

Эффективность деятельности и субъективное благополучие в условиях онлайн-коворкинга

Научный руководитель – Кот Анастасия Сергеевна

Кот А.С.¹, Сапронова А.Я.², Ивенская П.Р.³, Красильникова М.А.⁴, Морозова О.В.⁵,
Табачникова А.В.⁶

1 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии труда и инженерной психологии, Москва, Россия, *E-mail: naskot5@mail.ru*;
2 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Москва, Россия, *E-mail: arisan204@gmail.com*; 3 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии образования и педагогики, Москва, Россия, *E-mail: polina.iveneskaja@gmail.com*; 4 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Москва, Россия, *E-mail: mkrasilnikova024@gmail.com*; 5 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Москва, Россия, *E-mail: olgamorosowanew@gmail.com*;
6 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии личности, Москва, Россия, *E-mail: tabachnikova.alexandra@yandex.ru*

В связи с пандемией COVID-19 организационная среда большой доли компаний, сфера образования, досуга потрепала существенные изменения. Переход на удаленный формат работы и в целом времяпрепровождение с использованием онлайн-технологий, а именно видеосвязи и стихийно сформированные в связи с этим подходы к организации труда стали не только новой реальностью, но и вызовом для сохранения как эффективности профессиональной деятельности, так и сохранения психологического благополучия человека. В контексте работы важно учитывать, что возможны индивидуальные различия в основаниях переживания субъективного благополучия в целом, так и в контексте выполнения поставленных задач [2].

Данное исследование возникло в ответ на проблему субъективного снижения уровня эффективности деятельности и стиранию границы «работа и отдых», что потенциально ведет к снижению уровня субъективного благополучия. Рассмотрение этой темы выступает как попытка объяснения некоторых изменений в трудовой деятельности в новой онлайн-реальности. Профессиональное благополучие имеет как средовые, так и личностные детерминанты [1]. В ситуации данного исследования феномен «онлайн-коворкинга» может выступать одной из средовых детерминант в осуществлении профессиональной деятельности.

Для рассмотрения данного вопроса нами было сформулировано понятие «онлайн-коворкинга». По аналогии с реальным коворкингом, где помимо индивидуального рабочего места есть возможность видеть, как работают другие люди (по аналогии с традиционным офисным open-space пространством). Мы попробовали смоделировать данный эффект, но только в онлайн-пространстве (подключаясь с камерой по видеосвязи с незнакомым человеком и выполнять поставленную задачу) и оценить уровень субъективного благополучия и эффективности деятельности по сравнению с выполнением задачи в одиночестве. Также важно коснуться темы выбора используемых понятий в данном исследовании. Наряду с понятиями «субъективное благополучие» и «психологическое благополучие» нередко применяются и другие близкие по смыслу понятия («оптимизм», «удовлетворенность жизнью» и др.) [5]. В продолжении исследования и выборе более точных мишеней исследования используемые понятия могут быть уточнены.

Объектом нашего исследования стала ситуация присутствия другого человека в процессе деятельности (соприсутствие при индивидуальной самостоятельной работе). **Предме-**

том нашего исследования стали особенности эффективности деятельности и переживания субъективного благополучия в ситуации совместной работы по видеосвязи (феномен «онлайн-коворкинга»).

Гипотеза исследования: эффективность деятельности и субъективное благополучие в онлайн-коворкинге будет выше, чем при самостоятельной работе, что выступит в качестве оснований для дальнейшего рассмотрения феномена «онлайн-коворкинга».

Нами было проведено пилотное исследование, в нем приняло участие 30 респондентов, момент написания тезисов сбор данных продолжается. Все участники исследования во время пандемии перешли на удаленный формат работы\учебы и были разделены на две группы. Первой группе респондентов предлагалось выполнять задания в одиночестве дома, в спокойной обстановке, направив на себя камеру смартфона. Вторая группа встречалась с незнакомым напарником по видеосвязи и каждый выполнял свой вариант задания. В качестве оценки эффективности деятельности в исследовании выступило количество верно выполненных заданий, субъективное благополучие оценивалось по данным самоотчета и методике САН (самочувствие-активность-настроение) [3]. Опросник заполнялся «до» и «после» выполнения задания.

Таким образом данная работа отвечает двум векторам направленности: научному и практическому. С научной точки зрения мы исследовали, что может оказывать влияние на эффективность деятельности и переживание субъективного благополучия в условиях онлайн-работы, а в практическом ключе пытались ответить на вопрос о том, влияет ли на эффективность деятельности присутствие другого даже в онлайн-среде, как это в целом может отражаться на условиях профессиональной деятельности [4]. Также особый интерес вызывает вопрос удовлетворения базовых психологических потребностей, а именно связанности с другими людьми как предиктора оптимального функционирования индивидов в целом, что может стать перспективой продолжения исследования [6].

Результаты: на основании предварительного анализа полученных данных в группе, где работа осуществлялась в «онлайн-коворкинге» количество правильных было выше, чем в группе, где работа осуществлялась в одиночестве (среднее количество правильных ответов 3,4 и 3,9 соответственно), однако, особенно интересными оказались полученные результаты по шкале «Активность». Респонденты группы «онлайн-коворкинга» отмечают снижение уровня активности при более высоком уровне субъективного переживания эффективности деятельности по отношению к группе самостоятельно выполнявших задание (по данным самоотчета группе) после проделанной работы; в группе, работающей индивидуально, напротив - повышение уровня активности по данным методики САН после выполнения предложенных заданий.

Заключение: по результатам проведенного исследования были получены неоднозначные результаты, которые требуют уточнения, расширения выборки и методического инструментария. Также в перспективе нам было бы интересно включить в исследование изучение феномена работы при просмотре фоновых видео и их влияние на эффективность деятельности и уровень субъективного благополучия.

Источники и литература

- 1) Березовская Р. А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования: электронный научный журнал. – 2016. – Т. 9. – №. 45.
- 2) Бочарова Е.Е. Взаимосвязь субъективного благополучия и социальной активности личности: кросскультурный аспект // Социальная психология и общество. - 2012. - №4. - С. 53 - 63.

- 3) Доскин В. А. и др. Тест дифференцированной самооценки функционального состояния // Вопросы психологии. – 1973. – Т. 19. – №. 6. – С. 141-145.
- 4) Кузнецова А.С., Лузянина М.С. Оптимизация условий профессиональной деятельности и поддержка психического здоровья персонала. В кн.: А.Б. Леонова (Ред.), Организационная психология. М.: ИНФРА-М, 2017. С. 385–406
- 5) Карапетян Л. В. Исследование благополучия в отечественной психологии // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. ВП Астафьева. – 2017. – №. 2 (40).
- 6) Осин Е.Н., Сучков Д.Д., Гордеева Т.О., Иванова Т.Ю. Удовлетворение базовых психологических потребностей как источник трудовой мотивации и субъективного благополучия у российских сотрудников // Психология. Журнал Высшей школы экономики. - 2015. - Т. 12. - №4.