

УДК: 159.9.075

DOI: 10.25629/НС.2022.02.18

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ РАБОТНИКОВ ВИРТУАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ИХ СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК

Спицына К.Р., Захарова Н.Л.

Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза,
лётчика-космонавта А.А. Леонова

Аннотация. Представлены результаты эмпирического исследования психологического благополучия работников виртуальной организации. На основе анализа теоретических и прикладных работ «психологическое благополучие» определяется как «позитивное функционирование личности» (К. Рифф). Выдвинуто предположение о различии уровня психологического благополучия и его компонентов в зависимости от социально-демографических характеристик работников виртуальных организаций. Итоговую выборку составили работники виртуальных организаций (N=50, средний возраст 38.6 лет, средний стаж работы 14.3 лет). Применяемые методики: «Психологическое благополучие, К. Рифф», адаптация Жуковская Л.В., Трошихина Е.Г., 2011 г.), «Анкета общих данных дистанционных работников» (Спицына К.Р., 2021), математико-статистическая обработка эмпирических данных включает описательные статистики, проверку на нормальность распределения, корреляционный анализ, методы графического представления результатов статистического анализа. Все работники виртуальной организации имеют удовлетворительный уровень психологического благополучия, соответствующий средним значениям тестовых норм используемой методики. Сравнение групп выборки по социально-демографическим переменным позволило выделить фактор психологического благополучия работников виртуальных организаций: «профессиональный стаж» ($p=0,025^*$). Статистически значимые различия шкал методики не обнаружены для групп с разным стажем по показателям «Компетентность», «Самопринятие». Таким образом, чувство управления средой, отношение к себе и своему прошлому в процессе получения профессионального стажа не меняется.

Результаты исследования позволяют сделать вывод о влиянии профессиональной деятельности на общий уровень психологического благополучия человека в повседневной жизни, а также исследовать стратегии обеспечения позитивного функционирования личности в условиях виртуальной организации.

Ключевые слова: эмпирическое исследование, психологическое благополучие, виртуальная организация, компьютеризированный труд, позитивное функционирование личности

Введение в проблему

В последнее двадцатилетие всё большее количество научных дискуссий время посвящено исследованию изменений в сфере занятости, психологическому благополучию и здоровью населения в контексте виртуального взаимодействия на основе информационно-телекоммуникационных технологий (ИКТ). Виртуальное взаимодействие между отдельными работниками, командами, филиалами, которые могут быть распространены в пространстве и времени, формируют разнообразные новые формы организации труда, новые способы работы («new ways of working») [16, с.123], обобщённо определяемые как «виртуальная организация» [6, с.318]. Так, например, формат дистанционной работы стал к 2021 году привычным для многих профессиональных групп на фоне кризисной ситуации в обществе, связанной с пандемией 2019 года [4, с.128]. Согласно социологическим исследованиям, дистанционная занятость в россий-

ских организациях широко распространена в сфере IT, продаж, финансов и бухгалтерии, рекрутинга, дизайна, проектирования, маркетинга, юридических услуг и др. [1, с.8]. В настоящее время в поиске новой работы соискатели сталкиваются с выбором подходящей формы организации работы в разнообразии её вариантов (сетевые, мультиагентные, распределенные, аутсорсинговые виртуальные организации, виртуальный офис и др.) [6, с.320], что даёт новые возможности для соискателей, однако требует мобилизации психофизиологических ресурсов для адаптации в условиях непривычной формы организации труда.

Научные исследования особенностей новых типов виртуальной организации показывают, что в зависимости от организационно-контекстных факторов рабочей среды в сочетании с индивидуально-личностными характеристиками работника могут влиять на показатели здоровья, уровень мотивации, эффективности труда, удовлетворённости работой, возникновение хронического стресса и, как следствие, психологического благополучия работника. Однако количество отечественных эмпирических исследований по теме «психологическое благополучие работников виртуальных организаций» крайне мало для детального систематического обзора; методологии и методы существующих исследований разнородны, эмпирические данные качественно несопоставимы. Это обстоятельство обуславливает актуальность исследования психологического благополучия работников виртуальных организаций.

Краткий обзор исследований

В современных исследованиях понятия «психологическое благополучие», «счастье», «субъективное благополучие», «качество жизни» и др. зачастую используются как синонимы (Лактионова Е.Б., Матюшина М.Г., 2018 [9, с.77]), благополучие в качестве объединяющего понятия характеризуется как «позитивное функционирование личности» (термин, введённый Рифф К., 1989 в рамках концепции позитивной психологии). Среди англоязычных публикаций последнего двадцатилетия существует множество эмпирических исследований благополучия профессиональных групп компьютеризированного труда, в частности, в условиях дистанционной работы (Charalampous M. et al., 2019 [15, с.51]), с 2019 года в условиях пандемии всё большее количество исследований в психологической науке посвящено проблемам психологического здоровья и коммуникации, опосредованной компьютерными технологиями (Meiner A. et al., 2019 [18, с.308]). В отечественных исследованиях проблема психологического благополучия изучается в профессиональных группах преподавателей, работников социальной сферы, правоохранительных органов, производственных предприятий. Современные научные публикации в предметном поле организационной психологии и психологии труда раскрывают проблемы: субъективного благополучия в условиях нового технологического уклада (Захарова Л.Н., Леонова И.С., 2021) [8, с.168]; труда в условиях пандемических вызовов (Занковский А.Н., 2020 [7, с.170]); влияния виртуальной работы на производительность (Golden T.D., Gajendran R.S. 2019, [17, с.55]); выделения кластеров исследования виртуальной работы (Raghuram S. et al., 2019 [19, с.308]); проблемы личности в виртуальной организации (Журавлев А.Л., Занковский А.Н., 2017 [6, с.318]); стресс в результате взаимодействия посредством компьютера (Stich J. F. et al., 2017 [20, с.84]); прокрастинации в деятельности членов виртуальных проектных групп (Барабанщикова В.В., 2013 [2, с.91]) и др. Среди российских исследований последний лишь небольшое количество эмпирических исследований посвящено конкретно проблеме психологического благополучия в компьютеризированной трудовой деятельности: в проекции цифровой социализации (Рубцова Н.Е., Леньков С.Л., 2020 [12, с.143], работников IT-сферы (Панина Н.Т., 2020 [11, с.39]; Верещагина Л.А., Романько И.Н., 2014 [3, с.28]); фрилансеров (самозанятых) (Павлова Е.В., Бородатов Д.В., 2017 [10, с.129]) и др.

В ходе предыдущего этапа нашего исследования [14, с.276] значительные различия уровня психологического благополучия работников компьютеризированного труда в зависимости от типа организации рабочего места («офис», «дистанционно», «комбинированно») не были выявлены. Целью настоящего эмпирического исследования является определение «общего уровня психологического благополучия» работников виртуальных организаций России и выявление различий его компонентов в зависимости от социально-демографических характеристик.

Методы

Для достижения цели использовались методики: (1) «Шкала психологического благополучия» Рифф К. (Ryff's Scales of Psychological Well-being, 1995 в адаптации Жуковской Л.В. и Трошихиной Е.Г., 2011 г.) [5, с.82]. Методика содержит 54 утверждения, формулирующие мнение о себе в повседневных жизненных ситуациях: «Довольно часто я...». Для ответов используется дискретная шкала Лайкерта (5 градаций) со значениями от «совершенно согласен» до «категорически не согласен» и включает шесть шкал: «Автономность», «Компетентность», «Личностный рост», «Позитивные отношения», «Жизненные цели», «Самопринятие», а также «Общий показатель психологического благополучия»; сумма баллов подсчитывается по прямым и обратным утверждениям в соответствии с ключом методики. Для уточнения социально-демографических характеристик выборки «Анкета общих данных дистанционных работников» [13, с.241], разработанная на предыдущем этапе исследования; методика содержит 18 закрытых вопросов, в настоящем исследовании используются данные по некоторым шкалам: «пол», «возраст», «семейное положение», «наличие детей», «уровень образования», «стаж работы», «Основное техническое средство труда», «Тип виртуальной организации».

Генеральную совокупность настоящего исследования составили работники различных типов виртуальной организации («традиционный офис», «дистанционный офис», «гибридный офис»), представители профессиональных сфер интеллектуального труда (информационные технологии, дизайн и архитектура, экономика), имеющие высшее оконченное образование, работающих по своей специальности в режиме полной занятости и проживающих в России.

Итоговую выборку эмпирического исследования (ноябрь 2021 г.) психологического благополучия работников виртуальных организаций (N=50) составили мужчины (N=19) и женщины (N=31), в возрасте от 24 до 60 лет (среднее значение возраста M = 38.6, стандартное отклонение $\sigma = 9.1$), стаж работы от 1 до 30 лет (среднее значение стажа M = 14.3, стандартное отклонение $\sigma = 6.9$) (табл. 1).

Таблица 1 – Общая характеристика итоговой выборки пилотного исследования особенностей психологического благополучия работников виртуальной организации (N=50).

Категория респондентов	Итоговая выборка (N=50)		
	человек	Доля, %	
Мужчины / Женщины	19 / 31	38 / 62	
Моложе 35 / Старше 35	20 / 30	40 / 60	
В браке / Холост (не замужем)	30 / 20	60 / 40	
Не имеют детей / Имеют детей	25 / 25	50 / 50	
Уровень образования высшее оконченное / иное	47 / 3	94 / 6	
Профессиональный стаж менее 15 лет / более 15 лет	32 / 18	64 / 36	
Режим работы «полная занятость» / неполный день	43 / 7	86 / 14	
Основное техническое средство труда: «ноутбук», «стационарный компьютер» / иное	48 / 2	96 / 4	
Тип виртуальной организации	«традиционный офис»	16	32
	«дистанционный офис»	21	42
	«гибридный офис»	13	26

Математико-статистическая обработка эмпирических данных осуществлялась с помощью программ Microsoft 365 Excel (версия 2108), IBM SPSS Statistics (версия 23.0). Методы математической статистики включают в себя описательные статистики, проверку на нормальность

распределения с помощью критерия Колмогорова-Смирнова, корреляционный анализ с применением непараметрического критерия U-Манна-Уитни (для выборки $N < 60$), коэффициента корреляции г-Пирсона (для выборки $N > 60$); методы графического представления результатов статистического анализа: столбчатые диаграммы, коробчатые диаграммы.

Результаты и их обсуждение

Тест проверки шкал на нормальность распределения (критерий Колмогорова-Смирнова) показал, что отличие от нормального распределения для большинства шкал методики «психологическое благополучие» статистически незначимо ($p > 0,05$). Отличие от нормального распределения наблюдается только по шкале «Позитивные отношения (PR)» ($p = 0,041$), однако для остальных шкал медианы и средние значения различаются незначительно: значения асимметрии и эксцесса не превышают 1, таким образом, для дальнейших расчётов можно применять параметрические критерии (табл. 2).

Таблица 2 – Общая характеристика шкал оценки психологического благополучия работников виртуальной организации ($N=50$) (методика «Психологическое благополучие, Рифф К.», адаптация Жуковская Л.В., Трошихина Е.Г., 2011 г.) (Критерий Колмогорова-Смирнова)

Шкала	М	Ме	σ	Асимм.	Эксц.	р
Автономность (А)	31,5	32,0	3,6	-0,103	0,330	0,200*
Компетентность (ЕМ)	30,5	31,0	4,5	-0,326	-0,260	0,160*
Личностный рост (PG)	36,1	36,0	4,0	-0,265	-0,517	0,113*
Позитивные отношения (PR)	33,7	34,5	5,0	-0,461	0,145	0,041
Жизненные цели (PL)	33,6	35,0	5,5	-0,611	0,450	0,058*
Самопринятие (SA)	32,6	33,5	5,8	-0,572	0,626	0,061*
Общий уровень психологического благополучия (PWB)	197,8	200,5	21,5	-0,406	0,096	0,200*

Примечание: N – число утверждений, М – среднее значение, Ме – медиана, σ – стандартное отклонение, *распределение значений переменной статистически не отличается от нормального ($p > 0,05$).

Произведённый анализ показал, что среднее значение показателя «Общий уровень психологического благополучия» (PWB: $M = 197,8$; $\sigma = 21,5$) для всей выборки ($N=50$) соответствует средним значениям тестовых норм используемой методики. Это позволяет сделать вывод о том, что работники виртуальной организации в среднем имеют удовлетворительный уровень психологического благополучия, обладают потенциалом для его повышения и имеют необходимость в поддержании его оптимального уровня.

Следующим этапом стала проверка с помощью коэффициента г-Пирсона корреляций шкал методики с «Общим уровнем психологического благополучия» (PWB), которая выявила положительные значения с высоким уровнем статистической значимости между всеми шкалами методики: значимая положительная корреляция ($p < 0,01$) наблюдается во внутренней согласованности для всех шкал, кроме соотношений шкал «Автономность» (А) и «Позитивные отношения» (PR) ($r = 0,178$). С показателем «Общий уровень психологического благополучия» (PWB) наиболее тесно связаны шкалы «Самопринятие» (SE) ($r = 0,860$, $p < 0,01$) и «Жизненные цели» (PL) ($r = 0,843$, $p < 0,01$), наиболее слабо «Автономность» (А) ($r = 0,564$, $p < 0,01$). Положительная, статистически значимая связь всех шкал подтверждает внутреннюю однородность методики и обоснованность измеряемого конструкта «психологическое благополучие» в исследовании особенностей психологического благополучия работников виртуальной организации (табл. 3).

С помощью U-критерия Манна-Уитни был проведен анализ наблюдаемых средних значений «Общего уровня психологического благополучия» (PWB) и его связи с различными социально-демографическими характеристиками (переменные: пол, возраст, семейное положение, наличие детей, профессиональный стаж) групп внутри общей выборки ($N=50$).

Таблица 3 – Внутренние корреляции и внутренняя согласованность шкал оценки психологического благополучия работников виртуальной организации (N=50) (Коэффициент корреляции г-Пирсона)

Шкала		A	EM	PG	PR	PL	SA	PWB
Автономность	A	1	0,569**	0,285*	0,178	0,359*	0,333*	0,564**
Компетентность	EM		1	0,326*	0,459**	0,546**	0,590**	0,772**
Личностный рост	PG			1	0,507**	0,580**	0,512**	0,707**
Позитивные отношения	PR				1	0,432**	0,521**	0,704**
Жизненные цели	PL					1	0,753**	0,843**
Самопринятие	SA						1	0,860**
Общий уровень психологического благополучия	PWB							1

Примечание: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, асимптотическая значимость двухсторонняя.

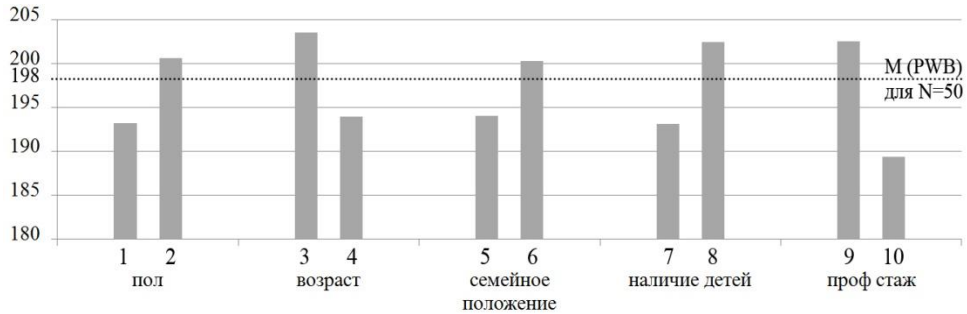
«Общий уровень психологического благополучия» имеет статистически значимую связь с переменной «стаж работы» ($U=177,5$, $p=0,025^*$), статистически значимые различия по остальным переменным (пол, возраст, семейное положение, наличие детей) не обнаружены. В группах сравнения по переменной «профессиональный стаж» (менее 15 лет / более 15 лет) также наблюдается минимальное среднее значение показателя PWB ($M=189,4$; $\sigma=19,0$) для группы «профессиональный стаж (более 15 лет)». Максимальные средние значения и наибольшее стандартное отклонение выявлено в группе «возраст (до 35 лет)» ($M=203,6$; $\sigma=23,0$). В целом «общий уровень психологического благополучия» в группах выборки работников виртуальных организаций с различными социально-демографическими характеристиками (диапазон наблюдаемый PWB: от 189 до 204) соответствует средним значениям тестовых норм применённой методики (диапазон тестовой нормы PWB: от 173 до 214) [5, с.92]; статистически значимые различия проявляются в зависимости от профессионального стажа (табл. 4).

Таблица 4 – Корреляции «общего уровня психологического благополучия» (PWB) работников виртуальной организации с социально-демографическими характеристиками выборки (U-критерий Манна-Уитни)

№ п/п	Группирующая переменная выборки	Критерий выборки	N	Общий уровень психологического благополучия (PWB) M (σ)	U	p
1	Пол	Мужчина	19	193,3 (18,9)	232,5	0,215
		Женщина	31	200,6 (22,8)		
2	Возраст	До 35 лет	20	203,6 (23,0)	213,5	0,087
		Старше 35 лет	30	194,0 (20,0)		
3	Семейное положение	Холост/не замужем	20	194,1 (21,0)	239,0	0,227
		Состоят в браке	30	200,3 (21,9)		
4	Наличие детей	Не имеют детей	25	193,2 (22,8)	232,0	0,118
		Имеют детей	25	202,5 (19,6)		
5	Профессиональный стаж	Менее 15 лет	32	202,6 (21,7)	177,5	0,025*
		Более 15 лет	18	189,4 (19,0)		

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

Представим результаты в виде диаграммы сравнения средних значений «Общего уровня психологического благополучия» итоговой выборки (N=50) со средними показателями «Общего уровня психологического благополучия» для групп выборки с различными социально-демографическими характеристиками (рис. 1).



Условные обозначения: «пол»: 1 – мужской, 2 – женский; «возраст»: 3 – младше 35 лет, 4 – старше 35 лет; «семейное положение»: 5 – холост/не замужем, 6 – в браке; «наличие детей»: 7 – нет детей, 8 – есть дети; «профессиональный стаж»: 9 – менее 15 лет, 10 – более 15 лет.

Рисунок 1 – Средние значения «Общего уровня психологического благополучия» работников виртуальных организаций для групп выборки с различными социально-демографическими характеристиками в сравнении со средним значением всей выборки испытуемых $M(PWB) = 198, (N=50)$.

Исходя из полученных данных, мы выделяем переменную «профессиональный стаж» как фактор психологического благополучия работников виртуальной организации, в зависимости от которого средние значения шкал шестифакторной модели психологического благополучия К. Рифф (Автономность, Компетентность, Личностный рост, Позитивные отношения, Жизненные цели, Самопринятие) могут различаться. Был проведён расчёт критерия U-Манна-Уитни внутренних шкал методики для групп выборки работников виртуальной организации с различным показателем «профессиональный стаж» (менее 15 лет / более 15 лет) (табл. 5).

Таблица 5 – Сравнение показателей шкал методики «Психологическое благополучие» Рифф К. для групп выборки работников виртуальной организации с различным показателем профессионального стажа (U-критерий Манна-Уитни).

№ п/п	Шкала	Группирующая переменная «Профессиональный стаж»	N	Средний ранг	Сумма рангов
A	Автономность	Менее 15 лет	32	29,19	934,0
		Более 15 лет	18	18,94	341,0
EM	Компетентность	Менее 15 лет	32	26,41	845,0
		Более 15 лет	18	23,89	430,0
PG	Личностный рост	Менее 15 лет	32	28,61	915,5
		Более 15 лет	18	19,97	359,5
PR	Позитивные отношения	Менее 15 лет	32	28,56	914,0
		Более 15 лет	18	20,06	361,0
PL	Жизненные цели	Менее 15 лет	32	28,56	914,0
		Более 15 лет	18	20,06	361,0
SA	Самопринятие	Менее 15 лет	32	28,17	901,5
		Более 15 лет	18	20,75	373,5

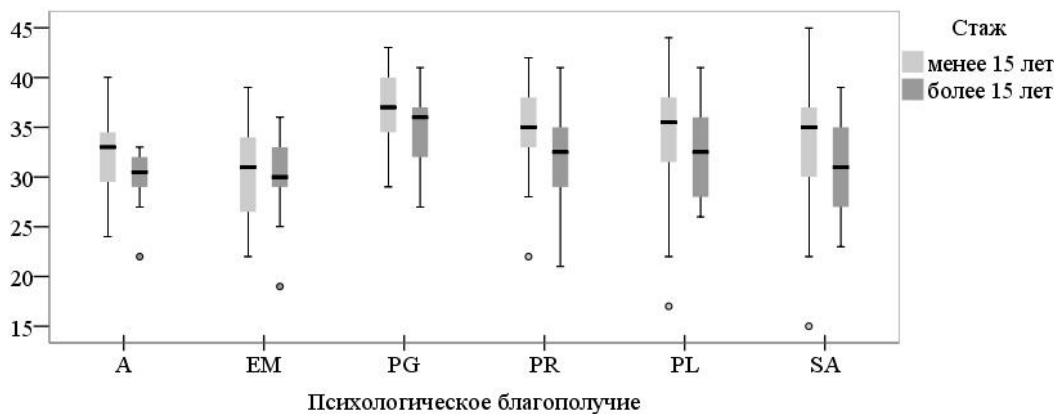
Примечание: N – число утверждений

Статистические критерии	A	EM	PG	PR	PL	SA
U-критерий Манна-Уитни	170,0	259,0	188,5	190,0	190,0	202,5
W Вилконсона	341,0	430,0	359,5	361,0	361,0	373,5
Z	-2,396	-0,588	-2,019	-1,990	-1,985	-1,733
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	0,017*	0,557	0,043*	0,047*	0,047*	0,083

Примечание: *коэффициенты корреляции значимы при $p < 0.05$

Условные обозначения: «A» – Автономность; «EM» – Компетентность; «PG» – Личностный рост; «PR» – Позитивные отношения; «PL» – Жизненные цели; «SA» – Самопринятие.

Статистически значимые различия наблюдаются по шкале «Автономность» ($p=0,017^*$), менее выражена значимость показателей «Личностный рост» ($p=0,043^*$), «Позитивные отношения» ($p=0,047^*$) и «Жизненные цели» ($p=0,047^*$). Стоит отметить, что в сравнении групп выборки по переменной «профессиональный стаж» разница по показателям «Компетентность» ($p=0,557$) и «Самопринятие» ($p=0,083$) не обнаружена, однако в корреляции шкал методики по результатам всей выборки эти показатели имеют статистически значимую корреляцию со всеми шкалами методики (табл. 3). Это позволяет сделать вывод о том, что компетентность в овладении средой, чувство контроля над внешним миром, а также отношение к себе и своему прошлому, удовлетворение собой не меняются в ходе обретения профессионального стажа. Представим данные описательных статистик сравниваемых групп по каждой шкале в виде диаграммы (рис. 2).



Условные обозначения: «A» – Автономность; «EM» – Компетентность; «PG» – Личностный рост; «PR» – Позитивные отношения; «PL» – Жизненные цели; «SA» – Самопринятие.

Рисунок 2 – Кластерная диаграмма описательных статистик шкал методики «Психологическое благополучие» Рифф К. для выборки работников виртуальных организаций по группирующей переменной «профессиональный стаж» (менее 15 лет / более 15 лет)

Выводы и заключение

В ходе проведённого исследования определён уровень психологического благополучия работников виртуальной организации, подтверждена гипотеза о различии уровня их психологического благополучия и его компонентов в зависимости от социально-демографических характеристик. Выделен фактор психологического благополучия работников виртуальных организаций: «профессиональный стаж». Для работников со стажем более 15 лет характерен наименьший уровень психологического благополучия в сравнении со средним результатом по

всей выборке. Более опытные работники имеют меньшую способность к автономности, стремление к личностному росту, испытывают недостаток позитивных отношений с окружающими, утрату жизненных целей. Было также обнаружено, что чувство компетентности в овладении и управлении средой, а также отношение к себе и своему прошлому получения профессионального стажа не меняются. В среднем все работники виртуальной организации имеют удовлетворительный уровень психологического благополучия, таким образом, различия этого показателя позволяют исследовать стратегии обеспечения психологического благополучия работников, находящихся в начале своей профессиональной карьеры, позволяют сделать вывод о влиянии профессиональной деятельности на общий уровень психологического благополучия человека в повседневной жизни. Таким образом, можем выдвинуть предположение о наличии негативного влияния накапливаемых эффектов в профессиональной деятельности в условиях виртуальной организации.

Ограничением нашего исследования является использование методики «Шкала психологического благополучия» Рифф К., особенностью которой в русскоязычной адаптации является стандартизация на женщинах [5, с.88]. В связи с этим выводы об особенностях структуры психологического благополучия мужчин следует интерпретировать с осторожностью.

Перспективой нашего исследования является эмпирическое выявление связей и корреляций на уровне отдельных шкал показателей методик психологического благополучия, саморегуляции, удовлетворения работой, копинг-стратегий поведения и личностных характеристик работников; уточнение гендерных различий по этим показателям, выявление негативных эффектов в условиях виртуальной организации, выделение факторов эффективного функционирования в различных типах виртуальных организаций.

Библиография

1. Архипова Н. И. Современное состояние и перспективы развития дистанционной занятости // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2020. – №. 4. – С. 8-21.
2. Барабанщикова В. В. Профессиональные деформации специалистов в динамичной организационной среде // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2019. – №. 1. – С. 91-107.
3. Верещагина Л. А., Романько И. Н. Психологическое благополучие специалистов в сфере информационных технологий // ББК Ю88. – 2014. – С. 28-30
4. Гурова И. М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2020. – Т. 11. – №. 2. – С. 128-147.
5. Жуковская Л. В., Трошихина Е. Г. Шкала психологического благополучия К. Рифф // Психологический журнал. – 2011. – Т. 32. – №. 2. – С. 82-93.
6. Журавлев А. Л., Занковский А. Н. Личность и виртуальная организация: психологические проблемы и перспективы научных исследований // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. – 2017. – Т. 6. – №. 4. – С. 318-322.
7. Занковский А. Н. Психология труда и организационная психология в условиях пандемии: проблемы и решения. Обзор научно-практической дискуссии в лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии ИП РАН, состоявшейся 10 сентября 2020 г // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2020. – Т. 5. – №. 3. – С. 170-182.
8. Захарова Л.Н., Леонова И.С. Субъективное благополучие в трудовой деятельности: функции и системная организация // 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. 168-178.

9. Лактионова Е. Б., Матюшина М. Г. Теоретический анализ подходов к исследованию проблемы позитивного функционирования личности: счастье, психологическое благополучие, субъективное благополучие // Известия Иркутского государственного университета. Серия Психология. 2018. Т. 26. С. 77–88.
10. Павлова Е. В., Бородатов Д. В. Факторы психологического благополучия фрилансеров // Психологическое здоровье и развитие личности в современном мире. – 2017. – С. 129-137.
11. Панина Н. Т. Эмпирическое исследование психологического благополучия работников IT-сферы // Тенденции развития науки и образования. – 2020. – №. 62-20. – С. 39-42.
12. Рубцова Н. Е., Леньков С. Л. Психологическое благополучие в проекции цифровой социализации // Психология человека в образовании. – 2020. – Т. 2. – №. 2. – С. 143-149.
13. 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.
14. Спицына К.Р., Захарова Н.Л. Пилотное исследование профессионального благополучия дистанционных работников // 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. 276-282
15. Charalampous M. et al. Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach //European Journal of Work and Organizational Psychology. – 2019. – Т. 28. – №. 1. – С. 51-73.
16. Demerouti E. et al. New ways of working: Impact on working conditions, work–family balance, and well-being //The impact of ICT on quality of working life. – Springer, Dordrecht, 2014. – С. 123-141.
17. Golden T. D., Gajendran R. S. Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support //Journal of Business and Psychology. – 2019. – Т. 34. – №. 1. – С. 55-69.
18. Meier A., Reinecke L. Computer-mediated communication, social media, and mental health: A conceptual and empirical meta-review //Communication Research. – 2020. – С. 20-22.
19. Raghuram S. et al. Virtual work: Bridging research clusters //Academy of Management Annals. – 2019. – Т. 13. – №. 1. – С. 308-341.
20. Stich J. F. et al. Workplace stress from actual and desired computer-mediated communication use: a multi-method study //New Technology, Work and Employment. – 2017. – Т. 32. – №. 1. – С. 84-100.
21. Wang B. et al. Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective //Applied psychology. – 2021. – Т. 70. – №. 1. – С. 16-59.

**PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF A VIRTUAL ORGANIZATION EMPLOYEES
DEPENDING ON THEIR SOCIAL AND DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS****Spitsyna K.R., Zakharova N.L.**Technological University named after twice Hero of the Soviet Union,
pilot-cosmonaut A.A. Leonova

Abstract. The article presents the results of an empirical study of the psychological well-being of virtual organization workers. Based on the analysis of theoretical and applied works, «psychological well-being» is defined as «positive functioning» (C. Ryff). The difference in the level of psychological well-being and its components, depending on the socio-demographic characteristics of workers in virtual organizations is made. The final sample consisted of employees of virtual organizations (N = 50, average age 38.6 years, average work experience 14.3 years). Applied methods: «Psychological well-being, C. Ryff», adaptation Zhukovskaya L.V., Troshikhina E.G., 2011), «Questionnaire of general data of teleworkers» (Spitsyna K.R., 2021), mathematical and statistical processing of empirical data includes descriptive statistics, checking for normality of distribution, correlation analysis, methods of graphical presentation of the results of statistical analysis. All employees of the virtual organization have a satisfactory level of psychological well-being, corresponding to the average values of the test norms of the methodology used. Comparison of the sample groups by socio-demographic variables made it possible to reveal the factor of psychological well-being of employees of virtual organizations: «work experience» ($p = 0.025^*$). Statistically significant differences in the scales of the method were not found for groups with different work experience in terms of «Competence», «Self-acceptance». Thus, the feeling of being in control of the environment, attitude towards oneself and one's past in the process of gaining professional experience does not change.

The results of the study allow us to conclude about the influence of professional activity on the general level of psychological well-being of a person in everyday life, as well as to study strategies for ensuring the positive functioning of a person in a virtual organization.

Key words: empirical research, psychological well-being, virtual organization, computer mediated work, positive functioning.