

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ LABOUR PSYCHOLOGY AND ENGINEERING PSYCHOLOGY

Обзорная статья | Review paper

Психологическое благополучие сотрудников офиса и организация пространства рабочего места. Обзор теоретических подходов

Ю.Г. Панюкова , Е.С. Александрова

Федеральный научный центр психологических и междисциплинарных исследований, Москва, Российская федерация

 apanukov@mail.ru

Резюме

Контекст и актуальность. В статье представлен обзор теоретических подходов, посвященных анализу взаимосвязи психологического благополучия сотрудника офиса и организации пространства рабочего места. **Цель.** Кратко излагается содержание выделенных теорий, а обращением к современным эмпирическим исследованиям иллюстрируются отдельные положения указанных теорий. **Методы и материалы.** Анализ исследований проводился за период с 2020 по 2024 год, осуществлялся с помощью поисковой системы ScienceDirect и был ограничен публикациями периодических изданий «Journal of Environmental Psychology» и «Building and Environment». **Результаты.** В рамках инвайронментального подхода сделан акцент на определение соответствия организации пространственной среды офиса (типа офиса) субъективно воспринимаемым продуктивности, удовлетворенности и привязанности к рабочему месту. Организационно-психологический подход акцентирует внимание на психических состояниях сотрудников (стресс, истощение, выгорание и др.), связанных с организацией пространства офиса. Обращением к методологии позитивной психологии акцентируется психологическая релевантность феномена «комфорт». В рамках эволюционно-психологического подхода рассматриваются характеристики организации пространства рабочего места, определяющие предпочтения субъекта в выборе особенностей организации пространства рабочего места. **Выводы.** На основе обзора теоретических подходов выделены следующие группы теорий: теории, ориентированные на исследование различных показателей организации пространства офиса; теории, акцентирующие внимание на определенном эффекте взаимодействия сотрудника и организации пространства офиса: «привязанность к месту» (attachment to place) (инвайронментальный подход); «приватность» (privacy), выполненные в формате социально-психологического подхода; «контроль над рабочим местом» (workplace control), интерпретация которого предпринята в когнитивно-поведенческой психологии; теории, в рамках которых выделяется определенных фактор, например персонологический или организационно-культурный, когда особенности взаимосвязей в системе «психическое функционирование сотрудника — организация пространства рабочего места» рассматриваются как опосредованные определенными факторами: темпераментальными, личностными особенностями, типом организационной культуры и др.

Ключевые слова: благополучие на рабочем месте, удовлетворенность рабочим местом, продуктивность на рабочем месте, привязанность к рабочему месту, тип офиса, организация пространства рабочего места

Финансирование. Исследование выполнено в рамках госзадания ФНЦ ПМИ FNRE-2024-0017 «Ресурсно-прогностическая детерминация личностного и профессионального развития учащихся и педагогов как субъектов непрерывного образования: психологические основы, технологии, факторы эффективности».

Для цитирования: Панюкова, Ю.Г., Александрова, Е.С. (2025). Психологическое благополучие сотрудников офиса и организация пространства рабочего места. Обзор теоретических подходов. *Современная зарубежная психология*, 14(2), 141–152. <https://doi.org/10.17759/jmfp.2025140214>

Psychological well-being of office employees and workplace space organization. A review of theoretical approaches

Ju.G. Panyukova¹ , E.S. Alexandrova

Federal Scientific Center for Psychological and Interdisciplinary Research, Moscow, Russian Federation

 apanukov@mail.ru

Abstract

Context and relevance. The article presents a review of theoretical approaches devoted to the analysis of the relationship between the psychological well-being of an office employee and the organization of the workplace space. **Objective.** The content of the selected theories is briefly stated, and the reference to modern empirical research illustrates certain provisions of these theories. **Methods and materials.** The analysis of the studies was carried out from 2020 to 2024, using the ScienceDirect search engine and was limited to publications in the periodicals «Journal of Environmental Psychology» and «Building and Environment». **Results.** Within the framework of the environmental approach, emphasis is placed on determining the «correspondence» of the organization of the spatial environment of the office (office type) to the subjectively perceived productivity, satisfaction and attachment to the workplace. The organizational-psychological approach focuses on the mental states of employees (stress, exhaustion, burnout, etc.) associated with the organization of office space. Within the framework of the evolutionary-psychological approach, the characteristics of the organization of the workplace space are considered, which determine the preferences of the subject in choosing the features of the organization of the workplace space. **Conclusions.** Based on the review of theoretical approaches, the following groups of theories have been identified: theories focused on the study of various indicators of the organization of office space; theories focusing on a certain «effect» of interaction between an employee and the organization of office space: «attachment to place» (environmental approach); «privacy», made in the format of a socio-psychological approach; «workplace control», the interpretation of which is undertaken in cognitive-behavioral psychology; theories within the framework of which certain factors are singled out, for example, personological or organizational-cultural, when the features of interrelations in the system «mental functioning of an employee — organization of the workplace space» are considered as mediated by certain factors: temperamental, personal characteristics, type of organizational culture, etc.

Keywords: workplace well-being, workplace satisfaction, workplace productivity, workplace attachment, office type, organization of workplace space

Funding. The reported study was carried out within the framework of the state task of the FSC PMR FNRE-2024-0017 «Resource-prognostic determination of personal and professional development of students and teachers as subjects of lifelong education: psychological foundations, technologies, efficiency factors».

For citation: Panyukova, Ju.G., Alexandrova, E.S. (2025). Psychological well-being of office employees and workplace space organization. A review of theoretical approaches. *Journal of Modern Foreign Psychology*, 14(2), 141–152. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/jmfp.2025140214>

Введение

В современной зарубежной психологии значительное внимание уделяется исследованиям проблем организации пространства рабочего места как фактору психологического благополучия сотрудника офиса. Для систематизации теоретических оснований эмпирических исследований в области взаимосвязи психологического благополучия сотрудника и организации рабочего места мы обратились к работе аналитического характера, в рамках которой выделены теории, объединенные в несколько тематических кластеров (Appel-Meulenbroek, Davinska, 2021). Редакторы издания Р. Аппель-Мойленбрек и В. Давинска, подчеркивая междисциплинарный характер проблемы, отмечают, что в психологический блок входят инвайронментальные теории, организационно-психологические теории, социально-психологические подходы, личностно-ориентирован-

ные, или персонологические, подходы, концепции, фокусированные на положениях поведенческой и позитивной психологии, а также, теории, разработанные с опорой на эволюционную психологию.

Цель статьи — попытка краткого изложения содержания выделенных теорий, а также их иллюстрация современными эмпирическими исследованиями.

Материалы и методы

Анализ исследований проводился за период с 2020 по 2024 год, осуществлялся с помощью поисковой системы ScienceDirect и был ограничен публикациями периодических изданий *Journal of Environmental Psychology* и *«Building and Environment»*. Выбор периодических изданий обусловлен их позицией в иерархии академических периодических изданий.

Обращенность к изданию «Journal of Environmental Psychology» определяется импакт фактором — 7,1. Максимальное количество полнотекстовых статей, которые были обнаружены по запросам с ключевыми словами: workplace well-being, workplace satisfaction, workplace productivity, workplace attachment, office type, organization of workplace space — было опубликовано в издании «Building and Environment» (импакт-фактор 6,1), что и определило его выбор нами как наиболее репрезентативного для реализации цели исследования. Помимо указанных, можно назвать и другие междисциплинарные и психологические издания с высокими научометрическими индикаторами, в частности «Journal of Building Engineering», «Ergonomics», «Europes Journal of Psychology», «Sustainability», «Frontiers in Psychology» и др., где публикуются результаты исследований в области психологического благополучия и организации пространства рабочего места офиса.

Результаты

Инвайронментальный/средовой подход

Кластер теоретических подходов, объединенных форматом инвайронментальной психологии, включает теории, посвященные анализу взаимодействия в системе «Человек—Среда», ориентированные на объяснение субъективного благополучия разными средовыми факторами (качество воздуха, шум, освещение и др.), в том числе особенностями организации пространственной среды (Armitage, Nassor Amar, 2021). Л. Армитаж и Дж. Нэссор Амар выделяют такие показатели, как «благополучие», «эффективность», «соответствие», «производительность», «продуктивность». Подчеркивается, что выделенные показатели взаимосвязаны с системой таких характеристик пространственной среды офиса, как «физическая среда рабочего места» (physical workplace), «цифровая среда рабочего места» (digital workplace), «свободный дизайн рабочего места» (activity based flexible design), «открытое пространство» (open space), «приватный офис» (private space) и др. (Armitage, Nassor Amar, 2021). Исследователи отмечают, что теоретический подход, акцентирующий внимание на соответствии требований организации ресурсам сотрудника, связан с поисками дизайнерами оптимальных форм организации пространства рабочего места и ориентирован на анализ «психологически позитивных эффектов», среди которых традиционно фигурировали благополучие, креативность, эффективность, продуктивность и вовлеченность. Примером эмпирической валидизации средового подхода является масштабное исследование, направленное на анализ потенциала высоко оцениваемых сотрудниками показателей организации пространства офиса как факторов, повышающих общее благополучие, продуктивность и креативность (Marzban et al., 2023).

Эволюция исследований в области психологических эффектов организации пространства рабочего

места — от «кубиков» к офису «открытого типа» и далее к «офису свободной активности» (activity-based flexible space) — привела к появлению в конце XX века относительно автономных направлений исследований — «дизайна физической среды» и «дизайна цифровой среды», также ориентированных на поиск закономерностей в «соответствии» требований организации возможностям сотрудника. Р. Аппель-Мойленбрек, А. Кэмпеман, А. Ван де Вотор и др. проанализировали систему характеристик организации рабочего места офиса и рабочего места дома, в результате составили тезаурус значимых для сотрудников характеристик пространственной среды офиса: расположение стола относительно маршрута движения сотрудников, размер комнаты, краудинг и др. В рамках этого исследования была разработана математическая модель, позволяющая определить «индекс» предпочтения в организации пространства соотношения выделенных характеристик для рабочего места офиса и домашней среды. Обнаружены значимые различия в предпочтениях особенностей организации пространства офиса для работы, связанной с коммуникацией, и работы, ориентированной на концентрацию внимания. В качестве перспективной обозначена тема: «Какие характеристики организации пространства рабочего места предпочтительнее для концентрации при выполнении различных заданий, а также для коммуникации сотрудников разного пола, возраста, стажа и уровня образования» (Appel-Meulenbroek et al., 2022). В формате теории «соответствия» в системе взаимодействия «человек—пространственная среда офиса» и с ориентацией на конструкт «устойчивость» (sustainability) К. Кюнер, М. Штайн и Х. Захер (разработали концептуальную модель и реализовали эмпирическое исследование, направленное на проверку предположения об особенностях взаимосвязей в системе «средовых характеристик сотрудников» (environmental employee characteristics), «средовых характеристик труда» (environmental work characteristics), «воспринимаемых средовых соответствий» (perceived environmental person-environment fit), а также « установок» по отношению к работе (job attitudes) (Kühner, Stain, Zacher, 2024).

Теории «соответствия» условий среды потребностям человека близка теория привязанности человека к месту (place attachment theory), которая также входит в содержание инвайронментального кластера (Inalhan, Yang, Weber, 2021). Г. Иналхан, И. Янг и С. Вебер определяют привязанность к рабочему месту как «эмоциональную связь» и выделяют такие компоненты привязанности, как эмоциональный, когнитивный и поведенческий. Исследователи выделяют широкий спектр эффектов привязанности: адаптация к изменениям на рабочем месте, производительность труда сотрудников, помогающее поведение и высокий уровень командного духа и др. Одна из тенденций современного анализа проблемы «привязанности» к рабочему

месту — обращение к феномену «удаленной работы» (remote work). А. Мура, Л. Инсалата и М. Бонайтуо обращаются к теории самодетерминации, согласно которой возможна проверка гипотезы о взаимодействии между средовым комфортом, привязанностью к рабочему месту и уровнем удовлетворенности потребностей в автономии, компетентности и связи с другими, где показатели психологических потребностей рассматриваются в качестве медиаторов в системе «воспринимаемые качества среды удаленного рабочего места — привязанность к удаленному рабочему месту» (Mura, Insalata, Bonaiuto, 2024).

В качестве обобщающего можно сформулировать тезис о том, в формате инвайронментального подхода выделяются значимые для сотрудников показатели организации пространства офиса: общая организация пространства или тип офиса, особенности расположения мебели в офисе, взаиморасположение сотрудников относительно друг друга, расстояние и ориентация рабочего места сотрудника по отношению к таким ресурсным элементам организации пространственной среды, как окно, вход-выход из помещения, зоны отдыха и коворкинга вне офиса и др. Значительная часть исследований направлена на иерархизацию выделенных показателей с точки зрения их субъективной значимости для сотрудников. В другой группе исследований рассматриваются выделенные показатели как зависимые переменные по отношению к воспринимаемым продуктивности, удовлетворенности и привязанности к рабочему месту. Одним из достаточно новых и перспективных направлений в рамках указанного подхода является обращение к организации пространства офисов «нового типа»: удаленных рабочих мест, гибридных рабочих мест, «умных» (smart) офисов.

Организационно-психологический подход

Кластер организационно-психологических исследований включил несколько теоретических подходов. М. Роскамс с коллегами проводят исследование в формате модели «требования—ресурсы», где в качестве зависимых переменных выбирались характеристики организации физической и пространственной среды, связанные с дефицитарными и дисфункциональными состояниями: напряжением (strain), истощением (exhaustion), выгоранием (burnout) и др. (Roskams et al., 2021). Применительно к организации пространства офиса выделяют: «экологические условия» — определенные объективные показатели, когда, например, офис открытого типа (open-plan office) соотносится с воспринимаемым дискомфортом от краудинга, шума и низкого уровня приватности; «экологические ресурсы», например, биофильный дизайн и «средовой крафтинг» — возможность персонализации рабочего места с помощью привнесения в организацию места объектов, имеющих для сотрудника определенный смысл, рассматриваются как позитивно влияющие на удовлетворенность рабочим местом и включенность в работу. С. Весселс, М. Шипперс, С. Стигман, Ф. Беккер и др.

обращают внимание на возможность сотрудника самостоятельно выбирать время и место для решения задач, связанных с работой как фактора, оптимизирующего удовлетворенность работой, психологическое благополучие сотрудника и баланс в системе «работа—жизнь» (Wessels et al., 2019). Л. Виндленгер апеллирует к «теории регуляции действия», которая предполагает анализ психологических феноменов, связанных с регулированием субъектом возникающих в процессе выполнения различных заданий трудностей, в том числе и трудностей, касающихся организации физической и пространственной среды рабочего места (Windlinger, 2021). Одним из ключевых в контексте этой теории является понятие «комфорт» (comfort), которое определяется как связанное с воспринимаемым удовлетворением от выполнения «рабочих» заданий. Еще одно направление в рамках организационно-психологического подхода представлено в «организационно-культурных теориях», где, как отмечают К. Наниакарра и С. Вилкинсон, пространственная среда офиса определяется либо в качестве «визуального материала», отражающего специфику организационной культуры, либо в качестве инструмента, который может быть использован для реализации идей той или иной организационной культуры (Nanayakkara, Wilkinson, 2021). Перспективная линия исследований — анализ особенностей организации пространственной среды «виртуальных» офисов, поиск релевантных организационной культуре маркеров пространства офиса и внутреннего дизайна организации. Еще один элемент, составляющий кластер «организационно-культурных теорий», — проблема организации физического/виртуального пространства для деятельности по «созданию нового знания» (workplace for knowledge creation). М. Хахтелин и С. Ненонен выделяют концепции, согласно которым структура «кreatивных» пространств рабочих мест требует наличия пространств для взаимодействия, для совместной и персональной работы, а также зону релаксации (Huhtelin, Nenonen, 2021). Можно привести пример обращения к проблеме трансформации офисной культуры на когнитивное и поведенческое функционирование сотрудников, где анализируются феномены «третьего места», «четвертого места» и «пятого места» как новые варианты организации пространственного контекста рабочей среды, создающие условия для творческой деятельности (Ivanoff, Podolskiy, 2021). Для отечественной психологии актуален интерес к организации пространства рабочих мест офиса как к фактору, имеющему непосредственное или опосредованное отношение к различным аспектам эффективности деятельности сотрудников: влияние условий «удаленной работы» на уровень стресса сотрудников (Гуриева, Маарица, Гунделах, 2023); изучение рабочей среды как фактора, предотвращающего профессиональное выгорание (Подтягина, 2024); анализ влияния субъективно воспринимаемых характеристик офисной среды на развитие выгорания IT-специалистов (Резниченко, Подтягина, 2024).

Специфика организационно-психологического подхода к исследованиям в области психологического благополучия сотрудников, работа которых «разворачивается» в определенным образом организованной пространственной среде офиса, заключается в акценте на те эффекты, которые возникают в результате как позитивного влияния офисного пространства на вовлеченность сотрудников в работу, привязанность к организации, солидарность с положениями организационной культуры, лояльность к организации, позитивное восприятие сотрудниками организационной эффективности, так и на негативные последствия влияния различных показателей организации пространства офиса и определения их в качестве факторов, способствующих напряженным состояниям, эмоциональному выгоранию, истощению, отчуждению от работы, что снижает продуктивность сотрудников и негативно влияет на психологическое благополучие.

Социально-психологический подход

Блок социально-психологических исследований, ориентированный на проблемы организации пространства рабочего места, включает обращение к феномену приватности на рабочем месте, который представляет собой достаточно дифференцированное семантическое поле. С. Вебер и др. представляют обзор исследований, где акцентируют внимание как на «видах» приватности, таких как общая приватность, визуальная приватность, акустическая приватность, приватность, связанная с количеством и последовательностью предъявления рабочих задач и др., так и на последствиях работы сотрудника в условиях депривированной приватности — воспринимаемого стресса, негативных функциональных состояний, низкой продуктивности, умственной усталости и др. (Weber et al., 2021). Показатель приватности на рабочем месте рассматривается в качестве переменной, которая играет роль медиатора во взаимодействии между привязанностью к рабочему месту и показателями эмоционального выгорания. Проверяя гипотезу о том, что приватность опосредует взаимоотношения между различными стилями привязанности к рабочему месту и эмоциональным истощением на рабочем месте, Ф. Скрима с коллегами подчеркивают, что полученные результаты свидетельствуют о значимой роли воспринимаемой приватности на рабочем месте как факторе, влияющем на связь между «стабильной привязанностью к рабочему месту» (secure workplace attachment) и «истощением на рабочем месте» (workplace exhaustion). Отмечается перспективность обращения к анализу приватности на рабочем месте в системе других показателей организации пространства офиса, взаимосвязанных с удовлетворенностью рабочим местом и психологическим благополучием сотрудников (Scrima et al., 2021).

М. Бабопур, А. Кобаледо-Кардеро и М. Карлсон опираясь на положения отечественной психологии, в частности апеллируя к работам Л.С. Выготского и А.Н. Леонтьева, рассматривают организацию простран-

ственной среды офиса как психологическое средство, определяющее характер деятельности субъекта. Отмечается, что деятельность опосредуется одним или несколькими физическими или психологическими инструментами, с помощью которых обеспечивается взаимодействие человека с миром и реализуется достижение целей (Babapour, Cobaledo-Cordero, Karlsson, 2021). Примерами «физических инструментов» (physical tools) могут быть «ручные инструменты» (hand tools), компьютеры (computers), мебель (furniture) и другие элементы организации пространственной среды рабочего места. Исследователи используют понятие «artefact ecology» (экология артефакта), подчеркивая значимость физической среды в реализации целей деятельности субъекта. Такой фокус взгляда позволяет акцентировать внимание на психическом функционировании сотрудника как на «пользователе рабочего места», во взаимосвязи с особенностями организации пространства рабочего места — различными типами организации рабочего места, особенностями офисной мебели, техническим оборудованием и др. Внесение изменений в организацию пространственной среды рабочего места, в частности создание «гибких» рабочих мест, приводит к изменениям в системе «экологии артефакта», что, в свою очередь, связано с индивидуальной продуктивностью и удовлетворенностью средой рабочего места и межличностными взаимоотношениями.

Фокус социально-психологического подхода в исследованиях, связанных с психологическим благополучием сотрудников и организации пространства рабочего места, предполагает обращенность к показателям организации пространства рабочего места офиса как к предикторам существенных для психологического благополучия сотрудника социально-психологических «условий» труда: особенностей организационного климата, эффективности совместной деятельности сотрудников, конструктивных взаимоотношений в организации.

Персонологический подход

Роль персонологических факторов во взаимодействии между показателями психологического благополучия сотрудника и организацией офисного пространства М. Балл выделяет в блок «темпераментальных теорий» (Bull, 2021). Исследователь подчеркивает, что особенности организации пространственной среды рабочего места определяются в качестве фактора, влияющего на различные показатели психологического благополучия, связанного с рабочей средой, в частности на восприятие качества взаимоотношений в рабочей среде (quality of working relationships), а также удовлетворенность рабочей средой в целом (job satisfaction). Акцент делается на попытках исследования влияния персонологических характеристик на удовлетворенность рабочим местом в ситуациях изменений пространственной среды рабочего места, реализующихся в форме соучаствующего проектирования (participative design).

Л. Берджеферт, П. Фрисо ван ден Буджет, Р. Аппель-Мойленбрек провели масштабное исследование как по количеству респондентов, так и по типам офисов, где сотрудники оценивали воспринимаемые удовлетворенность и продуктивность по таким показателям типичной для работы в офисе активности, как возможность концентрироваться и взаимодействовать в процессе решения различных задач (Bergefurt et al., 2024). Актуальность исследования определялась тем, что после пандемии многие сотрудники вернулись в офис, однако опыт работы в домашних условиях создал условия для возможности сравнивать особенности организации пространственной среды офиса и дома, как обладающие различным потенциалом для поддержки воспринимаемой продуктивности и удовлетворенности пространственными условиями среды рабочего места.

Было сформулировано более десяти гипотез, проверка которых позволила получить данные о том, как воспринимаемые продуктивность и удовлетворенность условиями организации рабочего места, например в офисе, опосредуют влияние или непосредственно влияют на воспринимаемые продуктивность и/или удовлетворенность организацией рабочего места дома и наоборот. Учитывались такие индивидуальные особенности, как возраст, пол, а также срок работы в офисе. Вариативность воспринимаемых продуктивности и удовлетворенности в зависимости от типа организации пространства рабочего места и с учетом индивидуальных факторов представляет собой достаточно сложную систему взаимосвязей, особенности которых могут быть важны как для формулировки рекомендаций для сотрудников, работающих в «гибридных» условиях, так и для работодателей, ориентированных на организацию комфортных для сотрудников рабочих мест в офисе. Было обнаружено, что воспринимаемые удовлетворенность и продуктивность по-разному и в разной степени опосредуются типом активности (концентрация на решении задачи; решение задачи в процессе коммуникации; акцент на взаимодействии сотрудников), особенностями пространственной организации рабочего места (тип офиса, расстояние между столами, вероятность передвижения рядом с твоим рабочим местом других сотрудников и др.). Была выявлена тенденция к увеличению степени удовлетворенности организацией рабочего места в офисе и дома, если эта организация способствует воспринимаемой продуктивности.

Делается вывод о том, что независимо от среды, домашняя она или офис, важным фактором являются условия организации рабочего места. Отдельно проверялась гипотеза об индивидуальных особенностях как факторе, опосредующем воспринимаемые удовлетворенность и продуктивность работой. Были сформулированы следующие самостоятельные гипотезы: во-первых, о том, что индивидуальные особенности (возраст, пол) связаны с субъективно воспринимаемой удовлетворенностью и продуктивностью в офисной и домашней среде; во-вторых, индивидуальные особенности (воз-

раст, пол) связаны с воспринимаемой удовлетворенностью и продуктивностью в контексте особенностей деятельности (индивидуальная/в группе); в-третьих, индивидуальные особенности связаны с воспринимаемой удовлетворенностью и продуктивностью с учетом особенностей организации пространственной среды рабочего места, независимо от того, находится это рабочее место в офисе или дома. Обнаружены слабые корреляционные связи, подтверждающие первую гипотезу: мужчины ниже оценивают воспринимаемую продуктивность в условиях работы в домашней среде. По второй гипотезе получены данные о том, что сотрудники возрастной группы от 55 до 64 лет, а также сотрудники, чья деятельность связана с выполнением заданий, требующих сосредоточенности и взаимодействия, значительно ниже оценивают поддержку коллег в условиях рабочего места дома. Таким образом, в результате масштабного исследования с участием около 50 тысяч респондентов, были получены как данные, касающиеся сложной системы взаимосвязей: с одной стороны, между особенностями организации пространства рабочего места, спецификой активности сотрудника, возрастом, полом, сроком работы в организации, а, с другой стороны, воспринимаемыми сотрудниками продуктивностью и удовлетворенностью работой (Bergefurt et al., 2024).

Уточняем, что персонологические/индивидуально-психологические/личностные показатели рассматриваются как самостоятельные предикторы психологического благополучия сотрудников офиса в связи с особенностями организации пространства рабочего места в контексте различных теоретических подходов скорее на периферии предметной области исследований. Можно также констатировать, что персонологический подход рассматривается как дополнение к форматам вышеназванных подходов: инвайронментальному, организационно-психологическому и социально-психологическому.

Когнитивно-поведенческий подход

Одна из общепсихологических теорий в рамках данного подхода — когнитивно-поведенческая «двухпроцессная модель воспринимаемого контроля» (two-process theory of perceived control, TTPC) базируется на использовании конструкта «контроль», который имеет основательную историю интерпретации в зарубежной и отечественной психологии. В контексте применения теории в области субъект-средовых взаимодействий, отмечает Д. Се, актуально положение о том, что возможности сотрудника «контролировать» т. е. воздействовать на функционирование различных составляющих пространственной среды рабочего места, взаимосвязаны с вовлеченностью в работу, воспринимаемыми продуктивностью, удовлетворенностью и благополучием на рабочем месте (Xie, 2021). Выделяют такие маркеры «контроля» на рабочем месте, как возможность персонализации рабочего места, перестановки мебели с учетом индивидуальных потребностей, управления акустической, визуальной приватностью, а

также приватностью в области выбора объема и сроков выполнения заданий и др. Одно из современных направлений исследований в этой области — проверка гипотезы о взаимосвязи между разными проявлениями воспринимаемого контроля над организацией пространства рабочего места и показателями стресса, что связано с особенностями организации пространства рабочих мест в период пандемии COVID-19 (Xie, 2021).

Отмечаем, что когнитивно-поведенческий подход в представленном варианте интерпретации взаимодействия в системе «субъект — организация пространства рабочего места офиса», с одной стороны, тяготеет к инвайронментальному, поскольку обращен к тем показателям организации пространственной среды офиса, которые могут быть предикторами контроля субъекта над средой. С другой стороны, феномен «контроля» в субъект-средовых взаимодействиях может быть предметом самостоятельного анализа в формате организационно-психологического подхода, например когда исследователь будет проверять гипотезу о возможности управления визуальной приватностью на рабочем месте и приверженностью организации. Что касается учета возможностей когнитивно-поведенческого подхода для решения исследовательских задач, сформулированных в формате социально-психологического подхода, то в этом случае эффекты контроля субъекта над средой будут анализироваться в контексте взаимоотношений сотрудников и конструктивности/деструктивности деловой коммуникации.

Позитивная психология

Кластер, в рамках которого концептуализируются феномены, связанные с функционированием системы «благополучие сотрудника — организация пространства офиса» включает теории, разработанные в формате позитивной психологии и акцентирующие внимание на тех условиях организации пространственной среды офиса, которые способствуют когнитивной, эмоциональной и поведенческой составляющим благополучия сотрудников. Д. Клементс-Крум определяет семантику теорий с помощью концепта «процветание—flourishing». Подчеркивается, что пространственная среда, представляющая систему стимулов, действующих на разные органы чувств, может соответствовать так называемому «синестетическому дизайну» (synesthetic design), воздействие которого на сенсорную систему заключается в создании «благоприятного» и «гармоничного» образа (Appel-Meulenbroek et al., 2022). Один из психологических эффектов, связанных с пребыванием человека в определенным образом организованной пространственной среде — это переживание комфорта, которое определяется как нечто большее, чем суммарный эффект воздействия отдельных сенсорных стимулов. Типологизируются факторы пространственной среды, связанные с психологическим функционированием субъекта. Выделяются базовые факторы: уровни температуры и звука, объем пространства, визуальная приватность, мобильная мебель, цвет стен, мебели и текстура

отделочных материалов, чистота рабочего места и др.; «второстепенные» факторы: качество воздуха, освещение, визуальный комфорт, звуковая приватность, чистота и обслуживание зданий; а также дополнительные факторы: озеленение, виды из окна и изменяющееся дневное освещение (Clements-Croome, 2021). М. Гес-Меред, С. Иджил, Дж. Грюбель и др. делают акцент на эмоциональной составляющей восприятия организации пространства рабочего места сотрудником офиса, предлагая оценить более 10 виртуальных моделей офисов различных типов 713 сотрудникам, работающим в офисе. Было выдвинуто предположение, что ряд показателей организации пространства офиса вносят различный вклад в образ эмоционально привлекательного места работы (affective workplace environment). На основе статистических процедур было подтверждено, что наибольший вклад в наделение образа офиса чертами эмоциональной привлекательности вносят такие особенности организации пространства, как компактность, «округлость» пространственных решений и высота потолка (Gath-Mered et al., 2024). В современной отечественной психологии проводятся поисковые межотраслевые и междисциплинарные исследования, объединяющие организационную психологию, позитивную психологию, психологию среды, дизайн и эргономику, в частности анализ обыденных техник самопомощи в офисе, связанных с использование пространственной среды рабочего места для релаксации и мобилизации (Павлова, Нартова-Бочавер, 2020). Кроме того, разработана новая методика — шкала «Люди в офисе», позволяющая диагностировать важные для психологического благополучия сотрудников условия организации пространства офиса (Pavlova, Reznichenko, Nartova, 2023).

Позитивная психология в субъект-средовых исследованиях может рассматриваться в качестве методологического «фона», акцентирующго внимание исследователя на ресурсных возможностях пространственной среды, объясняющий феномен «любимых мест», связанный с переживанием комфорта и удовлетворенности.

Биофильный дизайн в офисе

С. Остнер систематизирует исследования в области включения природной среды в организацию пространства рабочего места офисного типа (Ostner, 2021). Выделены различные варианты включения природной среды в интерьер помещений: визуальный контакт с природой (вид на природу из окна, комнатные растения в зоне визуального доступа); на визуальный контакт с природой (звуки и запахи природы, релевантные тактильные стимулы); водная среда (аквариумы, фонтаны, «водные стены») и др. (Ostner, 2021). В качестве переменной обозначается продуктивность сотрудников, измеряемая, в частности, количеством заданий, выполненных за определенное время. Приводятся данные о тенденции увеличения продуктивности в связи с включением в пространственную среду офисов различных элементов природной среды (Ostner, 2021). Подчеркивается, что если физиологические эффекты

включения природной среды в различных вариациях в дизайн интерьеров в урбанистической среде преимущественно связаны с позитивными тенденциями, то психологические эффекты не всегда однозначны. Например, в процессе изучения влияния включения картин с изображением разных видов природы на продуктивность обнаружено, что изображение густого и темного леса не приводит к повышению продуктивности (Ostner, 2021). Биофильный дизайн как компонент организации пространственной среды «здорового» офиса является предметом исследований отечественных психологов, рассматривающих «биофильный» и «салютогенный» дизайн «здорового» офиса как важный фактор производственной эффективности и психологического благополучия сотрудников (Павлова, 2022).

Обозначение биофильного дизайна в офисе как самостоятельного подхода в исследованиях психологического благополучия сотрудников и организации пространства рабочего места в офисе обусловлено устойчивой традицией, сложившейся в психологических и междисциплинарных исследованиях, выделять «зеленую» и «голубую» среду в качестве фактора, способствующего позитивному психическому функционированию и психологическому здоровью. Контекст пространства рабочего места офиса обращает исследователей к анализу влияния биофильного дизайна на продуктивность сотрудников офиса. Предполагаем, что если сделать тему биофильного дизайна в офисе предметом отдельного самостоятельного исследования, то обнаружится широкий спектр эффектов, связанных с психологическим благополучием сотрудников офиса.

Эволюционно-психологический подход

Эволюционно-психологический подход определяется Ю. Ли как самостоятельный в области взаимодействия благополучия сотрудника и организации пространства рабочего места. Исследователи обращаются к анализу феноменов привязанности (attachment), территориальности (territoriality), когнитивных и перцептивных «искажений» (cognitive and perceptive biases), биофилии и когнитивной разгрузки (biophilia and cognitive restoration), наличия перспективы и возможности убежища (prospect and refuge), сложности и «таинственности» (complexity and mystery), пространственных искажений (spatial biases) (Lee, 2021). Речь идет о таких характеристиках пространственной среды повседневной жизни, которые на разных этапах эволюционного развития обеспечивали базовые потребности человека: питание, вода, безопасность и др. Например, привязанность и территориальность представляют собой феномены, объясняющие предпочтение человеком мест, пространственная организация которых обладает характеристиками, обеспечивающими безопасность, например достаточно закрытых помещений с большим обзором, а также тех мест, которые похожи на безопасные и комфортные места, где проходило, например, детство человека. В контексте эволюционно-психологического подхода фактора-

ми, снижающими продуктивность и удовлетворенность сотрудников рабочим местом, являются высокая визуальная стимуляция и сильный шум. Для снижения визуальной и аудиальной нагрузки эмпирически обосновывается использование таких вариантов организации пространства офиса, как реорганизация больших открытых пространств в небольшие локусы; изменение ориентации столов от «лицом-к-лицу» на такое расположение, когда люди не находятся напротив друг друга; использование перегородок; использование растений для создания визуальной и акустической приватности; оборудование небольших полуузакрытых зон для звонков и др. (Lee, 2021).

Несмотря на достаточно широкий диапазон теоретических подходов, в рамках которых реализовано внушильное количество эмпирических исследований в области взаимосвязи психологического благополучия сотрудников и особенностей организации пространства рабочего места в офисе, целесообразно обратиться к работам, в определенной степени объединяющим многообразие интересующих специалистов предметов анализа и выделить, с одной стороны, составляющие психологического благополучия, а, с другой стороны, показатели организации пространства офиса как предикторы психологического благополучия сотрудников. С. Чжан, Ц. Ду и Д. Шоу в обзорной статье по материалам исследований за период от 1989 по 2020 год выделяют такие показатели организации пространства рабочего места, как тип офиса, качество и расположение мебели, включение растений в интерьер офиса, вид из окна, декоративное оформление офиса и приватность. Подчеркивается, что указанные показатели рассматриваются исследователями как предикторы составляющих психологического благополучия, тревожности, эмоционального выгорания и истощения, депрессивных состояний и качества жизни, а также характеристик когнитивной деятельности, воспринимаемой сотрудниками продуктивности и удовлетворенности рабочим местом (Zhang, Du, Chow, 2023).

Заключение

В заключение обзора теорий, в рамках которых реализуются исследования в области психологического благополучия сотрудников офиса и организации пространства рабочего места, следует подчеркнуть, что все указанные теоретические подходы представляют собой относительно гомогенное методологическое пространство, где как отдельные показатели, так и группы показателей организации пространства рабочего места в офисе рассматриваются в качестве предикторов многообразных составляющих психологического благополучия сотрудника. Вместе с тем специфика каждого из выделенных подходов обеспечивает вариативность предмета и дизайна эмпирических исследований в области взаимосвязи психологического благополучия и организации пространства рабочего места в офисе.

Выводы

Представленные в обзоре теории можно сгруппировать в несколько кластеров.

1. Теории, ориентированные на исследование различных показателей организации пространства офиса, причем как системы этих показателей, так и отдельных элементов системы:

— с точки зрения субъективного соответствия этих показателей психологическим ресурсам сотрудников — теория «соответствия» в системе взаимодействия «человек—среда» (person — environment fit theory);

— с точки зрения влияния организации пространства офиса на функциональные состояния сотрудника: стресс, напряжение, выгорание и др. (организационно-психологический подход);

— в связи с переживанием комфорта на рабочем месте (теория, основанная на положениях позитивной психологии (flourish theory);

— теории, основанные на положениях эволюционной психологии (evolutionary psychology theory), когда акцент делается на эволюционно обусловленных и поэтому предпочитаемых человеком особенностях организации пространства рабочего места.

2. Теории, акцентирующие внимание на определенном эффекте взаимодействия сотрудника и организации пространства офиса, который рассматривается в качестве самостоятельного, операционализируется на теоретическом уровне и валидизируется в рамках прикладных исследований: «привязанность к месту» (attachment to place) — инвайронментальный подход; «приватность» (privacy) — социально-психологический подход; «контроль над рабочим местом» (workplace control) — когнитивно-поведенческий подход.

3. Теории, в рамках которых выделяется определенный фактор, например персонологический или организационно-культурный, когда особенности взаимосвязей в системе «психическое функционирование сотрудника — организация пространства рабочего места» рассматриваются как опосредованные определенными факторами: темпераментальными, личностными особенностями, типом организационной культуры и др.

Перспективы исследований мы видим, во-первых, в определении содержания ключевых конструктов,

представляющих собой ядерные элементы тезауруса проблемы: «благополучие на рабочем месте» (workplace well-being), «удовлетворенность рабочим местом» (workplace satisfaction), «продуктивность на рабочем месте» (workplace productivity), «производительность на рабочем месте» (workplace performance), «привязанность к рабочему месту» (workplace attachment), «комфорт на рабочем месте» (workplace comfort), «приватность на рабочем месте» (workplace privacy) и «контроль на рабочем месте» (workplace control). Во-вторых, — анализ дизайна и методических инструментов, которые используются в отечественных и зарубежных исследованиях, ориентированных на анализ взаимосвязи между благополучием сотрудника и особенностями организации пространства рабочего места. В-третьих, прикладной значимостью обладает разработка программы развития компетентности сотрудников в использовании ресурсов организации пространства рабочего места для повышения удовлетворенности человека работой и его психологического благополучия.

Ограничения. Хронологические ограничения мы обосновываем оформлением к 2020 году направления, связанного с постковидными условиями организации рабочего места сотрудников офиса, актуализацией темы «домашнего» и гибридного офисов, что может рассматриваться в качестве начала самостоятельно этапа в области исследования взаимосвязей психологического благополучия сотрудника офиса и организации пространства рабочего места офиса. Возможные проблемы при обобщении результатов и формулировке выводов связаны с ограничением доступа к полнотекстовым статьям.

Limitations. We substantiate the chronological restrictions by the design by 2020 of the direction related to the post-COVID conditions of the organization of the workplace of office employees, the actualization of the topic of “home” and hybrid offices, which can be considered as the beginning of an independent stage in the field of the relationship between the psychological well-being of an office employee and the organization of the office workplace space. Possible problems in summarizing the results and formulating conclusions are associated with limited access to full-text articles.

Список источников / References

- Гуриева, С.Д., Марарица, Л.В., Гунделах, О.Е. (2023). Удаленная работа в виртуальном офисе: изменение социального пространства работника в организации. *Организационная психология*, 13(2), 230—249. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2023-13-2-230-249>
- Gurieva, S.D., Mararitsa, L.V., Gundelakh, O.E. (2023). Remote work in a virtual office: Changing the social space of an employee in an organization. *Organizational Psychology*, 13(2), 230—249. (In Russ.). <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2023-13-2-230-249>
- Павлова, М.В. (2022). Биофильный и салютогенный дизайн в создании «здорового» офиса. *Коммуникации. Медиа. Дизайн*, 7(2), 97—124. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49356050> (дата обращения: 06.05.2025).
- Pavlova, M.V. (2022). Biophilic and salutogenic design in creating a “Healthy” Office. *Communications. Media. Design*, 7(2), 97—124. (In Russ.). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49356050> (viewed: 06.05.2025).

3. Павлова, М.В., Нартова-Бочавер, С.К. (2020). Рутинные (обыденные) техники самопомощи в офисе: на примере мастерской архитекторов. *Организационная психология*, 10(3), 164–184. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44391187> (дата обращения: 06.05.2025).
- Pavlova, M.V., Nartova-Bochaver, S.K. (2020). Routine self-help behaviors of employees (in case of Architect offices). *Organizational Psychology*, 10(3), 164–184. (In Russ.). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44391187> (viewed: 06.05.2025).
4. Подтягина, П.О. (2024). Рабочая и природная среды как факторы предотвращения профессионального выгорания (на примере ИТ-специалистов). *Человек*, 35(5), 197–209. <https://doi.org/10.31857/S0236200724050112>
- Podtiagina, P.O. (2024). Working and natural environments as factors to prevent professional burnout (using the example of IT-specialists). *Human being*, 35(5), 197–209. (In Russ.). <https://doi.org/10.31857/S0236200724050112>
5. Резниченко, С.И., Подтягина, П.О. (2024). Офисная среда и параметры профессионального опыта как предикторы профессионального выгорания у специалистов ИТ-индустрии. *Экспериментальная психология*, 17(1), 181–197. <https://doi.org/10.17759/exppsy.2024170112>
- Reznichenko, S.I., Podtiagina, P.O. (2024). Office environment and work experience as predictors of professional burnout among IT specialists. *Experimental Psychology (Russia)*, 17(1), 181–197. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/exppsy.2024170112>
6. Appel-Meulenbroek, R., Davinska, V. (Eds.). (2021). *A Handbook of Theories on Designing Alignment Between People and the Office Environment*. London: Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781003128830>
7. Appel-Meulenbroek, R., Kempeman, A., van de Water, A., Weijts-Perree, M., Verhaegh, J. (2022). How to attract employees back to the office? A stated choice study on hybrid working preferences. *Journal of Environmental Psychology*, 81, Article 101784. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101784>
8. Armitage, L.A., Nassor Amar, J.H. (2021). Person-environment fit theory: Application to the design of work environments. In: R. Appel-Meulenbroek, V. Davinska (Eds.), *A Handbook of Theories on Designing Alignment Between People and the Office Environment* (pp. 14–26). London: Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781003128830-2>
9. Babapour, M., Cobaledo-Cordero, A., Karlsson, M. (2021). Activity theory: A framework for understanding the interrelations between users and workplace design. In: R. Appel-Meulenbroek, V. Davinska (Eds.), *A Handbook of Theories on Designing Alignment Between People and the Office Environment* (pp. 236–247). London: Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781003128830-20>
10. Bergefurt, L., van den Boogert, P.F., Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A. (2024). The interplay of workspace satisfaction, activity support, and productivity support in the hybrid work context. *Building and Environment*, 261, Article 111729. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2024.111729>
11. Bull, M. (2021). Temperament Theory: Understanding people in workplace context. In: R. Appel-Meulenbroek, V. Davinska (Eds.), *A Handbook of Theories on Designing Alignment Between People and the Office Environment* (pp. 115–123). London: Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781003128830-10>
12. Clements-Croome, D. (2021). Flourish Theory: A model for multisensory human-centric design. In: R. Appel-Meulenbroek, V. Davinska (Eds.), *A Handbook of Theories on Designing Alignment Between People and the Office Environment* (pp. 157–168). London: Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781003128830-14>
13. Gath-Mered, M., Egil, S., Grbel, J., Steemers, K., Hlscher, C., Aguilar, L. (2024). Designing affective workplace environments: The impact of typology, contour, ceiling and partition height on cognitive and aesthetic appraisal. *Building and Environment*, 265, Article 111928. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2024.111928>
14. Huhtelin, M., Nenonen, S. (2021). Organisational knowledge creation theory and knowledge workplace. In: R. Appel-Meulenbroek, V. Davinska (Eds.), *A Handbook of Theories on Designing Alignment Between People and the Office Environment* (pp. 261–271). London: Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781003128830-22>
15. Inalhan, G., Yang, E., Weber, C. (2021). Place attachment theory. In: R. Appel-Meulenbroek, V. Davinska (Eds.), *A Handbook of Theories on Designing Alignment Between People and the Office Environment* (pp. 181–194). London: Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781003128830-16>
16. Ivanoff, D., Podolskiy, D. (2021). Workspace environment management: recent challenges and future trends for organizational psychology. *Organizational Psychology*, 11(4), 190–202. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2021-11-4/551266152.html> (viewed: 06.05.2025).
17. Kühner, C., Stain, M., Zacher, H. (2024). A person-environment fit approach to environmental sustainability in the workplace. *Journal of Environmental Psychology*, 95, Article 102270. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2024.102270>
18. Lee, Y. (2021). Evolutionary psychology theory: Can I ever let go of my past? In: R. Appel-Meulenbroek, V. Davinska (Eds.), *A Handbook of Theories on Designing Alignment Between People and the Office Environment* (pp. 195–208). London: Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781003128830-17>
19. Marzban, S., Candido, C., Avazpour, B., Mackey, M., Zhang, F., Engelen, L., Tjondronegoro, D. (2023). The potential of high-performance workplaces for boosting worker productivity, health and creativity: A comparison between WELL and non-WELL certified environments. *Building and Environment*, 243, Article 110708. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2023.110708>

20. Mura, A.L., Insalata, L.A., Bonaiuto, M. (2024). My home is my new office: The relationship between environmental comfort, workplace attachment and psychological need in the context of remote working. *Journal of Environmental Psychology*, 98, Article 102378. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2024.102378>
21. Nanayakkara, K., Wilkinson, S. (2021). Organisational Culture Theories: Dimensions of organisational culture and office layouts. In: R. Appel-Meulenbroek, V. Davinska, (Eds.), *A Handbook of Theories on Designing Alignment Between People and the Office Environment* (pp. 132–147). London: Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781003128830-12>
22. Ostner, S.W. (2021). Biophilia hypothesis: The benefits of nature in the workplace. In: R. Appel-Meulenbroek, V. Davinska (Eds.), *A Handbook of Theories on Designing Alignment Between People and the Office Environment* (pp. 169–180). London: Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781003128830-15>
23. Pavlova, M.V., Reznichenko, S.I., Nartova-Bochaver, S.K. (2023). A new instrument to measure healthy workplace qualities: the people in the office scale. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1241555. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1241555>
24. Roskams, M., McNeely, E., Weziak-Bialowolska, D., Bialowski, P. (2021). Job demands-resources model: Its applicability to the environment and human flourishing. In: R. Appel-Meulenbroek, V. Davinska (Eds.), *A Handbook of Theories on Designing Alignment Between People and the Office Environment* (pp. 27–38). London: Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781003128830-3>
25. Scrima, F., Mura, A.L., Nonnis, M., Fornara, F. (2021). The relation between workplace attachment style, design satisfaction, privacy and exhaustion in office employees: A moderated mediation model. *Journal of Environmental Psychology*, 78, Article 101693. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2021.101693>
26. Weber, C., Gatersleben, B., Degenhardt, B., Windlinger, L. (2021). Privacy Regulation Theory: Redevelopment and application to work privacy. In: R. Appel-Meulenbroek, V. Davinska (Eds.), *A Handbook of Theories on Designing Alignment Between People and the Office Environment* (pp. 68–81). London: Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781003128830-6>
27. Wessels, S., Shippers, M.S., Stegman, S., Bakker, A.B., van Baalen, P.J., Proper, K.I. (2019). Foresting flexibility in the new world of work: A model of time-spatial job crafting. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 505. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.0505>
28. Windlinger, L. (2021). Action regulation theory. In: R. Appel-Meulenbroek, V. Davinska (Eds.), *A Handbook of Theories on Designing Alignment Between People and the Office Environment* (pp. 54–67). London: Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781003128830-5>
29. Xie, D. (2021). Two-process theory of perceived control: Changing the workspace and changing the self. In: R. Appel-Meulenbroek, V. Davinska (Eds.), *A Handbook of Theories on Designing Alignment Between People and the Office Environment* (pp. 124–131). London: Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781003128830-11>
30. Zhang, X., Du, J., Chow, D. (2023). Association between perceived indoor environmental characteristics and occupant' mental well-being, cognitive performance, productivity, satisfaction in workplace: A systematic review. *Building and Environment*, 246, Article 110985. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2023.110985>

Информация об авторах

Юлия Геннадьевна Панюкова, доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник, Федеральный научный центр психологических и междисциплинарных исследований (ФГБНУ ФНЦ ПМИ), Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1840-4559>, e-mail: apanukov@mail.ru

Елена Сергеевна Александрова, старший научный сотрудник, Федеральный научный центр психологических и междисциплинарных исследований (ФГБНУ ФНЦ ПМИ), Москва, Российская Федерация, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6986-7759>, e-mail: sedova.el@gmail.com

Information about the authors

Julia G. Panyukova, Doctor of Science (Psychology), Associate Professor, Chair of Psychology, Leading Researcher, Federal Scientific Center of Psychological and Multidisciplinary Research, Moscow, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1840-4559>, e-mail: apanukov@mail.ru

Elena S. Alexandrova, Senior Research Fellow, Federal Scientific Center of Psychological and Multidisciplinary Research, Moscow, Russian Federation, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6986-7759>, e-mail: sedova.el@gmail.com

Вклад авторов

Панюкова Ю.Г. — идеи исследования; аннотирование, написание рукописи; контроль за проведением исследования.

Александрова Е.С. — анализ текстов, систематизация информации; оформление результатов исследования и списка использованных источников.

Все авторы приняли участие в обсуждении результатов и согласовали окончательный текст рукописи.

Contribution of the authors

Panyukova Yu.G. — research ideas; annotation, writing a manuscript; control over the study.

Alexandrova E.S. — analysis of texts, systematization of information; registration of the results of the study and the list of sources used.

All authors participated in the discussion of the results and approved the final text of the manuscript.

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

Декларация об этике

Исследование было рассмотрено и одобрено комиссией по этике научных исследований ФГБНУ «Федеральный научный центр психологических и междисциплинарных исследований» (заключение № 8 от 31.01.2024).

Ethics statement

The study was reviewed and approved by the Research Ethics Committee of the Federal Scientific Center for Psychological and Interdisciplinary Research (conclusion no. 8 dated 31.01.2024).

Поступила в редакцию 30.09.2024

Received 2024.09.30.

Поступила после рецензирования 23.03.2025

Revised 2025.03.23.

Принята к публикации 25.04.2025

Accepted 2025.04.25.

Опубликована 30.06.2025

Published 2025.06.30.