

УДК: 159.923

DOI: 10.25629/НС.2023.09.19

САМООРГАНИЗАЦИЯ И ГИБКОСТЬ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЖЕНЩИН-САМОЗАНЯТЫХ

Киреева О.В.

Кубанский государственный университет

Исследование выполнено за счёт гранта РФФ № 22–28–00885

АННОТАЦИЯ

Способность к самоорганизации, гибкость и готовность к самоизменению являются значимым личностным ресурсом в условиях нестабильности занятости и дохода. В статье представлены результаты исследования самоорганизации деятельности женщин, самозанятых и работающих по найму, а также связь данного показателя с гибкостью в профессиональной сфере и готовностью к самоизменениям. В выборку входили 94 женщины. Личностные особенности измеряли с помощью методик: «Опросник самоорганизации деятельности» (Е.Ю. Мандрикова), «Потенциал самоизменений» (В.Р. Манукян, И.Р. Муртазина, Н.В. Гришина), шкала «Гибкость личности в трудовой сфере» (А.Н. Демин, О.В. Киреева). Для обработки данных использовались: расчёт средних значений, определение различий с помощью U-критерия Манна-Уитни, корреляционный анализ с помощью критерия корреляции Пирсона. Выявлены различия между женщинами, работающими на себя и по найму. Женщины-самозанятые более ориентированы на настоящее и более гибкие, осознают возможность изменений и готовы меняться. Женщины, работающие по найму более ригидные, не склонны к изменению своих убеждений и поведения. Полученные результаты можно использовать в психологическом консультировании и тренингах для самозанятых и фрилансеров.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

самозанятость, самоорганизация, гибкость в профессиональной деятельности, потенциал самоизменений, субъектность, прекарность.

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях на рынке труда появляются разнообразные виды занятости, предполагающие большую самостоятельность в поиске работы и дохода. Одной из распространяющихся форм занятости является самозанятость. Доля самозанятых продолжает расти, в начале 2023 г. более 6 миллионов человек в РФ работали на себя. Треть из них составляли женщины. Именно благодаря такой профессиональной деятельности работающие могут самостоятельно распоряжаться своим временем и финансами, организовывать условия своего труда и реализовывать свои таланты на выбранной карьерной траектории. Данный вид атипичной занятости привлекателен для населения и требует научного осмысления для разработки психологических инструментов профконсультирования и тренингов карьерного самоопределения.

Изучением атипичных форм занятости занимаются зарубежные и отечественные исследователи [2, 4, 5, 6, 9, 11, 12]. Полученные результаты показали, что самозанятость и фриланс, на российском рынке труда имеет свою специфику, связанную с тем, что работа на себя дает населению повышение уровня доходов, большую свободу в труде и в отдыхе. В то же время на их профессиональном пути встречаются и трудности, связанные с необходимостью соблюдать баланс между трудовыми и семейными обязанностями, между временем работы и отдыха [2, 3, 12, 13]. Исследователи ставят вопрос о влиянии статуса самозанятости на психологическое благополучие личности. Лонгитюдное исследование N. Litsardopoulos, G. Saridakis,

Y. Georgellis, и C. Hand показало немонотонную связь между самозанятостью и удовлетворенностью работой: те, кто имел прошлый опыт работы только в качестве самозанятых, были более удовлетворены работой, чем те, кто имел опыт работы только в найме. Однако люди со смешанными профилями опыта работы являются наиболее удовлетворенными [16]. Исследователи подчеркивают, что группа самозанятых неоднородна: для одних работа на себя представляет собой возможность самореализации, повышает удовлетворенность жизнью, а для других – это вынужденность и она связана со стрессом [14, 17, 18]. Выявлено, что более высокий уровень воспринимаемой значимости семьи, друзей и свободного времени снижает удовлетворенность жизнью самозанятых [15].

Обнаружены различия в показателях психологического благополучия мужчин и женщин в ситуации самозанятости. Так, самозанятые мужчины имеют более высокий уровень здоровья, уровень жизни, удовлетворенности жизнью, по сравнению с мужчинами, работающим в найме, тогда как самозанятые женщины имеют более низкий уровень здоровья и удовлетворенности жизнью, чем их коллеги, работающие по найму. В то же время, женщины, работающие на себя, отличаются по уровню благосостояния и от самозанятых мужчин, и от работающих по найму женщин. Исследователи видят корень проблемы в трудностях поиска самозанятых женщин баланса между семьей и работой [20].

Полученные результаты продемонстрировали необходимость поиска социальных, ситуационных и личностных факторов, способствующих самореализации и ощущению благополучия.

В быстро меняющихся условиях на рынке труда возрастает потребность в работниках, способных не только самостоятельно организовать себя и свою деятельность, но и быть адаптивными и гибкими, меняться и развиваться в новых условиях.

Самоорганизация является одним из важных ресурсов профессиональной деятельности современного человека. Способность к самоорганизации деятельности рассматривается как сложное образование, как критерий личностного потенциала и условие достижения психологического благополучия [1, 7, 10]. В психологии отсутствует однозначное определение данного феномена. В педагогике и психологии авторы стремятся описать сущность и структуру самоорганизации, подчеркивая ее комплексный характер (С.С. Котова, А.Д. Ишков, Н.С. Копейна, др.). В качестве компонентов самоорганизации личности и деятельности можно выделить: целеполагание; самоанализ; рациональное распределение времени; самоконтроль; самоотчет; планирование деятельности. Е.Ю. Мандрикова под самоорганизацией деятельности подразумевает «структурирование личного времени, тактическое планирование и стратегическое целеполагание» [9. С. 87]. При этом подчеркивает, что самоорганизация в рамках саморегуляции и самоопределению также имеют место быть и нуждаются в исследовании.

Самоорганизация становится возможно при условии проявления личностью субъектности, целеустремленной активности, направленной на конструирование, преобразование и творчество в изменяющихся ситуациях. В связи с этим считаем значимым личностным ресурсом гибкость и готовность к изменению себя в меняющихся условиях, в условиях нестабильности занятости и дохода [5]. Гибкость личности включает следующие составляющие: открытость новому опыту, открытость к изменениям, ориентация на взаимодействие, самомотивация, целеустремленность. Эти показатели применяются к разнообразным сферам профессиональной деятельности и профессиональных отношений в организации. Выявлено, что в группе работников со случайной занятостью, куда входили фрилансеры, индивидуальные предприниматели, гибкость личности в трудовой сфере слабо связана с показателями психологического неблагополучия в профессионально-трудовой сфере [5]. Немаловажен для самозанятых и фрилансеров фактор готовности человека к изменениям, потенциал самоизменения [8]. Благодаря наличию данных ресурсов работник может видеть собственные сильные стороны и зоны роста, анализировать собственную деятельность (устанавливать причинно-следственные связи, оценивать собственную деятельность и результаты), находить возможности для новаций и самореализации.

В совместном исследовании со студенткой магистратуры Е.Д. Галкиной с помощью метода интервью были изучены психологические барьеры перехода к самозанятости [3]. Выявлено, что

работающие на себя могут ощущать десять психологических барьеров начального этапа профессиональной деятельности: барьер ценности услуг определённой сферы деятельности, барьер выстраивания границ собственной ответственности, барьер представлений о возрастных нормах развития, барьер принятия финансовой ответственности, барьер приверженности определённой профессиональной культуре, барьер идентификации себя с определённой профессией, барьер представлений о будущем своей трудовой деятельности, барьер выстраивания ценовой политики, барьер самоорганизации, барьер компетентности в профессии. Нас заинтересовал барьер самоорганизации, так как он связан с готовностью личности выступать субъектом, организующим свою профессиональную деятельность, рабочее место, рабочее и свободное время и психологические ресурсы в ситуации «свободы от внешнего контроля руководителя».

В дальнейшем в исследовании, проведенном совместно со студенткой магистратуры Л.М. Сидоренко, мы изучили особенности самоорганизации деятельности самозанятых женщин и работающих по найму, а также связь данного показателя с гибкостью в профессиональной сфере и готовностью к самоизменениям.

ЦЕЛЬ ДАННОЙ СТАТЬИ – рассмотреть различия женщин, работающих по найму, от женщин, самозанятых и работающих во фрилансе, по уровню самоорганизации, готовности к изменениям и по гибкости в трудовой сфере, а также о связи между этими личностными особенностями.

ПРОЦЕДУРА И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В выборку входили женщины в возрасте от 21 года до 55 лет (94 человека). Выборка была разделена на две подгруппы: работающие во фрилансе, самозанятые – 53 человека – 56,4% (средний возраст в группе – 38 лет); наемные работники, официально трудоустроенные – 41 человек – 43,6% (средний возраст – 33 года).

С помощью анкетирования были изучены показатели социального статуса респондентов. У 87 (92,6%) опрошенных было высшее образование. 54 женщины состоят в официальном браке, 25 – не состоят в браке и 15 разведены. 50 (55,3%) женщины ответили, что «материально обеспечены, но покупка автомобиля и дорогостоящий отпуск не по карману».

Личностные особенности измеряли с помощью методик: «Опросник самоорганизации деятельности» (Е.Ю. Мандрикова), «Потенциал самоизменений» (В.Р. Манукян, И.Р. Муртазина, Н.В. Гришина), шкала «Гибкость личности в трудовой сфере» (А.Н. Демин, О.В. Киреева). Для обработки данных использовались математико-статистические методы: расчёт средних значений, определение различий с помощью U-критерия Манна-Уитни, корреляционный анализ с помощью критерия корреляции Пирсона.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

С помощью анкетирования было изучено отношение к фрилансу и самозанятости. Выявлено, что большинство женщины с разными формами занятости предпочитают работу на себя, заниматься бизнесом (73% – 69 респондентов), при этом почти треть – 27% (25 человек) хотят быть официально трудоустроены в организации. Следовательно, часть женщин не довольна официальным трудоустройством и хотела бы сменить форму занятости.

Одним из факторов неудовлетворенности работающих женщин стал уровень их материального благосостояния. 68,1% от выборки – 64 женщины не довольны уровнем материального благосостояния, 2 – затруднились ответить и 26 (27,7%) участниц – довольны. С помощью уточняющих вопросов было выявлено, что в финансовом благополучии женщины (фрилансеры и официально трудоустроенные) всегда стремятся к большему. Также 95,7 % опрошенных стремятся к карьерному росту. Для достижения поставленных целей 44 женщины (46,8 %) изучали тайм-менеджмент, что относится к навыкам самоорганизации. Из них 21 – работает в найме и 23 – фрилансеры.

С помощью «Опросника самоорганизации деятельности» изучена степень самоорганизации деятельности посредством стратегического целеполагания, структурирования личного времени и планов. Респонденты способны сочетать структурированный подход к организации

времени своей жизни со спонтанностью, гибкостью. Умеют ценить все составляющие психологического времени и извлекать для себя ценный опыт из многоплановости своей жизни.

Проведен сравнительный анализ показателей самоорганизации в подгруппах.

По шкалам («Планомерность», «Целеустремленность», «Настойчивость», «Самоорганизация») получены средние значения и достоверные различия между женщинами, работающими по найму и на себя, не выявлены.

Установлены различия в подгруппах по шкале «Ориентация на настоящее» ($U_{эмп}=861,5$ при $p=0,05$). Средние баллы у работающих в найме – 8,6, а у работающих на себя – 9,3. Самозанятые более, чем работники организаций, сконцентрированы на событиях настоящего. Наемные сотрудники склонны находить более ценным психологическое прошлое и будущее, нежели происходящее «здесь и сейчас».

Выявлены достоверные различия по шкале «Фиксация» ($U_{эмп}=802$ при $p=0,05$), которая измеряет склонность субъекта к фиксации на заранее запланированной структуре организации событий во времени, его привязанность к четкому расписанию, ригидность в отношении планирования. Средние баллы по группам работающих в найме – 19, а фрилансеров и самозанятых – 16,8. Следовательно, работающие в найме, в отличие от самозанятых, могут чаще быть обязательными и последовательными, ригидны и привязаны к четкому расписанию и планированию. Фрилансеры более гибкие в планировании своей деятельности и в построении отношений, тем не менее фокус на выполнении данных обязательств у них сохраняется.

Далее с помощью опросника «Потенциал самоизменений» изучалась способность женщин к самоизменениям на различных уровнях психической организации, которые могут осознанно ими инициироваться и актуализироваться.

При сравнении подгрупп не было выявлено достоверных различий по шкалам «Потребность в самоизменениях», «Способность к осознанным самоизменениям», «Вера в возможности самоизменений». Опрошенные женщины стремятся к новизне и ориентированы на личностный рост. Они способны работать над собой и планомерно воплощать задуманное.

Выявлены достоверные различия по шкале «Возможность самоизменений» ($U_{эмп}=665$ при $p=0,05$) Средние значения в подгруппе работающих в найме – 18,5 баллов, самозанятых и фрилансеров – 17,7 баллов. Возможность самоизменений ниже у официально трудоустроенных, они более ригидны в ситуациях, требующих изменения. У работающих во фрилансе и самозанятых в большей степени выражена гибкость и стремление к изменениям.

Затем мы измерили гибкость личности в отношениях с работодателем и коллегами, в ситуации изменений технологий и трудовых процессов. С помощью шкалы «Гибкости личности в трудовой сфере» (Дёмин А.Н., Киреева О.В.) выявлено, что опрошенные женщины способны принимать изменения и изменять свое поведение в изменяющихся условиях на рабочем месте и на рынке труда. Так как показатель по шкале «Гибкости личности в трудовой сфере» – 3,54 у двух групп, различий по уровню гибкости в профессиональной сфере не выявлено. Проведен анализ частоты распределения женщин, работающих по найму и во фрилансе, по показателю гибкости в трудовой сфере. Среди опрошенных в подгруппе фрилансеров 20,8% – пятая часть – имеют низкий уровень гибкости, что может мешать их приспособлению к изменениям в трудовой сфере и взаимоотношениям с работодателем. Необходимо расширить выборку и продолжить изучение гибкости у лиц с разными формами занятости (на выборке мужчин и женщин).

С помощью коэффициента корреляции Пирсона были выявлены значимые корреляционные связи между некоторыми показателями самоорганизации деятельности, гибкости в профессиональной сфере и потенциала самоизменений.

Шкала «Целеустремленность» связана со шкалой «Способность к осознанным самоизменениям» ($r = 0,235$ при $p=0,05$), то есть женщины с выраженной способностью концентрироваться на цели, способны к изменению себя согласно собственным целям. Кроме этого, выраженная целеустремленность связана с гибкостью в профессиональной сфере, готовностью

приспосабливаться под изменения в организации ($r = 0,241$ при $p=0,05$). Такие женщины целеустремлены и целенаправленны, знают, чего хотят и к чему стремятся, идут по направлению к своим целям, и для достижения собственных целей готовы действовать адаптивно при изменении отношений в коллективе, технологии и трудовой деятельности.

Шкала «Настойчивость» опросника «Самоорганизации деятельности» (Е. Ю. Мандриковой) коррелирует со шкалами «Способность к осознанным самоизменениям» ($r = 0,397$ при $p=0,01$), «Возможность самоизменений» ($r = - 0,266$ при $p=0,05$) и итоговым показателем ($r = 0,331$ при $p=0,01$) опросника потенциала самоизменений. Женщины с высокими показателями по шкале «Настойчивость», то есть склонные к приложению волевых усилий для завершения начатого дела и упорядочения активности, имеют также выраженную способность к осознанным самоизменениям, то есть способны ставить цели по изменению себя и реализовывать их в жизни, при этом имеют низкий уровень ригидности и возможности изменяемости. Настойчивость связана с гибкостью в профессиональной сфере ($r = 0,358$ при $p=0,01$). Женщины, готовые к изменению в трудовой деятельности и взаимоотношений в организации, являются волевыми и организованными, способными структурировать свою поведенческую активность и завершить начатое дело.

Шкала «Фиксация» опросника «Самоорганизации деятельности», связана со шкалой «Потребность в самоизменениях» ($r = - 0,263$ при $p=0,05$) и со шкалой «Возможность самоизменений» ($r = 0,291$ при $p=0,01$). Следовательно, женщины, для которых характерна склонность к фиксации на запланированной структуре организации событий во времени, его привязанность к четкому расписанию, ригидность в отношении планирования также ригидны и в отношении самоизменений. Женщины, с низким уровнем фиксации, отличаются потребностью в изменении себя и гибкостью планов.

Шкала «Ориентация на настоящее» имеет положительную корреляцию с гибкостью в профессиональной сфере ($r=0,225$ при $p=0,05$). Необходимость адаптироваться к изменениям в деятельности и отношениях предполагает умение фиксироваться на происходящем в настоящий момент времени.

Общий суммарный балл по опроснику самоорганизации деятельности положительно коррелирует со шкалой «Способность к осознанным самоизменениям» ($r = 0,305$ при $p=0,01$) и с гибкостью в профессиональной сфере ($r=0,274$ при $p=0,01$). Женщины, которым свойственна способность видеть и ставить цели, планировать свою деятельность, идти к ее достижению, стремятся к достижению планируемых ими изменений собственной личности, являются гибкими и адаптивными в трудовой деятельности и деловом взаимодействии.

Гибкость в профессиональной сфере и готовность к самоизменениям выступают ресурсами для личности, помогают самоорганизации деятельности.

В исследовании выявлены достоверные связи между шкалами опросника «Потенциал самоизменений» и опросником «Гибкость в профессиональной сфере». Женщины, обладающие адаптивными способностями в сфере профессиональных и организационных изменений, не ригидны и готовы к самоизменению, ставят цели по изменению себя и стремятся к их достижению.

На следующем этапе исследования были проанализированы корреляционные связи в подгруппах – работающих по найму и фрилансеров. У женщин-наемных работников выявлена связь ориентации на настоящее со шкалой «Вера в возможность самоизменений» ($r = 0,305$ при $p=0,05$). Работающие на официальной стабильной работе, готовы завершить начатое дело, исполнительны и обязательны. Возможно, они могут быть недостаточно гибкими в планировании своей деятельности и в построении отношений, не стремятся к изменению себя и своего поведения, что может служить барьером в профессиональных ситуациях, особенно в случае повышения требований к адаптивности и многочисленным быстрым изменениям в организационной и трудовой сфере.

Также были выявлены связи в подгруппе женщин, занятых во фрилансе, самозанятых. Интересно, что выявлена связь общего суммарного балла по опроснику самоорганизации деятельности со шкалой «Вера в возможность самоизменений» ($r = 0,333$ при $p=0,01$) и с итоговым

показателем потенциала изменений ($r = 0,305$ при $p=0,01$). Женщины-фрилансеры готовы к самоизменению, обладают представлениями о возможности сознательно менять свой характер и поведение в течение жизни, что может выступать ресурсом, помогающим им справляться с разнообразными вызовами такой формы занятости, как фриланс, полной неопределенностей и нестабильностей, разнообразных задач и быстро меняющихся требований к работнику.

ВЫВОДЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, гипотеза нашего исследования частично подтвердилась. Самозанятость и фриланс считается привлекательной формой занятости для женщин. Интерес к такой нестандартной форме занятости они объясняют стремлением к увеличению уровня доходов.

Женщины-самозанятые более ориентированы на настоящее и более гибкие, осознают возможность изменений и готовы меняться. Женщины, работающие по найму более ригидные.

Выявлены значимые корреляционные связи между некоторыми показателями самоорганизации деятельности, гибкости в профессиональной сфере и потенциала самоизменений. Женщины, обладающие адаптивными способностями в сфере профессиональных и организационных изменений, не ригидны и готовы к самоизменению, ставят цели по изменению себя и стремятся к их достижению. Гибкость в профессиональной сфере и готовность к самоизменениям выступают ресурсами для личности, помогают самоорганизации деятельности, преодолению трудностей и разнообразных вызовов неопределенности и нестабильности на рынке труда и в профессиональной сфере. В дальнейшем необходимо рассмотреть различия в уровне самоорганизации мужчин и женщин самозанятых и фрилансеров.

Полученные результаты могут использоваться в психологическом консультировании по вопросам профессиональной деятельности и развития как наемных сотрудников, так и самозанятых и фрилансеров.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Богомаз С.А. Типологические особенности самоорганизации деятельности / С. А. Богомаз // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 344. – С. 163–166. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=15640350>.
2. Вишневская Н.Т. Самозанятость в переходных экономиках / Н. Т. Вишневская // Мировая экономика и международные отношения. – 2013. – № 10. – С. 58–67.
3. Галкина Е.Д. Психологические барьеры начального этапа профессиональной деятельности самозанятых / Е.Д. Галкина // Современные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. сборник статей XIV Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2020. – С. 193-195.
4. Дёмин А.Н. Психология precarious занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению / А. Н. Дёмин // Организационная психология. – 2021. – Т. 11. – № 2. – С. 98-123.
5. Дёмин А.Н., Киреева О.В. Соотношение психологического благополучия и гибкости личности в разных видах занятости / А.Н. Дёмин, О.В. Киреева // Человеческий капитал. – 2022. – № 10 (166). – С. 173-179.
6. Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И. Фриланс как новая гибкая форма самозанятости на российском рынке труда / О.В. Забелина, Ф.И. Мирзабалаева // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 4. – С. 307-320. – DOI:10.18334/et.7.4.100869.
7. Ключко В.Е. Самоорганизация в психологических системах: проблемы становления ментального пространства личности (введение в транспективный анализ) / В. Е. Ключко. – Томск: Томский государственный университет, 2005. – 174 с.
8. Манукян В.Р. Опросник для диагностики потенциала самоизменений личности / В.Р. Манукян, И.Р. Муртазина, Н.В. Гришина // Консультативная психология и психотерапия. – 2020. – Т. 28. – № 4. – С. 35–58.

9. Мандрикова Е.Ю. Разработка опросника самоорганизации деятельности (ОСД) / Е.Ю. Мандрикова // Психологическая диагностика. – 2010. – № 2. – С. 87-111.
10. Нос Е.Ю. Способность к самоорганизации деятельности как критерий личностного потенциала и условие достижения психологического благополучия / Е.Ю. Нос // Сибирский психологический журнал. – 2009. – № 34. – С. 106-108.
11. От precarious занятости к прекаризации жизни. Коллективная монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Издательство «Весь мир», 2022. – 364 с.
12. Синявская О.В. Неформальная занятость в России: измерение, масштабы, динамика / О.В. Синявская // Экономическая социология. – 2005. – Т. 6. – № 2. – С. 12-28.
13. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров). Серия WP4 / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук. – М.: ВШЭ, 2009. – 75 с.
14. Andersson P. Happiness and health: Well-being among the self-employed / P. Andersson // The Journal of Socio-Economics. – 2008. – Volume 37, Issue 1, pp. 213-236. DOI: 10.1016/j.jbusvent.2009.08.002
15. Gholipour H. F., Kalantari H. D., Kousary M. Self-employment and Life Satisfaction: The Moderating Role of Perceived Importance of Family, Friends, Leisure Time, and Work / H. F. Gholipour, H. D. Kalantari, M. Kousary // Journal of Behavioral and Experimental Economics. – 2022, Volume 100, 101922. DOI: 10.1016/j.socec.2022.101922.
16. Litsardopoulos N. Self-employment experience effects on well-being: A longitudinal study / N. Litsardopoulos, G. Saridakis, Y. Georgellis, C. Hand // Economic and Industrial Democracy. – 2023. – 44(2). – pp. 454–480. DIO: 10.1177/0143831X221086017
17. Patzelt H., Shepherd D. A. Negative emotions of an entrepreneurial career: Self-employment and regulatory coping behaviors / H. Patzelt, D. A. Shepherd // Journal of Business Venturing. – 2011. – Volume 26, Issue 2. – pp. 226-238. DOI: 10.1016/j.jbusvent.2009.08.002.
18. Reid Sh. W., Patel P. C., Wolfe M. T. The struggle is real: self-employment and short-term psychological distress / Sh. W. Reid, P. C. Patel, M. T. Wolfe // Journal of Business Venturing Insights. – 2018. – Vol. 9. – pp. 128-136. DOI: 10.1016/j.jbvi.2018.04.002
19. Sluiter R., Manevska K., Akkerman A. Atypical work, worker voice and supervisor responses / R. Sluiter, K. Manevska, A. Akkerman // Socio-Economic Review. – 2022, 20 (3). – pp. 1069–1089. DOI: 10.1093/ser/mwaa022.
20. Xiu L., Ren Y. Gain or loss? The well-being of women in self-employment / L. Xiu, Y. Ren // Front. Psychol. – 2022. – 13:986288. – DOI: 10.3389/fpsyg.2022.986288.

SELF-ORGANIZATION AND FLEXIBILITY IN THE PROFESSIONAL ACTIVITIES OF SELF-EMPLOYED WOMEN

Kireeva O.V.

Kuban State University

The study was carried out at the expense of the Russian Science Foundation grant No. 22-28-00885

ABSTRACT

The ability to self-organize, flexibility and readiness for self-change are a significant personal resource in conditions of instability of employment and income. The article presents the results of a study of the self-organization of women, self-employed and self-employed, as well as the relationship of this indicator with flexibility in the professional sphere and readiness for self-change. The sample included 94 women. Personal characteristics were measured using the following methods: "Questionnaire of self-organization of activity" (E.Y. Mandrikova), "Potential of self-change" (V.R. Manukyan, I.R. Murtazina, N.V. Grishina), the scale "Flexibility of personality in the labor sphere" (A.N. Demin, O.V. Kireeva). To process the data, the following methods were used: calculation of averages, determination of differences using the Mann-Whitney U-test, correlation analysis using the Pearson correlation criterion. The differences between self-employed and self-employed women are revealed. Self-employed women are more present-oriented and more flexible, aware of the possibility of change and ready to change. Women who work for hire are more rigid, are not inclined to change their beliefs and behavior. The results obtained can be used in psychological counseling and training for the self-employed and freelancers.

KEYWORDS

self-employment, self-organization, flexibility in professional activity, potential for self-change, subjectivity, precarity.