

Организационная идентификация сотрудников в условиях удаленной и гибридной работы: теоретические подходы, механизмы формирования и современные вызовы

Научный руководитель – Журавлев Алексей Вячеславович

Михайлова Евгения Михайловна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра социальной психологии, Москва, Россия

E-mail: astafyeva-e@yandex.ru

Трансформация организации труда, ускоренная пандемией COVID-19, создала принципиально новый контекст для исследования организационной идентификации сотрудников. Если в начале 2020 года удаленная работа рассматривалась как исключение, то к 2024 году она стала массовым явлением: по данным McKinsey Global Survey, 35% работников в развитых странах имеют возможность работать удаленно [10]. Данная трансформация порождает исследовательскую проблему: каким образом поддерживается идентификация работников с организацией в условиях сокращения очных взаимодействий и пространственной разобщенности?

Организационная идентификация понимается как психологическая связь сотрудника с организацией, при которой представления об организации становятся частью самовосприятия индивида [2]. Традиционно данный процесс формировался через механизмы организационной социализации, опирающиеся на физическое присутствие в офисе: неформальные взаимодействия, совместные перерывы, наблюдение за поведением руководителей [1, 3]. Однако эмпирические данные указывают на то, что ряд организаций способен поддерживать выраженную организационную идентификацию сотрудников в полностью дистанционном формате [4, 5]. Это противоречие между классическими теоретическими положениями и результатами эмпирических исследований указывает на необходимость развития новых концептуальных моделей, учитывающих специфику виртуального взаимодействия.

В условиях удаленной работы возникают специфические вызовы для организационной идентификации. Во-первых, ослабляется неформальное взаимодействие — практики, которые в офисе поддерживали непрерывный обмен контекстной информацией, в дистанционном режиме либо исчезают, либо требуют специального организационного дизайна [4, 7]. Во-вторых, усиливается психологическая дистанция: сотрудники могут испытывать переживание удаленности и периферийного положения, когда ограничены в участии в значимых обсуждениях или не имеют равного доступа к неформальным каналам информации [5]. В-третьих, трансформируется символическое пространство организации — материальные артефакты и визуальные сигналы, встроенные в офисную среду, становятся менее доступными, что может ослаблять переживание членства в организации как социальной группе [6].

Вместе с тем выявлены ключевые факторы, поддерживающие организационную идентификацию в дистанционном формате. Качество виртуального взаимодействия, включая синхронность коммуникации, регулярность встреч и технологическую надежность, выступает значимым условием поддержания чувства принадлежности [4, 7]. Явная артикуляция организационных ценностей и миссии компенсирует отсутствие имплицитных механизмов социализации, характерных для офисной среды [4]. Роль лидеров усиливается: в виртуальной среде управленческое влияние должно быть более целенаправленным, требуя

четкости коммуникации, формирования доверия на расстоянии и последовательного моделирования ценностей [8]. Целенаправленное создание возможностей для неформального взаимодействия — виртуальные кофе-брейки, сообщества по интересам, периодические очные встречи в гибридных моделях — также способствует укреплению социальных связей [5].

Гибридная работа создает специфические управленческие вызовы, отличные от полностью удаленного формата. Хотя периодическое присутствие в офисе способствует поддержанию неформальных взаимодействий и переживания принадлежности [11], гибридная модель порождает риск неравенства доступа к ресурсам и информации. Сотрудники, чаще присутствующие в офисе, могут получать больше возможностей для взаимодействия с руководителями и участия в принятии решений, тогда как удаленные работники могут испытывать переживание периферийного статуса [5]. Это требует целенаправленного управления инклюзивностью и справедливостью в распределении возможностей.

Анализ литературы позволяет выделить несколько объяснительных механизмов формирования организационной идентификации в условиях удаленной работы. Механизм опосредованной идентификации подчеркивает роль смыслообразования: в условиях дефицита непосредственного опыта сотрудник интегрирует фрагментарную информацию об организации в связную нарративную структуру [13]. Механизм распределенной социализации фиксирует то, что социализация происходит через более разреженную и структурированную сеть контактов, включая программы адаптации, наставничества и системы управления знаниями [8, 9]. Механизм технологически опосредованного доверия указывает на то, что доверие в удаленной организации поддерживается через предсказуемость процессов, открытость в принятии решений и процедурную справедливость [12].

Несмотря на растущее число исследований удаленной работы, организационная идентификация в этих условиях остается изученной недостаточно. Значительная часть работ фокусируется на краткосрочных эффектах, тогда как долгосрочные влияния дистанционной занятости на динамику идентификации требуют дальнейшего анализа [11].

Организационная идентификация в условиях дистанционной и смешанной занятости не сводится к ослабленному варианту традиционной идентификации. Скорее, речь идет о специфической конфигурации психологической связи работника с организацией, опосредованной цифровыми каналами, которая требует целенаправленных организационных усилий и пересмотра классических управленческих практик. По мере распространения дистанционной и гибридной работы понимание механизмов формирования организационной идентификации приобретает не только прикладное значение, но и более широкий социально-психологический смысл, связанный с тем, как люди сохраняют чувство принадлежности и взаимную связанность в условиях цифровой трансформации организационной жизни.

Источники и литература

- 1) Андреева Г.М. Социальная психология: учебное пособие. 5-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс; 2011.
- 2) Сидоренков А.В. Организационная идентичность и организационная идентификация: содержание и соотношение понятий // Организационная психология. 2021. Т. 11. № 3. С. 120–152.
- 3) Ashforth B.E., Mael F. Social identity theory and the organization // Academy of Management Review. 1989. Vol. 14. No. 1. P. 20–39.
- 4) Bartel C.A., Wrzesniewski A., Wiesenfeld B.M. Knowing where you stand: Physical isolation, organizational belonging, and psychological attachment in work // Academy of Management Review. 2012. Vol. 37. No. 3. P. 429–450.

- 5) Choudhury P., Foroughi C., Larson B. Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility // *Strategic Management Journal*. 2021. Vol. 42. No. 4. P. 655–683.
- 6) Dulebohn J.H., Hoch J.E. Virtual teams in organizations // *Human Resource Management Review*. 2017. Vol. 27. No. 4. P. 569–574.
- 7) Gibbs J.L., Sivunen A., Boyraz M. Investigating the impacts of team type and design on virtual team processes // *Human Resource Management Review*. 2017. Vol. 27. No. 4. P. 590–603. Hatch M.J., Schultz M. The dynamics of organizational identity // *Human Relations*. 2002. Vol. 55. No. 8. P. 989–1018.
- 8) Hatch M.J., Schultz M. The dynamics of organizational identity // *Human Relations*. 2002. Vol. 55. No. 8. P. 989–1018.
- 9) Konradt U., Hertel G., Schmook R. Quality of management by objectives, task-related stressors, and non-task-related stressors as predictors of stress and job satisfaction among teleworkers // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2003. Vol. 12. No. 1. P. 61–79.
- 10) McKinsey Company. How to tackle the 'great resignation' with flexible work. McKinsey Global Survey on the future of work. New York: McKinsey Company; 2023.
- 11) Schlagwein D. Escaping the tyranny of geography: Examining virtual work practices // *Information Systems Journal*. 2018. Vol. 28. No. 6. P. 869–889.
- 12) Tyler T.R., Blader S.L. Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement. Philadelphia: Psychology Press; 2000.
- 13) Weick K.E. Sensemaking in organizations. Thousand Oaks: SAGE Publications; 1995.