

Психологические потребности и мотивация удаленных работников: социологический аспект

УДК 316.354:351/354

DOI 10.26425/2658-347X-2022-5-4-15-22

Получено 03.10.2022

Доработано после рецензирования 28.10.2022

Принято 11.11.2022

Пронин Владимир Юрьевич

Индивидуальный предприниматель, г. Москва, Россия

ORCID: 0000-0002-9828-4501

E-mail: proninvlr@yandex.ru

Кривопусков Виктор Владимирович

Д-р социол. наук, канд. филос. наук, проф.

Государственный университет управления, г. Москва, Россия

ORCID: 0000-0001-6070-4067

E-mail: vv_krivopuskov@guu.ru

АННОТАЦИЯ

В статье приводятся результаты социологического исследования, направленного на выявление особенностей мотивации удаленных работников на основе положений теории самодетерминации. Представляя собой принципиально новую форму организации труда, удаленная работа образует новые условия, в которых решаются многие управленческие проблемы, в том числе проблема мотивации. Онлайн-опрос, проведенный среди российских удаленных работников ($N = 402$), позволил измерить удовлетворенность трех базовых психологических потребностей (в автономии, компетентности и социальной связности) и шести типов мотивации, образующих континуум от амотивации до внутренней мотивации. Согласно полученным результатам, более полное удовлетворение психологических потребностей

создает условия для развития внутренней мотивации удаленных работников, что соответствует положениям теории самодетерминации. Также было обнаружено, что наиболее развитые формы мотивации, а именно идентифицированная регуляция и внутренняя мотивация, по сравнению с другими типами выражены в большей степени. Это может объяснять преимущественно высокую в сравнении с традиционными формами организации труда оценку работниками своего опыта удаленной работы, отмечаемую во многих исследованиях. Статья подтверждает применимость и ценность теории самодетерминации для объяснения особенностей удаленной работы и проектирования оптимальных моделей труда с использованием дистанционного режима.

Ключевые слова

Удаленная работа, удаленные работники, мотивация, психологические потребности, теория самодетерминации, организация труда, управленческие проблемы, управление мотивацией, цифровизация управления, управленческий контроль

Для цитирования

Пронин В.Ю., Кривопусков В.В. Психологические потребности и мотивация удаленных работников: социологический аспект // Цифровая социология. 2022. Т. 5, № 4. С. 15–22.

© Пронин В.Ю., Кривопусков В.В., 2022.

Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Psychological needs and motivation of remote workers: sociological viewpoint

Received 03.10.2022

Revised 28.10.2022

Accepted 11.11.2022

Vladimir Yu. Pronin

Individual Entrepreneur, Moscow, Russia

ORCID: 0000-0002-9828-4501

E-mail: proninvlr@yandex.ru

Viktor V. Krivopuskov

Dr. Sci. (Sociol.), Cand. Sci. (Philos.), Prof.

State University of Management, Moscow, Russia

ORCID: 0000-0001-6070-4067

E-mail: vv_krivopuskov@guu.ru

ABSTRACT

The article presents the findings of a sociological study, which uses Self-Determination Theory to describe and explain the motivation of remote workers. Representing a fundamentally different form of labor organization, remote work forms new conditions in which many management problems are solved, including motivation. An online survey conducted among Russian remote workers (N = 402) measured the satisfaction of three basic psychological needs (for autonomy, competence and relatedness) and six types of motivation, forming a continuum from amotivation to intrinsic motivation. According to the results, satisfaction of psychological needs creates conditions

for the development of intrinsic motivation of remote workers, thus supporting Self-Determination Theory. The study also reveals that identified regulation and intrinsic motivation are more pronounced than other types of motivation. This may explain why in many studies remote workers are very positive regarding their remote work experience, in comparison with traditional forms of labor organization. The study thus confirms the applicability and value of Self-Determination Theory for explaining the features of remote work and designing optimal work organization models based on it.

Keywords

Remote work, remote workers, motivation, psychological needs, Self-Determination Theory, organization of labor, managerial problems, motivation management, management control

For citation

Pronin V.Yu., Krivopuskov V.V. (2022) Psychological needs and motivation of remote workers: sociological viewpoint, *Digital Sociology*, vol. 5, no. 4, pp. 15–22. DOI: 10.26425/2658-347X-2021-5-4-15-22



ВВЕДЕНИЕ / INTRODUCTION

Удаленная работа привлекает растущее внимание исследователей в широком спектре социальных наук, а также профессионалов в сфере бизнеса и управления. Несмотря на то что интерес к этой модели организации труда и сопутствующим проблемам начали проявлять уже в 1980-е гг. [Olson, 1983; Olson, 1984], только на рубеже XX-XXI вв. на фоне значительного прогресса в информационных технологиях началось систематическое изучение различных аспектов удаленной работы [Staples, 1996; Westfall, 1997; Cascio, 2000; Nickson, Siddons, 2004; Felstead, Henseke, 2017; Messenger, Chosheh, 2010; Нагибина и др., 2019]. Однако настоящий всплеск интереса вызвала пандемия COVID-19, начавшаяся в 2020 г. и приведшая к вынужденному массовому переводу организаций в режим удаленной работы по всему миру. Драйвером развития удаленной работы стала цифровизация [Конобевцева и др., 2019; Волков и др., 2021]; также удаленная работа оказалась востребованной в условиях трансформации бизнес-процессов, таких как развитие виртуальных организаций [Кручинин 2015]. Результатом стал значительный рост как числа научных публикаций, так и прикладных работ, ориентированных на нужды руководителей бизнеса [Dryselius, Pettersson, 2021; Galanti et al., 2021; Arunprasad et al., 2022]¹, а также эмпирических исследований, проводимых крупными социологическими и маркетинговыми центрами².

Точный смысл понятия «удаленная работа» остается предметом дискуссий, вследствие существенно различающихся подходов к выделению конкретных критериев [Sullivan, 2003], что негативным образом сказывается на методологии исследования тенденций удаленной работы и интерпретации полученных в различных исследованиях результатов. В основе может лежать определение той или иной длительности работы вне помещения организации, различия в локализации выполняемой работы, характер использования информационных технологий. Тем не менее при различных интерпретациях исследователи признают, что широкое использование удаленного режима работы существенным образом меняет условия ведения бизнеса и организационно-управленческие процессы,

заставляя по-новому подходить к решению ключевых проблем. Для изучения вопросов потребностей и мотивации были использованы методы социальной психологии.

Исследования, выполненные в последнее время, показывают, что опыт удаленной работы воспринимается, как правило, позитивным образом, и большинство работников рассматривают полную или частичную работу в дистанционном формате как привлекательный способ организации труда [Dryselius, Pettersson, 2021; Sullivan, 2003]. Это позволяет предположить, что удаленная работа оказывает положительное влияние на трудовую мотивацию. Вместе с тем теоретически обоснованное объяснение мотивационных особенностей удаленной работы на сегодняшний день отсутствует, а большинство исследований носит поверхностный и дескриптивный характер. В ряде работ для объяснения мотивации удаленных работников использовалась теория самоэффективности А. Бандуры [Staples, 2001; Hulland, Higgis, 1999]. Самоэффективность предполагает, что более высокое чувство контроля и уверенность работника в своих силах могут лежать в основе привлекательности удаленной работы. Однако исследования также показали, что уверенность работников в собственных силах, желание и готовность к автономной работе и профессиональному развитию во многом зависят и подкрепляются в ходе межличностного взаимодействия с коллегами и менеджерами (при соответствующем стиле социальных интеракций) [Gatti et al., 2019]. Это позволяет предположить, что объяснение мотивации удаленных работников исключительно на основе самоэффективности является недостаточным.

Альтернативной версией может служить теория самодетерминации (психологический подход, согласно которому человек способен ощущать и реализовывать в своем поведении свободу выбора, а самодетерминация рассматривается как врожденная склонность к вовлечению в интересующее поведение), которая предполагает, что в основе трудовой мотивации могут лежать как внешние факторы, так и внутренние, причем возможность внутренней мотивации зависит от того, в какой мере работа удовлетворяет базовые психологические потребности: в автономии, компетентности и социальной связанности [Ryan, Deci, 2000]. В ряде работ теория самодетерминации привлекалась для объяснения мотивации удаленных работников, однако до сих пор систематическая и полная проверка такой возможности не предпринималась [Dryselius, Pettersson, 2021; Earl-Wilcox, 2021; Orsini, Rodrigues, 2020]. Целью

¹ *Harvard Business Review* (2021). Guide to Remote Work. Massachusetts: Harvard Business Review Press, 2021. 224 p.

² *OwlLabs; Global Workplace Analytics* (2021). State of Remote Work 2020. Режим доступа: https://resources.owllabs.com/hubfs/website/sorw/2020/owl-labs_sorw-2020_report-download_FINAL_07oct2020.pdf (дата обращения: 25.09.2022).

настоящего исследования стало обоснование применимости теории самодетерминации для содержательного описания и объяснения трудовой мотивации удаленных работников.

МЕТОДОЛОГИЯ / METHODOLOGY

Исследование было проведено с использованием онлайн-панели независимого поставщика услуг методом онлайн-опроса («Анкетолог»). Респондентам (N = 402), случайно отобранным из общероссийской онлайн-панели численностью более 100 тыс. чел., рассылались приглашения на участие в исследовании. Они заполняли электронную анкету и получали вознаграждение за участие в исследовании. В целевую выборку попадали только работающие люди, имеющие опыт удаленной работы. Респонденты представляют различные регионы России и отрасли, работают в организациях различного типа и форм собственности, что позволяет выявить наиболее общие и универсальные закономерности. Средний возраст респондентов составил 38,5 лет (степень отклонения 10,7), у 97 % трудовой стаж составляет не менее 1 года, опыт удаленной работы у большинства (55,7 %) не превышает нескольких месяцев, у четверти (26,9 %) – больше 1 года. Гендерный состав выборки составил 66,2 % женщин и 33,8 % мужчин. С точки зрения репрезентативности, гендерный дисбаланс и преобладание женщин представляют собой наиболее важное общее ограничение. При конструировании выборки эта проблема может решаться за счет дополнительного квотирования по гендерному признаку, однако в данном исследовании эта возможность не использовалась. Критериями отбора служили трудовой статус и опыт удаленной работы. Детальную характеристику выборки можно видеть в таблице 1.

Инструментарий исследования включал серию вопросов, позволяющих оценить различные аспекты удаленной работы. Его центральным элементом являются две хорошо валидированные шкалы, переведенные на русский язык.

1. Шкала удовлетворенности базовых потребностей, связанных с работой (Work-related Basic Need Satisfaction scale, WBNS), разработанная А. ван ден Бруком с соавторами [Van den Broeck et al., 2010]. Она включает 13 пунктов, измеряющих удовлетворенность трех базовых потребностей: в автономии, компетентности и связности.

2. Многомерная шкала трудовой мотивации (Multidimensional Work Motivation Scale, MWMS), разработанная М. Ганье с соавторами в соответствии с теорией самодетерминации, и является

усовершенствованной методикой для измерения трудовой мотивации (Motivation at Work Scale, MAWS) [Gagne et al., 2015]. В отличие от стандартной модели теории самодетерминации, она оперирует шестью типами регуляции, разбивая внешнюю мотивацию на две части: социальную и материальную. Шкала использует 19 опросных элементов для измерения шести мотивационных переменных: амотивация, внешняя социальная регуляция, внешняя материальная регуляция, интроективная регуляция, интернализованная (идентифицирующая) регуляция, внутренняя мотивация.

Таблица 1. Общая характеристика выборки

Table 1. General characteristics of the sample

Характеристика	Значение
Пол, %	
женский	66,2
мужской	33,8
Средний возраст, лет (степень отклонения)	38,5 (10,7)
Отраслевая принадлежность, %	
торговля и ремонт	16,7
образование	15,2
ИТ и телекоммуникации	11,2
строительство, энергетика, ЖКУ	9,5
финансы	8,7
СМИ, культура, спорт, развлечения	8,7
транспорт, хранение, логистика	6,7
другие категории	42,0
Тип организации, %	
коммерческая компания, частный бизнес	48,3
государственная компания	14,2
бюджетное учреждение	17,2
органы власти, правоохранительные органы	2,5
фриланс, прямая работа с клиентами	10,4
другое / затрудняюсь определить	7,5
Размер организации, %	
менее 10 чел.	13,2
от 10 до 50 чел.	21,9
от 51 до 150 чел.	16,2
от 151 до 500 чел.	20,6
от 501 до 5 000 чел.	15,4
свыше 5 000 чел.	12,7
Общий трудовой стаж, %	
менее 1 года	3,0
от 1 до 3 лет	12,9
от 3 до 10 лет	26,6
от 10 до 20 лет	34,6
более 20 лет	22,9

ИТ – информационные технологии, ЖКУ – жилищно-коммунальные услуги, СМИ – средства массовой информации

Составлено авторами по материалам исследования /
Compiled by the authors on the materials of the study

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ / RESULTS AND DISCUSSION

Использование шкалы WBNS позволило определить степень удовлетворения трех базовых психологических потребностей, которые, согласно теории самодетерминации, лежат в основе внутренней мотивации. Проверка надежности субшкал показала, что все три их русскоязычные версии являются достаточно надежными. Значение альфа Кронбаха (показатель согласованности переменных, состоит из среднего значения корреляции между переменными, входящими в шкалу) составило: для субшкалы «Автономность» – 0,70, для субшкалы «Компетентность» – 0,68, для субшкалы «Социальная связность» – 0,73. Значение альфа Кронбаха 0,7 является достаточно надежным и позволяет использовать полученные шкалы в статистическом анализе.

В среднем по выборке значение удовлетворенности каждой из трех потребностей составило:

- по шкале «Автономность» – 3,2 балла по 5-балльной шкале;
- по шкале «Компетентность» – 4,0 балла;
- по шкале «Социальная связность» – 3,5 балла.

Таким образом, в наибольшей степени удовлетворенной оказалась потребность в компетентности, в наименьшей – в автономии. Однако прямое сравнение степени удовлетворенности различных потребностей не имеет большого смысла, поскольку не учитывает другие действующие факторы, связанные с характером работы или организацией труда. Ряд статистических тестов показал, что пол, возраст и опыт удаленной работы не имеют существенной связи с удовлетворенностью потребностей, хотя больший опыт удаленной работы слабо-положительно связан с удовлетворением потребности в автономии ($\rho = 0,113, p = 0,02$). Более важное значение имеет тип

занятости: уровень автономности является наибольшим у независимых профессионалов и фрилансеров, однако для них также характерна наименьшая удовлетворенность потребности в социальной связности. Вместе с тем было выявлено, что модели организации удаленной работы, предполагающие наиболее активный переход к новому формату труда, несколько больше удовлетворяют потребности в автономии и компетентности, чем гибридные модели, сочетающие удаленный и традиционный режимы, но характеризуются также меньшей социальной связностью.

Шкала MWMS использовалась для измерения шести уровней мотивационного континуума. Для всех субшкал, состоящих из 3 пунктов, были получены высокие показатели надежности. Значения альфа Кронбаха, а также средние значения выраженности каждого типа мотивации по 7-балльной шкале представлены в таблице 2.

Результаты показывают преобладание типов мотивации, относящихся к правой стороне мотивационного континуума, то есть в большей степени относящихся к внутренней мотивации и условиям самодетерминации. Это согласуется с имеющимися данными о положительном мотивационном воздействии удаленной работы. Вместе с тем высокое значение показателей вариации свидетельствует о значительном разнообразии удаленных работников с точки зрения структуры мотивации.

Одно из ключевых положений теории самодетерминации заключается в том, что условия для внутренней мотивации возникают при удовлетворении базовых психологических потребностей. Для проверки этой гипотезы применительно к удаленным работникам были рассчитаны коэффициенты корреляции между типами мотивов и удовлетворением трех психологических потребностей, а также их суммы, обозначенной как «интегральная» потребность.

Таблица 2. Надежность шкал и среднее значение выраженности различных типов трудовой мотивации удаленных работников

Table 2. Scales reliability and the remote workers' various types of labor motivation severity average value

Тип мотивации	Надежность шкалы, альфа Кронбаха	Выраженность мотива	
		Среднее значение	Степень отклонения
Амотивация	0,80	2,5	1,6
Внешняя социальная регуляция	0,80	3,9	1,6
Внешняя материальная регуляция	0,81	4,4	1,6
Интроективная регуляция	0,77	4,3	1,5
Идентифицированная регуляция	0,85	5,0	1,5
Внутренняя мотивация	0,91	4,9	1,6

Составлено авторами по материалам исследования / Compiled by the authors on the materials of the study

Полученные результаты позволяют сделать несколько важных выводов. Во-первых, характер связи между потребностями и мотивацией среди удаленных работников хорошо согласуется с результатами, полученными в ходе исследований других социальных групп [Gagne et al., 2015]. Амотивация отрицательно связана со всеми тремя потребностями, а два наиболее развитых типа мотивации, наоборот, связаны с ними наиболее сильно и положительным образом, причем значения связи выше для внутренней мотивации. Кроме того, внешняя мотивация в основном не связана с психологическими потребностями, а интроективная связана с компетентностью и связностью, и в меньшей степени – с автономностью. В целом, изменение направления и силы связи между потребностями и мотивами при движении от одной стороны мотивационного континуума к другой соответствует логике теории самодетерминации. Это может служить подтверждением как самой теории самодетерминации, так и ее применимости к удаленной работе.

Во-вторых, обращает на себя внимание отсутствие значимой связи между удовлетворением психологических потребностей и внешней регуляцией. То есть применение внешних стимулирующих механизмов не решает задачу удовлетворения психологических потребностей и может даже вредить им, по крайней мере, в отношении автономии, а следовательно – негативно сказываться на возможности самодетерминации. С практической точки зрения это означает, что создание условий для внутренней мотивации и настройка внешней системы вознаграждения должны рассматриваться как две относительно независимые управленческие задачи.

В-третьих, для удаленных работников психологические потребности вносят неодинаковый вклад во внутреннюю мотивацию. Наибольшее значение имеет потребность в автономии, наименьшее – в связности. Это соотносится с существенными особенностями удаленной работы, которые способствуют самостоятельному выполнению трудовых задач и при этом предоставляют очень ограниченные возможности для развития социальных связей.

В-четвертых, интегральное значение психологических потребностей связано с внутренней мотивацией сильнее, чем отдельные потребности. Это показывает комплексный характер воздействия удовлетворения психологических потребностей на трудовую мотивацию. Прикладной смысл этого факта заключается в том, что

создание условий для удовлетворения всех трех потребностей проявляет дополнительный синергетический эффект, положительно влияющий на внутреннюю мотивацию.

Таким образом, теория самодетерминации является эффективным средством для описания и объяснения трудовой мотивации удаленных работников. Она позволяет выявлять ее сложную внутреннюю структуру и связь с различными организационными факторами и эффектами, а также сравнивать различные модели организации труда с точки зрения условий самодетерминации, позволяя определить оптимальный способ организации труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ / CONCLUSION

Удаленная работа представляет собой контекст трудовой деятельности, существенно отличающийся от традиционных форм организации труда, как индустриального, так и в сфере услуг. С организационно-управленческой точки зрения, одной из главных особенностей является отсутствие прямого рутинного контроля над работниками со стороны руководителей. Это может восприниматься как проблема и приводить к поиску решений, направленных на восстановление контроля, например, путем внедрения электронных средств учета. У таких решений, однако, имеется множество негативных побочных последствий, альтернативой чему могут стать стратегии, основанные на создании условий для внутренней мотивации. Теория самодетерминации позволяет определить, каким условиям должна соответствовать работа, чтобы труд удаленных работников был производительным и ответственным. Компании, создающие условия для удовлетворения психологических потребностей в автономии, компетентности и социальной связности, получают преимущество в виде высокой внутренней мотивации удаленной работы. При этом существенные особенности удаленной работы содержат в себе как предпосылки для удовлетворения потребностей, прежде всего, в автономии, так и потенциальные проблемы, связанные с сокращением социальных связей. Теория самодетерминации представляет собой ценный и перспективный инструмент для понимания того, какие модели организации труда с применением дистанционного формата работы могут оказаться наиболее благоприятными для развития внутренней мотивации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Волков Ю.Г., Кривопусков В.В., Курбатов В.И. (2021). Цифровые мигранты и цифровая диаспора: новые проблемы и тренды международной миграции // *Цифровая социология*. Т. 4, № 4. С. 102–108. <https://doi.org/10.26425/2658-347X-2021-4-4-102-108>
- Заполева Е.О., Симонова А.А., Путь В.В. (2022). Социологический анализ удаленной работы как нового формата современной занятости населения России // *Цифровая социология*. Т. 5, №3. С. 68–70. <https://doi.org/10.26425/2658-347X-2022-5-3-68-75>
- Конобевцев Ф.Д., Лаас Н.И., Гурова Е.В., Романова И.А. (2019). Удаленная работа: технологии и опыт организации // *Вестник университета*. № 7. С. 9–17. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-7-9-17>
- Кручинин С.В. (2015). Удаленная работа как новая форма экономической активности населения // *Научные дискуссии: Тенденции и перспективы развития современного общества*. № 3. С. 62–64.
- Нагибина Н.И., Имамутдинова О.Р., Дятлова А.А. (2019). Удаленная работа: эволюция, анализ, перспективы // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. Т. 8, № 4. С.50–59. https://doi.org/10.12737/article_5d7b93e6a4a726.48395170
- Arunprasad P., Dey C., Jebli F. et al. (2022). Exploring the remote work challenges in the era of COVID-19 pandemic: Review and application model // *Benchmarking: An International Journal*. V. 29, no. 10. Pp. 3333–3355. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2021-0421>
- Cascio W.F. (2000). Managing a virtual workplace // *Academy of Management Executive*. V. 14, no. 3. Pp. 81–90.
- Dryselius A., Pettersson J. (2021). Understanding the threats and opportunities to motivation during enforced remote work. Stockholm: KTH Royal Institute of Technology. 57 p.
- Earl-Wilcox K.A. (2021). Autonomy and Engagement as Intrinsic Motivation Factors for Remote Workers. PhD Dissertation. Phoenix: Grand Canyon University.
- Felstead A., Henseke G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance // *New Technology, Work and Employment*. V. 32, no. 3. Pp. 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Gagne M., Forest J., Vansteenkiste M. et al. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: validation evidence in seven languages and nine countries // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. V. 24, no. 2. Pp. 178–196. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Galanti T., Guidetti G., Mazzei E. et al. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress // *Journal of occupational and environmental medicine*. V. 63(7). P. e426–e432. <https://doi.org/10.1097%2FJOM.0000000000002236>
- Gatti P., Bligh M.C., Cortese C.G. (2019). When a leader job resource can be ambivalent or even destructive: independence at work as a double-edged sword // *Plos One*. V. 14, no.5. Art. num. e0217482. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0217482>
- Messenger J.C., Ghosheh N. (2010). Offshoring and Working Conditions in Remote Work. New York: Palgrave Macmillan. 282 p.
- Nickson D., Siddons S. (2004). Remote Working: Linking People and Organizations. Burlington: Elsevier Butterworth-Heinemann. 215 p.
- Olson M.H. (1983). Remote office work: changing patterns in space and time // *Communications of the ACM*. V. 26, no. 3. Pp. 182–187. <https://doi.org/10.1145/358061.358068>
- Olson M.H., Primps S.B. (1984). Working at home with computers: work and nonwork issues // *Journal of Social Issues*. V. 40, no. 3. Pp. 97–112. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1984.tb00194.x>
- Orsini C., Rodrigues V. (2020). Supporting motivation in teams working remotely: the role of basic psychological needs // *Medical Teacher*. V. 42, no. 7. P. 828–829. <https://doi.org/10.1080/0142159x.2020.1758305>
- Ryan R., Deci E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being // *American Psychologist*. V. 55, no. 1. Pp. 68–78. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Staples D.S. (1996). Management of remote workers: an information technology perspective. PhD Dissertation. London, Ontario: The University of Western Ontario.
- Staples D.S. (2001). A study of remote workers and their differences from non-remote workers // *Journal of End-User Computing*. V. 13, no. 2. Pp. 3–14. <https://doi.org/10.4018/joeuc.2001040101>
- Staples D.S., Hulland J.S., Higgs C.A. (1999). A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations // *Organization Science*. V. 10, no. 6. Pp. 758–776. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.1998.tb00085.x>
- Sullivan C. (2003). What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking // *New Technology Work and Employment*. V. 18, no. 3. Pp. 158–165. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-005X.00118>
- Van den Broeck A., Vansteenkiste M., De Witte H. et al. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. V. 83. Pp. 981–1002. <http://dx.doi.org/10.1348/096317909X481382>
- Westfall R.D. (1997). Remote work: a conceptual perspective on the demand for telecommuting: PhD Dissertation. Ann Arbor: University of Michigan.

REFERENCES

- Arunprasad P., Dey C., Jebli F. et al. (2022), "Exploring the remote work challenges in the era of COVID-19 pandemic: Review and application model", *Benchmarking: An International Journal*, vol. 29, no. 10, pp. 3333–3355, <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2021-0421>
- Cascio W.F. (2000), "Managing a virtual workplace", *Academy of Management Executive*, vol. 14, no. 3, pp. 81–90.
- Dryselius A., Pettersson J. (2021), *Understanding the threats and opportunities to motivation during enforced remote work*. KTH Royal Institute of Technology, Stockholm, Sweden.
- Earl-Wilcox K.A. (2021), *Autonomy and Engagement as Intrinsic Motivation Factors for Remote Workers*, PhD Dissertation. Grand Canyon University, Phoenix, US.
- Felstead A., Henseke G. (2017), "Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance", *New Technology, Work and Employment*, vol. 32, no. 3, pp. 195–212, <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Gagne M., Forest J., Vansteenkiste M. et al. (2015), "The Multidimensional Work Motivation Scale : validation evidence in seven languages and nine countries", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 24, no. 2, pp. 178–196, <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Galanti T., Guidetti G., Mazzei E. et al. (2021), "Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress", *Journal of occupational and environmental medicine*, vol. 63(7), pp. e426–e432, <https://doi.org/10.1097%2FJOM.0000000000002236>
- Gatti P., Bligh M.C., Cortese C.G. (2019), "When a leader job resource can be ambivalent or even destructive: independence at work as a double-edged sword", *Plos One*, vol. 14, no.5, art. num. e0217482, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0217482>
- Konobevtsev F., Laas N., Gurova E., Romanova I. (2019), "Remote work: technologies and experience of the organization", *Vestnik Universiteta*, no. 7, pp. 9–17, <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-7-9-17>
- Kruchinin S.V. (2015), "Remote work as a new form of economic activity of the population", *Scientific discussions*, vol. 3, pp. 62–64.
- Messenger J.C., Ghosheh N. (2010), *Offshoring and Working Conditions in Remote Work*, Palgrave Macmillan, New York, US.
- Nagibina N.I., Imamutdinova O.R., Dyatlova A.A. (2019), "Remote work: evolution, analysis, prospects", *Management of the personnel and intellectual resources in Russia*, vol. 8, no. 4, pp. 50–59, https://doi.org/10.12737/article_5d7b93e6a4a726.48395170
- Nickson D., Siddons S. (2004), *Remote Working: Linking People and Organizations*, Elsevier Butterworth-Heinemann, Burlington, US.
- Olson M.H. (1983), "Remote office work: changing patterns in space and time", *Communications of the ACM*, vol. 26, no. 3, pp. 182–187, <https://doi.org/10.1145/358061.358068>
- Olson M.H., Primps S.B. (1984), "Working at home with computers: work and nonwork issues", *Journal of Social Issues*, vol. 40, no. 3, pp. 97–112, <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1984.tb00194.x>
- Orsini C., Rodrigues V. (2020), "Supporting motivation in teams working remotely: the role of basic psychological needs", *Medical Teacher*, vol. 42, no. 7, pp. 828–829, <https://doi.org/10.1080/0142159x.2020.1758305>
- Ryan R., Deci E. (2000), "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being", *American Psychologist*, vol. 55, no. 1, pp. 68–78, <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Staples D.S. (1996), *Management of remote workers: an information technology perspective*, PhD Dissertation. The University of Western Ontario, Ontario, Canada.
- Staples D.S. (2001), "A study of remote workers and their differences from non-remote workers", *Journal of End-User Computing*, vol. 13, no. 2, pp. 3–14, <https://doi.org/10.4018/joeuc.2001040101>
- Staples D.S., Hulland J.S., Higgins C.A. (1999), "A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations", *Organization Science*, vol. 10, no. 6, pp. 758–776, <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.1998.tb00085.x>
- Sullivan C. (2003), "What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking", *New Technology Work and Employment*, vol. 18, no. 3, pp. 158–165, <http://dx.doi.org/10.1111/1468-005X.00118>
- Van den Broeck A., Vansteenkiste M., De Witte H. et al. (2010), "Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 83, pp. 981–1002, <http://dx.doi.org/10.1348/096317909X481382>
- Volkov Yu.G., Krivopuskov V.V., Kurbatov V.I. (2021), "Digital migrants and digital diaspora: new problems and trends of international migration", *Digital Sociology*, vol. 4, no. 4, pp. 102–108, <https://doi.org/10.26425/2658-347X-2021-4-4-102-108>
- Westfall R.D. (1997), *Remote work: a conceptual perspective on the demand for telecommuting*: PhD Dissertation. University of Michigan, Ann Arbor, US.
- Zapoleva E.O., Simonova A.A., Pit V.V. (2022), "Sociological analysis of remote work as a new format of current population employment in Russia", *Digital Sociology*, vol. 5, no. 3, pp. 68–75, <https://doi.org/10.26425/2658-347X-2022-5-3-68-75>