем стресса, вызванного необходимостью отвлечения от работы из-за детей, других членов семьи (значение корреляции 0,262).

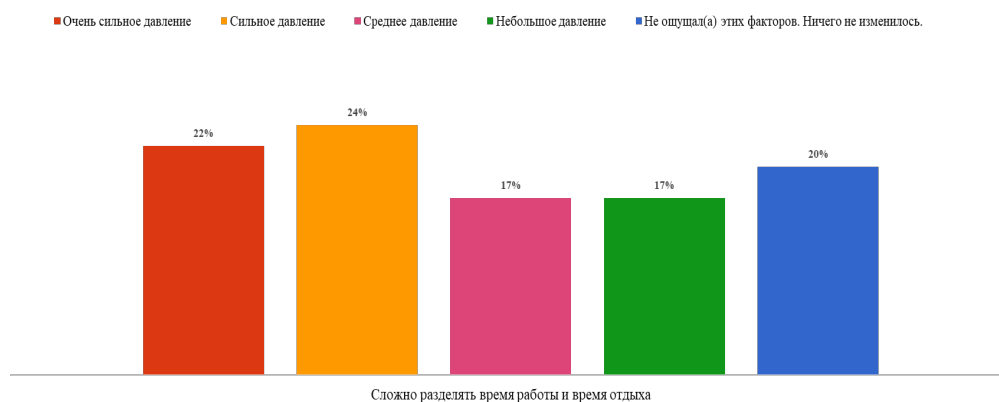


Рис.13. Распределение оценок респондентами степени психологического давления из-за сложности разграничения времени работы и отдыха в период дистанционной работы

Распространенность и степень воздействия данного стрессора обусловлены повышенной доступностью дистанционного работника для работодателя. 58% респондентов обратили внимание на то, что были доступны для работодателя не только в рабочее время, но и за его пределами.

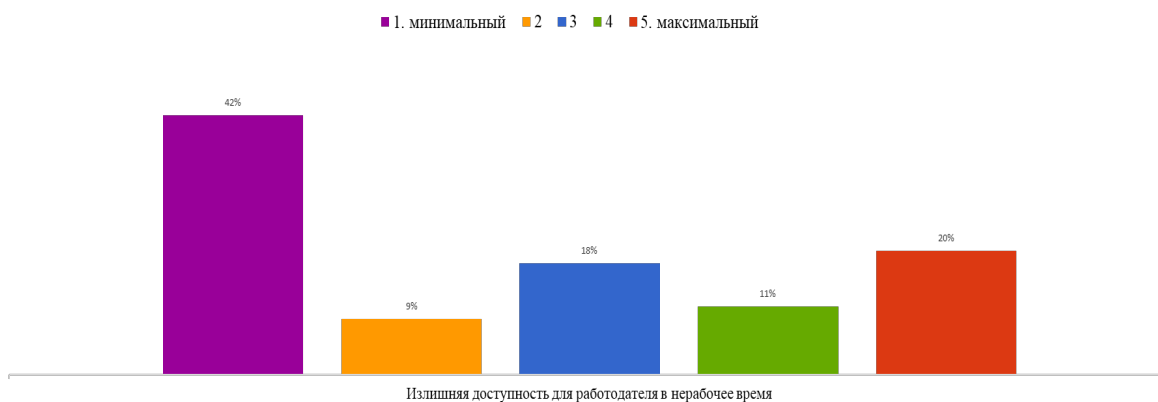


Рис.14. Оценка респондентами уровня стресса из-за излишней доступности для работодателя в нерабочее время в период дистанционной работы (по 5-балльной шкале, где 1 — минимальный уровень стресса)

Такая доступность связана с повышенной нагрузкой или давлением со стороны коллег и руководства⁸ и увеличением экранного времени.⁹

Обращает на себя особое внимание, что почти треть (30,5%) респондентов воспринимали уважение работодателем границ рабочего времени как форму поддержки в сложный период вынужденной дистанционной работы, в то время как это должно носить характер нормы в рамках трудовых отношений.

Исследуемый период характеризуется утратой экономическими субъектами ранее выстроенных хозяйственных связей и неопределенностью их будущего. Такое положение определенным образом отразилось на отношении работников к работе и доходу от нее. 68 (45%) опрошенных дистанционных работников указали, что в этот период испытывали тревогу, обусловленную страхом

8. Значение корреляции 0,613.

9. Значение корреляции 0,61.

уменьшения дохода и (или) потери работы. Этот страх может влиять на смещение приоритетов работников и стимулировать их осуществлять трудовую деятельность сверхурочно. 66 (43%) респондентов указали, что испытывали психологическое давление на уровне выше среднего от невозможности разграничения времени труда и отдыха на дистанционной работе. Из них 33 респондента (то есть половина) отметили, что испытывали страх уменьшения дохода и (или) потери работы.

Восстановлению баланса между работой и личной жизнью могло бы способствовать использование работниками отпуска. Однако в исследуемый период 24,5% респондентов столкнулись со сложностями ухода в отпуск. Треть (22 из 66) респондентов, оказавшихся наиболее чувствительными к невозможности разграничения времени работы и отдыха, отметили, что испытывали тревогу в связи со проблематичностью использования отпуска.

Завершая анализ ответов, касающихся факторов психосоциальных рисков при удаленной работе, необходимо отметить, что не все опрошенные дистанционные работники подверглись существенному воздействию стресса. Около 8% из них (12 респондентов) указали, что они не испытывали стресс или тревогу во время удаленной работы, а на вопросы об уровне стресса, вызванного конкретными факторами, выбрали ответы «минимальный» или «ниже среднего». Данных респондентов объединяет то, что все они имеют рабочее место дома (хотя бы отдельный рабочий стол), ни у кого из них не возросли существенно объемы работы в связи с переходом на «удаленку» (75% этих респондентов отметили, что количество работы осталось неизменным) и почти все они (11 из 12 человек) были переведены на дистанционную работу с их согласия или по их просьбе.

Вместе с тем, 92% респондентов указали, что испытывали стресс на уровне не ниже среднего от различных факторов, тем или иным образом связанных с работой из дома. Данные обстоятельства позволяют сделать вывод о том, что дистанционная работа в период локдауна была сопряжена с высоким уровнем стресса. Таким образом мы констатируем подтверждение гипотезы № 1.

Изменение самочувствия респондентов в период удаленной работы

Для прослеживания влияния удаленной работы на субъективное восприятие работником состояния своего здоровья, респондентам был задан вопрос о динамике изменения их самочувствия в период работы в удаленном режиме во время пандемии. Примечательно, что 53,6% респондентов не заметили изменений в состоянии здоровья, в то время как 33,8% обратили внимание на ухудшение

самочувствия, а 12,6% отметили, что состояние их здоровья улучшилось (рис. 15).

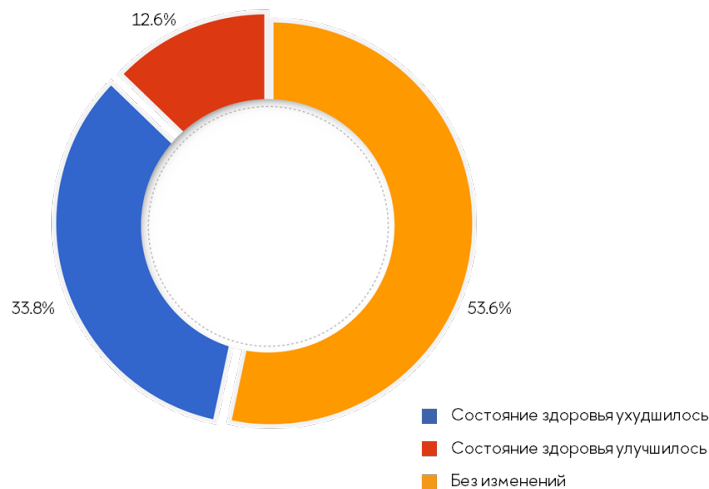


Рис.15. Оценка респондентами изменения самочувствия в период дистанционной работы

Важно учитывать, что субъективная оценка состояния здоровья в период удалённой работы не является результатом влияния исключительно психосоциальных факторов, связанных с такой работой. На эту оценку также влияют иные обстоятельства. Так, 28,5% респондентов в этот период испытывали тревогу из-за распространения пандемии и боялись заболеть. В связи с этим показателен анализ корреляций.

Прослеживается связь между ухудшением состояния здоровья и увеличением объема работы (рис. 16) в исследуемый период: 39% тех, кто считают, что их самочувствие ухудшилось в период дистанционной работы, отметили существенное увеличение интенсивности труда по сравнению с работой в офисе. Это в 3 раза больше (13% против 39%), чем доля респондентов, отметивших, что состояние их здоровья осталось без изменений. Таким образом, можно сделать вывод о том, что фактор повышенной интенсивности труда на удаленной работе сыграл роль в ухудшении самочувствия дистанционных работников.

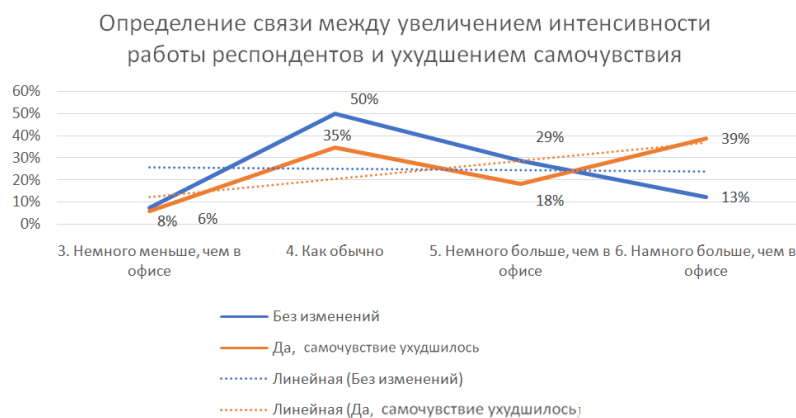


Рис.16. Определение связи между увеличением интенсивности работы респондентов и ухудшением их самочувствия в период дистанционной работы

Наблюдается также корреляция между уровнем стресса от увеличения экранного времени и ухудшением самочувствия. Как показывает график (рис. 17), среди тех, кто отметил негативные тенденции в изменении состояния здоровья, ответы об уровне испытываемого стресса, обусловленного увеличением экранного времени, распределены по экспоненте в сторону максимального уровня «5». Оценки уровня такого стресса респондентами, отметившими, что состояние их здоровья осталось без изменений, распределены относительно равномерно между значениями от 1 (минимум) до 5 (максимум), и среднее отклонение составляет всего лишь 6%.

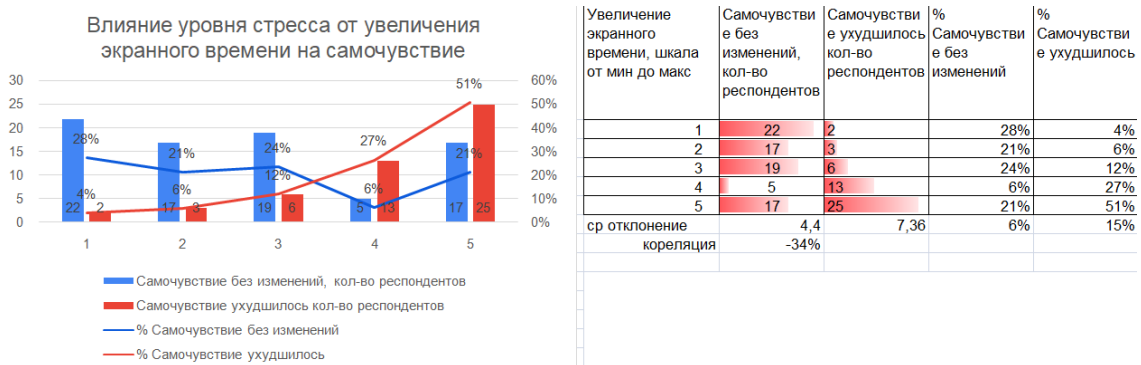
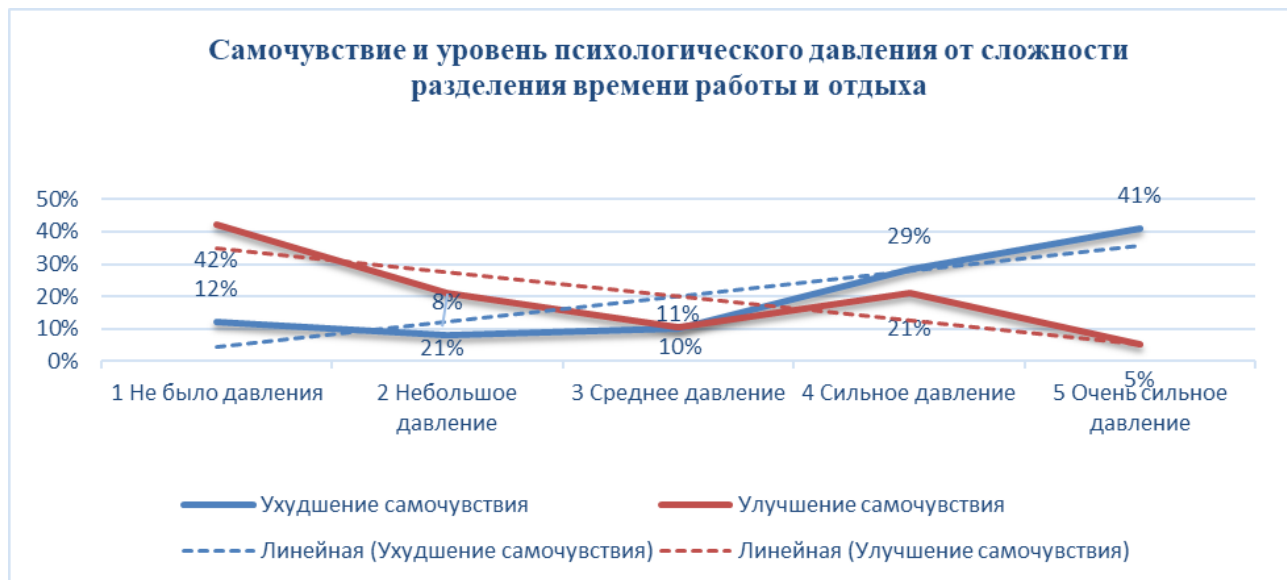


Рис.17. Определение корреляции между влиянием уровня стресса от увеличения экранного времени на самочувствие дистанционных работников.

Связь увеличения экранного времени и ухудшения здоровья весьма логична, ведь увеличение экранного времени (за счёт перемещения многих сфер жизни в онлайн-режим — социализация, образование, развлечения — но и часто за счёт увеличения интенсивности труда) связано со снижением физической активности, изменением характера нагрузки на опорно-двигательный аппарат и зрение. Учитывая, что ответы респондентов о влиянии на их психологический комфорт фактора увеличения экранного времени коррелируют с их ответами на вопросы об уровне стресса, испытываемом от повышения доступности для работодателя, увеличения интенсивности труда и невозможности разграничения времени работы и отдыха, можно констатировать, что совокупность данных факторов повлияла на ухудшение самочувствия респондентов.

Однако полагаем целесообразным проследить непосредственную связь между ухудшением самочувствия респондентов и сложностью разграничения времени работы и отдыха. Как показывает график (рис. 18), 42% респондентов, заявивших об улучшении самочувствия за время дистанционной работы, не испытывали стресс от сложности разделения времени работы и отдыха, против 12% тех, кто считают, что состояние их здоровья ухудшилось.

Соответственно, 5% респондентов, полагающих, что состояние их здоровья улучшилось, испытали очень сильное давление от сложности разделения работы и отдыха, против 41% тех, кто отметил ухудшение самочувствия. Таким образом, уровень морального давления от сложности разделения работы и отдыха прямо влияет на самочувствие.



Давление: Сложно разделять время работы и отдыха	Ухудшение самочувствия	Без изменений	Улучшение самочувствия
1 Не было давления	12%	21%	42%
2 Небольшое давление	8%	23%	21%
3 Среднее давление	10%	23%	11%
4 Сильное давление	29%	21%	21%
5 Очень сильное давление	41%	13%	5%
	33%	54%	13%

Рис.18. Определение корреляции между самочувствием дистанционных работников и уровнем испытываемого ими психологического давления, обусловленного сложностью разделения времени работы и отдыха в период дистанционной работы

Как показано выше, удаленная работа в период локдауна негативно сказалась на самочувствии существенной части дистанционных работников. Хотя причины негативных изменений в самочувствии респондентов не ограничивались лишь психосоциальными факторами, связанными тем или иным образом с осуществлением трудовой деятельности, прослеживается прямое влияние таких факторов на самочувствие респондентов. Это позволяет говорить о частичном подтверждении гипотезы № 3 о том, что удалённая работа в период локдауна отрицательно повлияла на самочувствие работников.¹⁰

10. Частичность подтверждения связана с тем, что из опрошенных дистанционных работников чуть больше трети указали на ухудшение самочувствия. Вместе с тем, учитывая относительно небольшой промежуток, в течение которого действовал локдаун, показатель 33,8% респондентов можно считать высоким.

Оценка опыта удаленной работы респондентами

Вопрос, направленный на оценку того, как респонденты воспринимают свой опыт дистанционной работы, был одним из первых в анкете, что позволило собрать независимые мнения респондентов, до того, как они начали отвечать на вопросы о стрессорах и их последствиях.

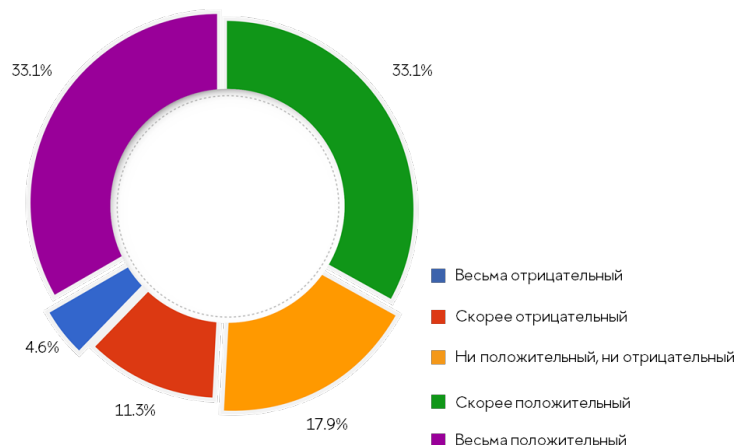


Рис.19. Распределение оценок респондентами опыта дистанционной работы в период локдауна

Согласно полученным данным (рис. 19), преобладающее большинство респондентов — (66,2%) отметили, что оценивают свой опыт работы из дома как положительный. К их числу были отнесены как те, кто выбрал ответ «Весьма положительный», так и те, кто предпочел вариант ответа «Скорее положительный». 17,9% респондентов ответили, что для них такой опыт являлся нейтральным. Только 15,9% дистанционных работников, принявших участие в опросе, оценили опыт дистанционной работы в исследуемый период как негативный.

Несмотря на наличие стресс-факторов, большинство работников оценили свой опыт дистанционного формата труда положительно. Более того, большинство респондентов хотели бы продолжать работу в таком формате.

Вместе с тем, учитывая, что данные опроса относятся к относительно небольшому периоду времени дистанционной работы, а психологическая обстановка, сопровождавшая работу респондентов в офисах, осталась за пределами настоящего исследования, мы не считаем возможным экстраполировать полученные результаты об оценке опыта дистанционной работы на дистанционных работников, работавших в периоды, отличные от исследуемого