

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2022, №1, Том 10 / 2022, No 1, Vol 10 <https://mir-nauki.com/issue-1-2022.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/43PSMN122.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Спицына, К. Р. Особенности взаимосвязи личностных характеристик и удовлетворённости работой специалистов виртуальной организации / К. Р. Спицына // Мир науки. Педагогика и психология. — 2022. — Т. 10. — № 1. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/43PSMN122.pdf>

For citation:

Spitsyna K.R. Relationship features of personal characteristics and work satisfaction of a virtual organization employees. *World of Science. Pedagogy and psychology*, 10(1): 43PSMN122. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/43PSMN122.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

Спицына Камилла Рустамовна

ГБОУ ВО МО «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, лётчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия

Аспирант кафедры «Гуманитарных и социальных дисциплин»

E-mail: kamillaspitsyna@yandex.ru

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1087381

Особенности взаимосвязи личностных характеристик и удовлетворённости работой специалистов виртуальной организации

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования с целью определения специфики удовлетворённости работой специалистами виртуальной организации в зависимости от их личностных качеств.

В исследовании приняли участие работники различных типов виртуальных организаций («традиционный офис», «дистанционный офис», «гибридный офис») (N = 50), представители профессиональных сфер интеллектуального труда (преимущественно: информационные технологии, дизайн и архитектура, экономика и финансы). Эмпирические данные собраны при помощи методик: «Личностный опросник NEO Five Factor Inventory (P. Costa, M. McCrae в адаптации Орёл В.Е., Сенин И.Г., 2008); «Диагностика личностной и групповой удовлетворённости работой» (Розанова В.А., Верещагина Л.А., 1999); «Анкета общих данных респондентов», содержащая вопросы об условиях и особенностях опыта работы в виртуальной организации (Спицына К.Р., 2021).

Показано, что в среднем работники виртуальной организации «не вполне удовлетворены» работой. Различия уровня показателя в группах мужчин и женщин не обнаружены, однако в среднем среди мужчин уровень удовлетворённости работой ниже. Личностный профиль работников виртуальной организации имеет схожие черты среди мужчин и женщин. Работники виртуальной организации с преобладающими чертами «Открытость опыту» и «Добросовестность» имеют более высокий уровень удовлетворённости работой. Среди мужчин и женщин значимым эффектом в оценке удовлетворённости работой является организационный фактор «численность рабочей группы».

Теоретическая значимость заключается в установлении новых эмпирических данных, свидетельствующих о взаимодействии личностных характеристик и удовлетворённости трудом работников виртуальной организации. Практическая значимость исследования определяется возможностью использования данных при формировании корпоративной культуры виртуальных организаций.

Исследование проведено в рамках написания научно-квалификационной работы (диссертации).

Ключевые слова: личностные черты; удовлетворённость работой; работники виртуальной организации

Введение

В настоящее время вопрос удовлетворённости работой является обширной темой современных отечественных и зарубежных исследований в социологии, экономике, психологии и других науках и изучается в фокусе различных социально-демографических, социально-экономических, профессиональных группах и условиях осуществления трудовой деятельности [1–5]. На фоне разнообразия современных информационных технологий и компьютерной техники возникают и развиваются новые формы занятости и способы организации труда, например, виртуальные организации [6; 7], формируется новый класс субъектно-информационного труда [8], что приводит к появлению новых проблем в научном поле инженерной психологии и эргономики [9; 10]. Общими задачами в исследованиях зачастую является выделение факторов удовлетворённости или неудовлетворённости работой [11–14]. Существуют различные подходы к определению и содержанию понятия «удовлетворённость работой», «удовлетворённость трудом», «work satisfaction», «job satisfaction» [15; 16]. В целом феномен может рассматриваться как интегральная субъективная характеристика трудовой деятельности [17]. В психологии труда удовлетворённость работой зачастую исследуют как психическое состояние во взаимосвязи с субъективным благополучием, эффективностью труда, профессиональной адаптацией, профессионально-личностными деформациями и ресурсами для их саморегуляции [18–21] и др. На предыдущем этапе обработки части данных настоящего исследования, проводимого в рамках написания научно-квалификационной работы (диссертации), авторами было определено, что уровень удовлетворённости работой не зависит от типа виртуальной организации («традиционный офис», «гибридный офис», «дистанционный офис») [22]. В настоящее время является актуальным изучение удовлетворённости трудом во взаимосвязи с личностными особенностями специалистов виртуальной организации.

Методы исследования и выборка

В исследовании приняли участие работники различных типов виртуальных организаций («традиционный офис», «дистанционный офис», «гибридный офис») (N = 50), работа которых «может выполняться дистанционно» (88 %) или «требует присутствия в офисе» (12 %). Итоговую выборку составили работники виртуальной организации, мужчины (38 %) и женщины (62 %), представители профессиональных сфер интеллектуального труда (информационные технологии, дизайн и архитектура, экономика и финансы), являющиеся специалистами коммерческих организаций Центрального региона России: Москва и московская область. Возраст респондентов от 24 до 60 лет (M = 38.6, σ = 9.1), стаж работы от 1 до 30 лет (M = 14.3, σ = 6.9) (табл. 1).

Сбор эмпирических данных (май-апрель, ноябрь 2021 г.) выполнялся в формате электронной рассылки опросной формы Google Forms посредством Интернет с помощью системы обмена текстовыми сообщениями для мобильных платформ (WhatsApp) в неформальные корпоративные беседы работников виртуальных организаций. Респонденты самостоятельно проходили индивидуальное тестирование на компьютере, смартфоне или другом аналогичном устройстве, продолжительность прохождения около 20–30 минут.

Таблица 1

Характеристика выборки работников виртуальной организации

Группирующая переменная выборки		Итоговая выборка (N = 50)		
		человек	доля, %	
1	Пол	мужчины	19	38
		женщины	31	62
2	Профессиональный стаж	менее 15 лет	32	64
		более 15 лет	18	36
3	Тип виртуальной организации	традиционный офис	16	32
		дистанционный офис	21	42
		гибридный офис	13	26
4	Основное техническое средство труда	ноутбук	22	44
		стационарный компьютер	23	46
		иное устройство	5	10
5	Численность рабочей группы	1–4 человек	16	32
		5–14 человек	28	56
		15 и более человек	6	12
6	Рабочая коммуникация во времени	в одном часовом поясе	33	66
		в разных часовых поясах	17	34

Составлено авторами

Эмпирические данные собраны с помощью методик: для диагностики черт личности используется «Личностный опросник NEO FFI (NEO Five Factor Inventory) (P. Costa, M. McCrae в адаптации Орёл В.Е., Сенин И.Г., 2008) [23]. Опросник содержит 60 утверждений со шкалой ответов пяти градаций: от «абсолютно несогласен» до «абсолютно согласен». Тест «Диагностика личностной и групповой удовлетворённости работой» (Розанова В.А., Верещагина Л.А., 1999) [24]. Анкета содержит 14 утверждений о степени удовлетворённости потребностей и запросов в работе со шкалой оценок от 1 до 5 баллов. «Анкета общих данных респондентов» (Спицына К.Р., 2021) [25], содержащая 18 вопросов об условиях и особенностях опыта работы в виртуальной организации.

Первичная обработка эмпирических данных (ноябрь 2021 г.) осуществлялась с помощью программ Microsoft 365 Excel (версия 2108), статистическая обработка данных с помощью IBM SPSS Statistics (версия 26.0). Математическо-статистическая обработка данных (январь 2022 г.) включала в себя описательные статистики, тест на нормальность распределения (критерий Колмогорова-Смирнова), непараметрический тест (для выборки $3 < N < 50$: критерий Манна-Уитни); дисперсионный анализ (критерий равенства дисперсий ошибок Ливиня); корреляционный анализ (коэффициент корреляции r-Пирсона). Графическое представление результатов выполнено в виде линейных графиков.

Результаты исследования

Тест на нормальность распределения (критерий Колмогорова-Смирнова) показал, что в распределении значений показателя «Удовлетворённость работой» выражена левосторонняя асимметрия и распределение является нормальным ($p = 0,083^*$), что позволяет при дальнейших расчётах использовать непараметрические критерии. Среднее значение показателя «Удовлетворённость работой» ($M = 52,22$; $\sigma = 10,99$) для всей выборки работников виртуальной организации ($N = 50$) соответствует нижней границе диапазона значений «не вполне удовлетворены работой» (52–63 б.) (табл. 2).

Таблица 2

Общая характеристика показателя
«Удовлетворённость работой» работников виртуальной организации

Переменная	N	M	Me	σ	Асимм.	Эксц.	Статистика критерия	p
WSF	50	52,22	54	10,99	-1,23	2,04	0,117	0,083*

Примечание: WSF — «Удовлетворённость работой»; N — число утверждений, M — среднее значение, Me — медиана, σ — стандартное отклонение, * $p < 0,05$, асимптотическая значимость двусторонняя. Составлено авторами

В группах сравнения выборки по параметру «пол» (U-критерий Манна-Уитни) не обнаружены статистически значимые различия уровня показателя «Удовлетворённость работой» ($N = 50$, $U = 250,5$, $p = 0,378$). Среди мужчин средний уровень показателя «Удовлетворённость работой» ($M = 49,84$, $\sigma = 9,6$) соответствует значению «не вполне удовлетворены работой» (40–52 б.) и ниже, чем у женщин ($M = 53,68$, $\sigma = 12,86$), которые «в целом удовлетворены работой» (52–64 б.) (табл. 3).

Таблица 3

Средние значения показателя «Удовлетворённость работой»
работников виртуальной организации в группах выборки по параметру «пол»

Группирующая переменная выборки	N	M	σ	Средний ранг	Сумма рангов	U	p
пол	Муж.	19	49,84	9,6	23,18	440,50	250,5 0,378
	Жен.	31	53,68	12,86	26,92	834,50	

Примечание: N — число утверждений, M — среднее значение, σ — стандартное отклонение, U — значение критерия Манна-Уитни, коэффициенты корреляции значимы при $p < 0,05$. Составлено авторами

Рассмотрим более детально, как опыт работы в условиях виртуальной организации может соотноситься с уровнем удовлетворённости работой. Для этого на основе выделенных группирующих переменных выборки (табл. 1) сформулируем некоторые факторы виртуальной организации: «профессиональный стаж» (F1), «тип виртуальной организации» (F2), «основное техническое средство труда» (F3), «численность рабочей группы» (F4), «характеристика рабочей коммуникации во времени» (F5) для оценки эффекта взаимодействия с фактором «пол» (F0) в оценке зависимой переменной «Удовлетворённость работой».

Дисперсионный анализ (с использованием критерия равенства дисперсий ошибок Ливиня) значений переменной «Удовлетворённость работой» выявил статистическую значимость эффекта взаимодействия факторов «пол» (F0) и «численность рабочей группы» (F4) ($p = 0,05^*$, $r^2 = 0,12$): величина эффекта объясняет 12 % результатов оценки переменной «удовлетворённость работой». Не достигают статистической значимости эффекты взаимодействия факторов: «пол» (F0) и «тип виртуальной организации» (F1) ($p = 0,48$, $r^2 = 0,03$), «пол» (F0) и «основное техническое средство труда» (F3) ($p = 0,12$, $r^2 = 0,09$), «пол» (F0) и «рабочая коммуникация во времени» (F1) ($p = 0,085$, $r^2 = 0,00$). Дисперсия значений переменной «Удовлетворённость работой» в группах сравнения выборки по параметрам «пол» (F0) и «профессиональный стаж» (F1) гетерогенна ($t = 0,01^*$, $p < 0,05$), поэтому расчёт величины эффекта взаимодействия этих факторов не производится. Также из дальнейших расчётов дисперсии были исключены малочисленные группы выборки: «основное устройство труда (иное)»; «численность рабочей группы (15–30 человек)». Максимальное среднее значение показателя «Удовлетворённость работой» наблюдается среди женщин, работающих в группах «1–4 человека» ($M = 57,00$; $\sigma = 6,86$). Минимальное среднее значение показателя «Удовлетворённость работой» наблюдается среди мужчин, работающих в формате «гибридный офис» ($M = 42,00$; $\sigma = 9,70$) (табл. 4).

Таблица 4

Среднегрупповые значения показателя «Удовлетворённость работой» работников виртуальной организации среди мужчин и женщин в различных условиях виртуальной организации

Фактор		F0 Пол	Группирующая переменная выборки	Описательные статистики, (N = 50)			t	Критерии межгрупповых эффектов		
				N	M	σ		F	p	r ²
F1	Профессиональный стаж	муж.	менее 15 лет	12	51,17	9,86	0,01*	-	-	-
			более 15 лет	7	47,57	17,56				
		жен.	менее 15 лет	20	53,85	11,69				
			более 15 лет	11	53,36	4,11				
F2	Тип виртуальной организации	муж.	традиционный офис	8	49,75	14,8	0,09	0,74	0,48	0,03
			дистанционный офис	7	54,43	11,31				
			гибридный офис	4	42,00	9,70				
		жен.	традиционный офис	8	51,13	5,08				
			дистанционный офис	14	55,86	7,23				
			гибридный офис	9	52,56	14,89				
F3	Основное техническое средство труда	муж.	ноутбук	5	52,20	11,21	0,22	2,19	0,12	0,09
			стационарн. компьютер	13	51,54	10,26				
			иное устройство	1	-	-				
		жен.	ноутбук	17	52,82	11,88				
			стационарн. компьютер	10	53,80	4,96				
			иное устройство	3	-	-				
F4	Численность рабочей группы	муж.	1–4 человек	7	48,57	11,12	0,37	3,13	0,05*	0,12
			5–14 человек	8	56,88	7,20				
			15–30 человек	4	-	-				
		жен.	1–4 человек	9	57,00	6,86				
			5–14 человек	20	52,20	10,84				
			15–30 человек	2	-	-				
F5	Рабочая коммуникация во времени	муж.	один часовой пояс	12	51,58	10,26	0,13	0,04	0,85	0,00
			разный часовой пояс	7	46,86	16,92				
		жен.	один часовой пояс	10	49,60	11,36				
			разный часовой пояс	21	55,62	8,24				

Примечание: N — число утверждений, M — среднее значение, σ — стандартное отклонение, t — значимость критерия равенства дисперсий ошибок Ливиня, F — оценка дисперсии между группами и дисперсии внутри групп, p — коэффициент значимости, r² — размер эффекта, * — коэффициенты корреляции значимы при $p < 0.05$; «-» — не подвергается дисперсионному анализу. Составлено авторами

Представим в виде графика результаты выявленных значимых эффектов взаимодействия факторов («пол» (F0) и «численность рабочей группы» (F4)) в оценке показателя «Удовлетворённость работой» (рис. 1).

Личностный профиль работников виртуальной организации представлен средними значениями пяти шкал методики и имеет схожие черты среди мужчин и женщин. Наиболее ярко проявляется черта «Открытость опыту», «Добросовестность». Интерпретация шкал личностного профиля работников виртуальной организации представлена в виде графиков для групп мужчин и женщин (рис. 2).

В ходе проведения корреляционного анализа (с использованием коэффициента корреляции r-Пирсона) значений шкал личностного профиля и показателя «Удовлетворённость работой» работников виртуальной организации выявлена связь на высоком уровне статистической значимости по шкалам: «Открытость опыту» (N = 50, $r = 0,490^{**}$, $p = 0,000$) и «Добросовестность» (N = 50, $r = 0,302^*$, $p = 0,033$) (табл. 5).

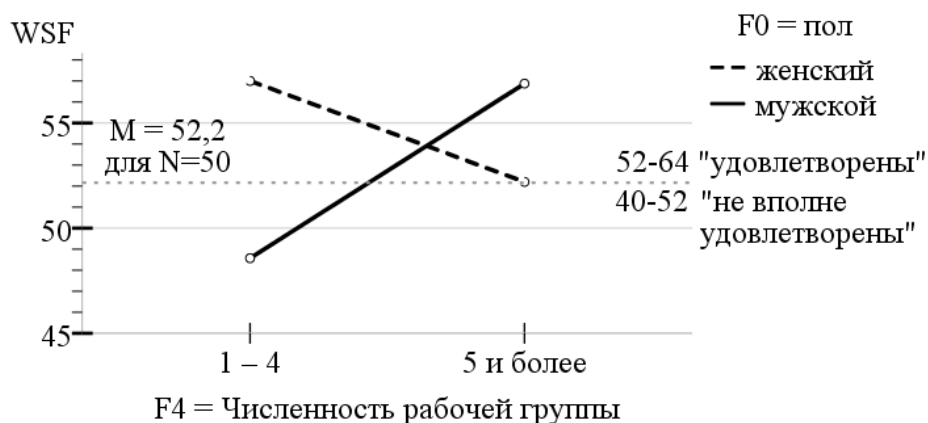


Рисунок 1. График значимых эффектов взаимодействия факторов «пол (мужской; женский)» (F0) и «численность рабочей группы (1–4 человека; 5–14 человек)» (F4) в оценке показателя «Удовлетворённость работой» в условиях виртуальной организации (N = 50) (составлено авторами)

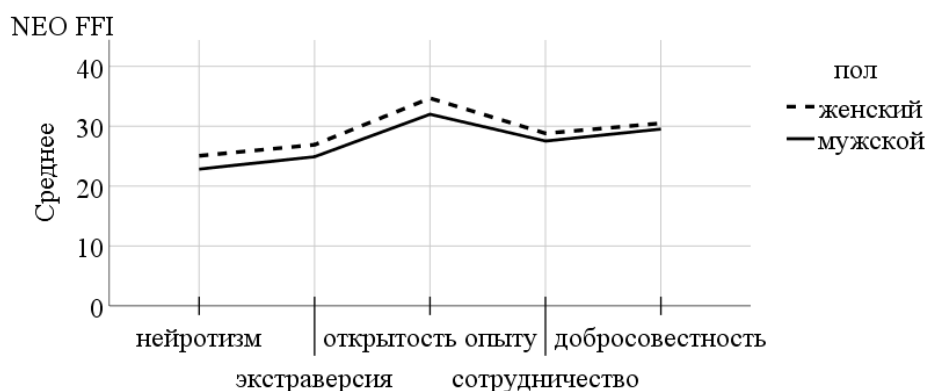


Рисунок 2. Личностный профиль NEO FFI работников виртуальной организации: мужчин (N = 19) и женщин (N = 31) (составлено авторами)

Таблица 5

Описательная статистика шкал личностного профиля NEO FFI и их корреляция с общим уровнем показателя «Удовлетворённость работой» работников виртуальной организации

№ п/п	Шкалы	Описательные статистики, N = 50		Коэффициент корреляции г-Пирсона	
		М	σ	г	р
1	Нейротизм	24,22	5,92	-0,113	0,433
	Экстраверсия	26,14	6,94	0,263	0,065
	Открытость опыту	33,66	5,75	0,490**	0,000
	Сотрудничество	28,32	5,83	0,031	0,829
	Добросовестность	30,12	5,13	0,302*	0,033
2	Удовлетворённость работой	52,22	10,99	1	0

Примечания: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$, асимптотическая значимость двусторонняя. Составлено авторами

Обсуждение результатов

Результаты проведённого эмпирического исследования личностных черт работников виртуальной организации и его связи с уровнем удовлетворённости работой среди мужчин и женщин позволяют сформулировать выводы: в среднем среди работников виртуальной организации удовлетворённость работой имеет критически низкое значение. Особенности в оценке удовлетворённости работой у мужчин и женщин и проявляются в следующем: женщины имеют высокий уровень показателя, работая в условиях малочисленной группы. Среди мужчин наблюдается обратная зависимость: высокий уровень удовлетворённости работой связан с увеличением численности рабочей группы. Таким образом можно предположить, взаимодействие внутри рабочих групп различной численности имеет особенности среди мужчин и женщин и влияет на их уровень удовлетворённости работой.

В целом личностный профиль работников виртуальной организации характеризует их как активных людей, открытых новому интеллектуальному опыту, целеустремлённых и решительных. Высокий уровень удовлетворённости работой связан с чертами «Открытость опыту» и «Добросовестность». «Открытость опыту» характеризует различные аспекты познавательного опыта личности и в развёрнутой версии методики раскрывается в субшкалах: «фантазия», «эстетика», «чувства», «действия», «идеи», «ценности» [23]. Можно предположить, что для работников виртуальной организации, удовлетворённых собственной деятельностью, в большей степени свойственны активное воображение, склонность к эстетическому и чувственному восприятию внешних факторов, способность принимать новые идеи, а также независимость собственных суждений. «Добросовестность» соотносится с индивидуальными различиями самоконтроля и раскрывается в субшкалах: «компетентность», «организованность», «послушность долгу», «стремление к достижениям», «самодисциплина», «обдумывание поступков» [23]. Таким образом, для удовлетворённых своей работой работников виртуальной организации характерно успешное управление собственными желаниями и состояниями, наличие устойчивых моральных принципов, они пунктуальны и активны в достижении профессиональных целей, решительны и настойчивы в своих действиях.

«Открытость» или «закрытость» личности может влиять на форму актуализируемых психологических защит и зависит от контекста и требований ситуации, ровно как «Добросовестность», которая отражает ситуативный контроль за импульсами и является наиболее близкой по содержанию к способности саморегуляции поведения.

Заключение

1. В среднем работники виртуальной организации «не вполне удовлетворены» работой. Статистически значимые различия уровня показателя в группах мужчин и женщин не обнаружены, однако в среднем среди мужчин уровень удовлетворённости работой ниже.
2. По всей выборке минимальное среднее значение показателя «Удовлетворённость работой» проявляется в группах выборки мужчин, работающих в гибридном офисе, и имеет максимальное среднее значение среди женщин, работающих в малочисленных группах. Значения показателя «Удовлетворённость работой» качественно неоднородны среди мужчин и женщин с различным профессиональным стажем.
3. В оценке удовлетворённости работой среди мужчин и женщин значимым эффектом является организационный фактор «численность рабочей группы», не являются значимыми факторы: «тип виртуальной организации», «основное

техническое средство труда», «характеристика рабочей коммуникации во времени».

4. Личностный профиль работников виртуальной организации имеет схожие черты среди мужчин и женщин.
5. Черты личностного профиля работников виртуальной организации «Открытость опыту» и «Добросовестность» имеют положительную значимую связь с уровнем показателя «Удовлетворённость работой».
6. Поставленная авторами в рамках исследования гипотеза подтвердилась частично, и выявленные индивидуально-личностные особенности работников и организационные факторы могут являться основанием в разработке моделей повышения функционального комфорта в различных типах виртуальной организации.

Перспективой исследования является выявление особенностей уровня саморегуляции поведения работников виртуальной организации, что, на наш взгляд, является значимым в определении психологических особенностей деятельности виртуальных работников и позволит в дальнейшем решать вопросы развития корпоративной культуры виртуальной организации, формирования профессионального сознания её работников и др.

ЛИТЕРАТУРА

1. Монусова Г.А. Удовлетворённость трудом: межстрановые сопоставления // Мировая экономика и международные отношения. 2008. № 12. — С. 74–83.
2. Ядов В.А. и др. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. — М.: ЦСПиМ, 2013. — С. 63–109. — URL: https://www.isras.ru/files/File/publ/Yadov_2013.pdf (дата обращения: 22.02.2022).
3. Aziri B. Job satisfaction: a literature review // Management Research & Practice. — 2011. — Т. 3. — № 4. — С. 76–86.
4. Judge T.A. et al. Job satisfaction: A cross-cultural review. — 2002. — С. 25–52.
5. Spector P.E. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. — Sage, 1997. — Т. 3. — С. 2–5.
6. Журавлев А.Л., Занковский А.Н. Психология виртуальной организации: актуальные проблемы и направления перспективных исследований // Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы. — 2017. — С. 52–57.
7. Kingma S. New ways of working (NWW): workspace and cultural change in virtualizing organizations // Culture and Organization. — 2019. — Т. 25. — № 5. — С. 383–406.

8. Карпов А.В., Карпов А.А. Методологические аспекты психологического анализа деятельности субъектно-информационного класса // Психология управления персоналом и экосистема наставничества в условиях изменения технологического уклада. Вторая международная научно-практическая конференция (11–12 ноября 2021 г., Нижний Новгород): сборник статей / под ред. проф. Л.Н. Захаровой, доц. И.С. Леоновой. — Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2021. — С. 28–35.
9. Величковский Б.Б. Психологические проблемы когнитивной эргономики // Мир психологии. — 2018. — С. 102–115.
10. Носкова О.Г. Человек и техника. Проблемы психологии и эргономики. В проблемном поле инженерной психологии и эргономики (введение) // Мир психологии. — 2018. — С. 72–77.
11. Анкудинов А.Б. Удовлетворённость работой и её детерминанты: результаты статистического моделирования на панельных данных // Социологические исследования. — 2013. — № 11(355). — С. 75–83.
12. Иванова Т.Ю. Социально-демографические и организационные факторы удовлетворённости трудом // Психологический журнал. — 2013. — Т. 34. — № 6. — С. 59–71.
13. Макеева О.В. Адаптация и удовлетворённость трудом: эмпирические исследования, обобщения и результаты // Библиосфера. — 2015. — № 3. — С. 87–95.
14. Соболева Н.Э. Факторы, влияющие на вклад удовлетворённости работой в удовлетворённость жизнью в России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. — 2020. — № 1(155). — С. 368–390.
15. Kalleberg A.L. Work values and job rewards: A theory of job satisfaction // American sociological review. — 1977. — С. 124–143.
16. Крамаренко И.В. Удовлетворённость трудом в организации: профессиографический подход // Вестник университета. — 2014. — № 4. — С. 203–205.
17. Лысова Е.А. Анализ подходов к понятию удовлетворённости трудом // Бюллетень науки и практики. — 2017. — № 12(25). — С. 558–563.
18. Бодров В.А. Удовлетворённость работой как субъективный показатель профессиональной пригодности // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. — 2007. — № 3(40). — С. 24–26.
19. Хвостикова В.А. Удовлетворенность работой и субъективное благополучие сотрудника как фактор эффективности деятельности организации (на примере зарубежных исследований) // Социальная психология и общество. — 2012. — Т. 3. — № 1. — С. 26–43.
20. Титова М.А. Ресурсы саморегуляции и удовлетворённость работой в условиях повышенной напряженности профессиональной деятельности // Личностные и регуляторные ресурсы достижения образовательных и профессиональных целей в эпоху цифровизации: Материалы международной научно-практической онлайн-конференции, Москва, 22–23 октября 2020 года. — Москва: Знание-М, 2020. — С. 669–681.

21. Водопьянова Н.Е. Противодействие синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. — 2009. — № 1–1. — С. 75–86.
22. Спицына К.Р. Интегральная характеристика функционального комфорта работников различных типов виртуальной организации // Интеграция психологической науки и практики: основные проблемы и новые перспективы развития: Сборник трудов Международной научно-практической конференции. Мытищи: МГОУ; Санкт-Петербург: НИЦ АРТ / Под ред. А.С. Полякова, О.И. Каяшевой, Н.В. Николаевой. СПб.: НИЦ АРТ, 2022. — С. 241–252.
23. Орел В.Е., Сенин И.Г. Личностные опросники NEO-PI-R и NEO-FFI. Руководство по применению // Ярославль: НПЦ «Психодиагностика». — 2008. — С. 15–30.
24. Верещагина Л.А. Психология потребностей и мотивация персонала. 2-е изд., испр., доп. — Харьков: — Изд-во Институт прикладной психологии «Гуманитарный центр», 2017. — С. 212–214.
25. Спицына К.Р. Разработка анкеты общих данных респондентов пилотажного исследования по теме психологического благополучия дистанционных работников // Инновационные аспекты социально-экономического развития региона: сборник статей по материалам участников XI Ежегодной научной конференции аспирантов «МГОТУ» (13 мая 2021 г., наукоград Королев) — М.: Издательство «Научный консультант», 2021. — С. 241–252.

Spitsyna Kamilla Rustamovna

Leonov Moscow Region University of Technology, Korolev, Russia

E-mail: kamillaspitsyna@yandex.ru

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1087381

Relationship features of personal characteristics and work satisfaction of a virtual organization employees

Abstract. The article presents results of an empirical study in order to determine the specifics of job satisfaction among specialists of a virtual organization, depending on their personal traits.

The study involved employees of various types of virtual organizations ("traditional office", "remote office", "hybrid office") (N = 50), representatives of professional fields of intellectual work (mainly: information technology, design and architecture, economics and finance). Empirical data were collected using the following methods: "NEO Five Factor Inventory" (P. Costa, M. McCrae adapted by Orel V.E., Senin I.G., 2008); "Diagnosis of personal and group job satisfaction" (Rozanova V.A., Vereshchagina L.A., 1999); "General data of respondents questionnaire", containing questions about the conditions and features of the experience of working in a virtual organization (Spitsyna K.R., 2021).

It is shown that, on average, employees of a virtual organization are "not quite satisfied" with their work. Differences in the level of this indicator in the groups of men and women were not determined, however, on average, among men, the level of job satisfaction is lower. The personality profile of the employees of a virtual organization has similar features among men and women. Workers in a virtual organization with predominant traits of "Openness to Experience" and "Conscientiousness" have a higher level of job satisfaction. Among men and women, in assessing job satisfaction the organizational factor "the size of the working group" shows a significant effect.

Obtained empirical data indicate the mutual determination of personal characteristics and job satisfaction of employees of a virtual organization and has a theoretical significance. A practical significance is that collected data will be useful in the formation of a virtual organizations corporate culture.

Current empirical study was carried out as part of a scientific qualification work (dissertation).

Keywords: personality traits; job satisfaction; virtual organization employees