

ПСИХОЛОГИЯ — ПРАКТИКЕ / PSYCHOLOGY TO PRACTICE

Научная статья / Research Article
<https://doi.org/10.11621/LPJ-24-10>
УДК/UDC 159.9.072.422

Личностные особенности фрилансеров, работающих удаленно

О.Н. Родина¹✉, П.Н. Прудков²

¹ Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Российская Федерация

² ООО «Экомон», Москва, Российская Федерация

✉ rodinaon@gmail.com

Резюме

Актуальность. Удаленная работа набирала популярность в течение длительного времени, а с началом эпидемии COVID-19 удаленная работа стала необходимостью для очень большого числа людей. Однако личностные особенности людей, для которых такой способ работы является подходящим, изучены недостаточно.

Цель. Исследование личностных особенностей успешных фрилансеров, работающих удаленно.

Выборка. В исследовании принимали участие 184 пользователя сайта Advego.com (115 женщин, 69 мужчин в возрасте от 14 до 60 лет). За работу они получали среднее для Advego.com вознаграждение. Фрилансеры были разбиты на почти равные группы новичков и экспертов, исходя из медианного количества выполненных заданий. Группы сравнивались между собой, эксперты сравнивались также с группой из 98 женщин (16–72 года), не являющихся фрилансерами, их данные были собраны ранее.

Методы. Эмпирическое исследование проводилось с помощью пятифакторного опросника личности в версии Тсуيي — Хромова.

Результаты. Обнаружены значимые различия между фрилансерами-экспертами и женщинами разных профессий по следующим личностным характеристикам: экстраверсия ($p < 0,0001$), дружелюбие ($p < 0,0001$), открытость опыту ($p < 0,0001$). Не подтвердилась гипотеза о том, что у фрилансеров-экспертов более высокий уровень сознательности, чем у женщин, не являющихся фрилансерами.

Выводы. Выявлены личностные особенности фрилансеров, которые успешно приспособились к удаленной работе: сниженные уровни экстраверсии, дружелюбия, открытости опыту. Полученные результаты могут быть



использованы в организациях для отбора сотрудников, которым необходимо работать удаленно.

Ключевые слова: удаленная работа, фриланс, фрилансер, личностные особенности

Для цитирования: Родина, О. Н., Прудков, П. Н. (2024). Личностные особенности фрилансеров, работающих удаленно. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 47(1), 227–243. <https://doi.org/10.11621/LPJ-24-10>

Personality Traits of Freelancers Working Remotely

Olga N. Rodina ¹✉, Pavel N. Prudkov ²

¹ Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation

² Ecomon ltd, Moscow, Russian Federation

✉ rodinaon@gmail.com

Abstract

Background. Remote work has been gaining popularity for a long time. With the outbreak of the COVID-19 pandemic, remote work has become a necessity for many people. However, the personality traits of people for whom remote work is suitable are poorly understood.

Objectives. The study focuses on the personality traits of successful freelancers working remotely.

Study Participants. 184 Freelancers (115 females, 69 males, aged from 14 to 60) were recruited from Advego.com. Freelancers were divided into two groups of beginners and experts, based on the number of tasks completed. Groups were compared with each other. The group of experts was also compared with a group of 98 females (aged from 16 to 72) who were not freelancers.

Methods. An empirical study was carried out using a five-factor personality questionnaire by H. Tsuji in the version of A.B. Khromov.

Results. Significant differences were found between expert freelancers and women of different professions for the following personality traits: extraversion ($p = 0.0001$), agreeableness ($p = 0.0001$), openness to experience ($p = 0.0001$). The hypothesis that freelancers have a higher level of conscientiousness than non-freelance women was not confirmed.

Conclusions. The personality traits of freelancers who are successfully adapted to remote work are revealed including lower levels of extraversion, agreeableness, and openness to experience. The results obtained can be used to select staff for remote work.

Keywords: remote work, freelance, freelancer, personality traits

For citation: Rodina, O. N., Prudkov, P. N. (2024). Personality Traits of Freelancers Working Remotely. *Lomonosov Psychology Journal*, 47(1), 227–243. <https://doi.org/10.11621/LPJ-24-10>

«Удаленная работа — это не другой способ работы,
это другой способ жизни».

(Амир Салихифендик, президент компании Doist,
в которой все сотрудники работают удаленно)

Введение

Число людей, занятых удаленно, постоянно росло во всем мире в течение многих лет (Braccio-Hering, 2020), но все же до недавнего времени удаленная работа, то есть работа не в помещении работодателя, а в другом месте (обычно из дома) с использованием современных средств телекоммуникации, рассматривалась скорее как нишевый способ деятельности. Ситуация резко изменилась с началом эпидемии COVID-19, когда удаленная работа превратилась в необходимость для огромного числа работников. Так, число людей, работающих удаленно, в России с ноября 2019 г. по ноябрь 2020 г. выросло в 110 раз, с 30 тысяч до 3,5 миллиона (Ходькин, 2020).

Хотя после окончания пандемии COVID-19 большинство людей, которые вынужденно работали удаленно, вернулись к обычному формату деятельности, количество работающих удаленно продолжает расти. В США до пандемии удаленная работа использовалась в 23,4% фирм, в сентябре 2021 г. таких фирм стало 40%. К сентябрю 2022 г. количество фирм, где люди работают удаленно, сократилось до 28%, но это число все равно выше, чем до пандемии (Sforza, 2023). Таким образом, становится все более актуальным вопрос о том, какие люди смогут быть эффективными на удаленной работе.

Мысль, что людям, которые эффективно работают удаленно, могут быть свойственны некоторые психологические особенности, кажется довольно очевидной, однако в литературе очень мало исследований, где эта идея была бы проверена эмпирически. Наиболее известной является работа Н. Блума с коллегами (Bloom et al., 2015). В их исследовании 249 сотрудников колл-центра крупной китайской телекоммуникационной компании, которые добровольно

согласились участвовать в эксперименте, путем жеребьевки были разделены на почти равные группы. Экспериментальную группу составили те, кто перешел на работу из дома, участники контрольной группы продолжали работать в офисе. Эксперимент длился 9 месяцев. Первоначально исследователи ставили перед собой две цели. Первая — проверить, приводит ли удаленная работа к повышению производительности труда. Вторая — определить, приводит ли удаленная работа к улучшению психологического состояния. Это важно, так как работа в колл-центре является психологически тяжелой и стрессогенной, следствием чего является высокая текучесть кадров.

По результатам эксперимента производительность труда в экспериментальной группе оказалась на 13% выше, чем в контрольной. Число увольнений в экспериментальной группе сократилось на 50%. Работники экспериментальной группы были в большей степени удовлетворены своим трудом.

После окончания эксперимента руководство компании позволило его участникам либо продолжать работать в том режиме, в каком они работали, либо перейти на другой режим работы. Неожиданным результатом такого предложения было возвращение более половины участников экспериментальной группы к работе в офисе. В качестве причины такого поступка большинство из них указывали на чувство одиночества и социальной изоляции, которое возникало при работе из дома. С другой стороны, 35% контрольной группы перешли от работы в офисе к удаленной работе из дома. После этого разница в производительности составила уже 22%. Поскольку участники эксперимента были распределены по группам жеребьевкой, то их базовая эффективность должна быть примерно одинакова, поэтому повышение производительности труда в экспериментальной группе после того, как ее покинула часть ее состава, является следствием того, что эти люди из дома работали неэффективно. Таким образом, данное исследование показало, что эффективность удаленной работы связана с индивидуальными различиями в определенных психологических характеристиках.

Очевидно, что возможность перехода к удаленной работе может вызывать целый спектр изменений в активности работников. На одном конце этого спектра — люди, работа которых хотя и осуществляется удаленно, но в остальном сходна с работой в офисе. Они работают в организации, следуют соответствующим должностным инструкциям и находятся во взаимодействии с другими сотрудниками.

Их доход определяется положением в организации-работодателе. На другом конце спектра — люди, которые работают вне организаций, самостоятельно находя работу. Этот способ работы принято называть фрилансом (от *free lance*, «свободный копейщик», англ.), а работников — фрилансерами. Некоторые фрилансеры находят работу на специальных сайтах, где размещают задания те, кто заинтересован в их услугах. Доход таких людей пропорционален количеству выполненных ими заданий. В нашем исследовании, которое было проведено до эпидемии COVID-19, мы исследовали личностные особенности фрилансеров, работающих удаленно.

Фрилансеров мы нашли на сайте *Advego.com*, где размещаются более 1000 заданий в день. В основном это сравнительно несложные задания, например, создать содержимое для сайта, написать рекламный текст или расшифровать аудиозапись.

Сайт *Advego.com* указывает, сколько всего заданий было выполнено каждым фрилансером. Мы предположили, что часть людей в процессе адаптации к работе фрилансером отсеивается, поэтому тех, кто выполнил много заданий, можно считать успешно работающими таким способом. И тогда, сравнивая личностные характеристики опытных и начинающих фрилансеров, можно определить те из характеристик, которые важны для их продуктивной работы. Мы не нашли научных публикаций, в которых использовался бы такой или сходные критерии для исследования успешности работы фрилансером.

Чем отличается трудовая деятельность фрилансера, работающего удаленно? Во-первых, у него отсутствует начальство, которое стимулирует его к работе и контролирует результат. Поэтому, чтобы преодолеть прокрастинацию и усталость, фрилансер может опираться только на собственные настойчивость и самоконтроль. Во-вторых, фрилансер не контактирует с коллегами или клиентами. То есть его круг общения не включает рабочие контакты. Учитывая это, мы предположили, что в терминах пятифакторной теории личности (McCrae, Costa, 1999) у опытных фрилансеров может быть ниже уровень экстраверсии и дружелюбия и выше уровень сознательности, чем у людей, которые работают не в удаленном режиме. Поскольку наши испытуемые занимаются интеллектуальной деятельностью, то возможно также, что у опытных фрилансеров выше и показатели по шкале открытости опыту, так как эта характеристика коррелирует с оценками по тестам на интеллект (Schretlen et al., 2010; Ziegler et al.,

2012). Такой набор личностных характеристик успешного фрилансера представляет собой первую гипотезу нашего исследования.

Мы предположили, что до эпидемии COVID-19 мужчинами-фрилансерами становились те, кто считал, что такая работа соответствует их интересам и способностям. Среди женщин многие могли начать работать удаленно вследствие необходимости ухода за детьми. Таким образом, вторая гипотеза состояла в том, что процесс адаптации к работе зависит от пола фрилансера, поэтому мы исследовали личностные особенности мужчин и женщин отдельно.

Методы исследования

Для оценки личностных особенностей испытуемых использовался пятифакторный опросник личности в версии Тсуи — Хромова (Хромов, 2000).

Выборка

В исследовании принимали участие 184 пользователя сайта Advego.com (115 женщин, 69 мужчин в возрасте от 14 до 60 лет). За работу они получали среднее для Advego.com вознаграждение.

Процедура исследования была полностью автоматизирована. После включения задания, связанного с данным исследованием, в список заданий системы Advego задание становилось доступным всем пользователям Advego. По ссылке пользователь, который решил принять участие в исследовании, переходил на специальный сайт, где выполнялась программа, проводящая эксперимент. Система Advego гарантировала, что один человек не мог принять участие в исследовании дважды.

Чтобы определить личностные характеристики успешных фрилансеров, мы разделили респондентов на две группы. Для этого было вычислено медианное количество заданий, которые участники выполнили до проведения нашего исследования. Эта величина оказалась равной 90 заданиям. Поэтому те фрилансеры, которые выполнили не более 90 заданий, были отнесены в группу новичков. В этой группе оказались 93 человека (60 женщин, 33 мужчины, средний возраст — 25,5 лет), медианное число выполненных ими заданий — 8. Фрилансеры, выполнившие более 90 заданий (91 человек: 55 женщин, 36 мужчин, средний возраст — 32,9 года), вошли в группу экспертов. Их медианное число выполненных заданий — 720.

Результаты исследования

Известно, что личностные характеристики имеют тенденцию меняться с возрастом (McCrae et al., 2000; Roberts, Mroczek, 2008). Поскольку разница в возрасте между новичками и экспертами достаточно большая и значимая (7,4 года, $t(182) = 6,48$, $p < 0,001$ по t -критерию для независимых выборок), то мы использовали возраст в качестве ковариаты при сравнении новичков и экспертов посредством общей линейной модели. Общая линейная модель позволяет вычислить эффекты одновременно для категориальных и непрерывных независимых переменных.

В Таблице 1 представлены средние значения и среднеквадратичные отклонения для шкал пятифакторного опросника личности для мужчин и женщин. Видно, что у мужчин нет значимых различий между новичками и экспертами. У женщин имеют место значимые различия по трем личностным характеристикам — экстраверсия, дружелюбие и сознательность. По этим показателям у более опытных фрилансеров более низкие значения по сравнению с новичками.

Для оценки различий между мужчинами и женщинами внутри каждой из экспериментальных групп использовался t -критерий для

Таблица 1

Усредненные показатели по шкалам пятифакторного опросника личности (Хромов, 2000) и результаты межгрупповых сравнений показателей у мужчин и женщин

Переменная	Мужчины			Женщины		
	Новички М (SD)	Эксперты М (SD)	Значимость	Новички М (SD)	Эксперты М (SD)	Значимость
Экстраверсия	45,81 (10,68)	45,3 (10,19)	$F(1,66) = 0,48$	48,73 (10,58)	43,21 (9,82)	$F(1,112) = 3,97^*$
Дружелюбие	49,78 (11,66)	49,8 (9,97)	$F(1,66) = 0,02$	54,47 (9,18)	48,87 (10,09)	$F(1,112) = 9,72^{**}$
Сознательность	49,27 (11,45)	51,38 (11,35)	$F(1,66) = 0,16$	56,95 (10,09)	52,87 (10,06)	$F(1,112) = 6,76^{**}$
Нейротизм	48,06 (11,36)	46,47 (12,01)	$F(1,66) = 0,02$	54,83 (11,98)	51,42 (10,88)	$F(1,112) = 1,99$
Открытость опыту	51,24 (10,87)	50,3 (9,78)	$F(1,66) = 0,17$	56,33 (8,05)	52,4 (8,68)	$F(1,112) = 2,29$

* — $p < 0,05$; ** — $p < 0,01$.

Table 1
Comparisons between beginners and experts for females and males, average scores on Five Factor personality questionnaire (Khromov, 2000)

Variable	Males			Females		
	Beginners M (SD)	Experts M (SD)	Significance	Beginners M (SD)	Experts M (SD)	Significance
Extraversion	45.81 (10.68)	45.3 (10.19)	F(1,66) = 0.48	48.73 (10.58)	43.21 (9.82)	F(1,112) = 3.97*
Agreeableness	49.78 (11.66)	49.8 (9.97)	F(1,66) = 0.02	54.47 (9.18)	48.87 (10.09)	F(1,112) = 9.72**
Conscientiousness	49.27 (11.45)	51.38 (11.35)	F(1,66) = 0.16	56.95 (10.09)	52.87 (10.06)	F(1,112) = 6.76**
Neuroticism	48.06 (11.36)	46.47 (12.01)	F(1,66) = 0.02	54.83 (11.98)	51.42 (10.88)	F(1,112) = 1.99
Openness to experience	51.24 (10.87)	50.3 (9.78)	F(1,66) = 0.17	56.33 (8.05)	52.4 (8.68)	F(1,112) = 2.29

* — $p < 0.05$; ** — $p < 0.01$.

независимых выборок, так как внутри групп значимой разницы в возрасте между полами не было (Таблица 2). В группе новичков показатели женщин существенно отличаются от показателей мужчин. Различия значимы по всем шкалам опросника, кроме экстраверсии.

Сравнение экспертов в этой таблице указывает на гораздо меньшие различия между полами. Мужчины-эксперты отличаются от женщин только по нейротизму. Надо отметить, что более высокий уровень нейротизма у женщин по сравнению с мужчинами — это фундаментальное различие, которое выявляется во всех исследованиях, основанных на пятифакторной модели личности (Costa et al., 2001; Weisberg et al., 2011). Кроме того, нейротизм — эта черта, по которой нет значимых различий между новичками и экспертами в женской выборке. Поэтому мы считаем, что различие по шкале нейротизма между полами не является следствием продолжительной работы фрилансером. Следовательно, если отбросить шкалу нейротизма, то можно объединить данные мужчин и женщин и считать, что полученные по четырем шкалам показатели экспертов описывают личностные черты людей, которые являются успешными фрилансерами.

На втором этапе нашего исследования мы сравнили личностные характеристики успешных фрилансеров и людей, занимающихся разными видами профессиональной деятельности. Для этого мы использовали данные 98 женщин, полученные в одном из наших предыдущих

Таблица 2

Усредненные показатели по шкалам пятифакторного опросника личности (Хромов, 2000) и результаты внутригрупповых сравнений показателей между мужчинами и женщинами

Переменная	Новички			Эксперты		
	Мужчины М (SD)	Женщины М (SD)	Значимость	Мужчины М (SD)	Женщины М (SD)	Значимость
Экстраверсия	45,81 (10,68)	48,73 (10,58)	t(91) = 1,26	45,3 (10,19)	43,21 (9,82)	t(89) = 0,97
Дружелюбие	49,78 (11,66)	54,47 (9,18)	t(91) = 2,13*	49,8 (9,97)	48,87 (10,09)	t(89) = 0,43
Сознательность	49,27 (11,45)	56,95 (10,09)	t(91) = 3,34**	51,38 (11,35)	52,87 (10,06)	t(89) = 0,65
Нейротизм	48,06 (11,36)	54,83 (11,98)	t(91) = 2,65**	46,47 (12,01)	51,42 (10,88)	t(89) = 2,03*
Открытость опыту	51,24 (10,87)	56,33 (8,05)	t(91) = 2,56*	50,3 (9,78)	52,4 (8,68)	t(89) = 1,06

* — $p < 0,05$; ** — $p < 0,01$.

Table 2

Comparisons between genders for beginners and experts, average scores on Five Factor personality questionnaire (Khromov, 2000)

Variable	Beginners			Experts		
	Males M (SD)	Females M (SD)	Significance	Males M (SD)	Females M (SD)	Significance
Extraversion	45.81 (10.68)	48.73 (10.58)	t(91) = 1.26	45.3 (10.19)	43.21 (9.82)	t(89) = 0.97
Agreeableness	49.78 (11.66)	54.47 (9.18)	t(91) = 2.13*	49.8 (9.97)	48.87 (10.09)	t(89) = 0.43
Conscientiousness	49.27 (11.45)	56.95 (10.09)	t(91) = 3.34**	51.38 (11.35)	52.87 (10.06)	t(89) = 0.65
Neuroticism	48.06 (11.36)	54.83 (11.98)	t(91) = 2.65**	46.47 (12.01)	51.42 (10.88)	t(89) = 2.03*
Openness to experience	51.24 (10.87)	56.33 (8.05)	t(91) = 2.56*	50.3 (9.78)	52.4 (8.68)	t(89) = 1.06

* — $p < 0.05$; ** — $p < 0.01$.

исследований (Родина, Прудков, 2015). Когда мы собирали данные этих женщин, которых мы можем считать контрольной группой, мы не спрашивали у них о том, работают ли они удаленно. Но с учетом того, что до эпидемии COVID-19 удаленная работа была в Российской Федерации редкостью, вероятность того, что в контрольной группе женщин окажется большое число участниц, работающих удаленно, представляется очень низкой. Женщины из контрольной группы также преимущественно занимаются интеллектуальной деятельностью.

Как указано выше, средний возраст экспертов — 32,9 года, в то время как средний возраст в контрольной группе составил 38,9 года (Родина, Прудков, 2015). Это различие значимо ($t(185) = 2,85, p = 0,013$ по t -критерию для независимых выборок), поэтому для сравнения групп использовалась общая линейная модель с возрастом в качестве ковариаты.

В Таблице 3 представлены средние значения и среднеквадратичные отклонения для шкал пятифакторного опросника личности для Таблица 3

Усредненные показатели по шкалам пятифакторного опросника личности (Хромов, 2000) и результаты сравнения показателей фрилансеров и контрольной группы

Переменная	Фрилансеры M (SD)	Контроль M (SD)	Значимость
Экстраверсия	44,04 (9,95)	50,15 (9,98)	$F(1,184) = 28,84^{***}$
Дружелюбие	49,24 (9,95)	56,89 (7,58)	$F(1,184) = 29,93^{***}$
Сознательность	52,29 (10,55)	51,99 (10,42)	$F(1,184) = 0,72$
Открытость опыту	51,57 (9,14)	58,21 (7,53)	$F(1,184) = 34,88^{***}$

*** — $p < 0,0001$.

Table 3
Comparisons between freelancers and controls, average scores on Five Factor personality questionnaire (Khromov, 2000)

Variable	Freelancers M (SD)	Controls M (SD)	Significance
Extraversion	44.04 (9.95)	50.15 (9.98)	$F(1,184) = 28.84^{***}$
Agreeableness	49.24 (9.95)	56.89 (7.58)	$F(1,184) = 29.93^{***}$
Conscientiousness	52.29 (10.55)	51.99 (10.42)	$F(1,184) = 0.72$
Openness to experience	51.57 (9.14)	58.21 (7.53)	$F(1,184) = 34.88^{***}$

*** — $p < 0.0001$.

фрилансеров и контрольной группы. Фрилансеры высокозначимо отличаются от контрольной группы по трем шкалам — экстраверсия, дружелюбие и открытость опыту. По этим показателям у фрилансеров более низкие значения по сравнению с результатами у женщин из контрольной группы.

Мы также сравнили группу экспертов-женщин и контрольную группу по уровню нейротизма. Средний уровень нейротизма у экспертов-женщин составляет 51,42. В контрольной группе этот показатель был равен 52 (Родина, Прудков, 2015). Очевидно, что по этому показателю группы не различаются ($F(1,150) = 0,03, p = 0,95$).

Обсуждение результатов

Удаленная работа, особенно работа из дома, с использованием современных средств телекоммуникации набирала популярность в течение длительного времени, а с началом эпидемии COVID-19 такой способ работы стал необходимостью для очень большого числа людей (Toscano et al., 2022). Хотя после окончания эпидемии число людей, работающих удаленно, снизилось, их общее количество все же превосходит уровень до пандемии. В то же время психологические особенности людей, для которых такой способ работы является подходящим, изучены недостаточно.

Мы решили изучить особенности фрилансеров, которые работают самостоятельно вне организаций, занимаясь поиском заказов на специально предназначенных для этого сайтах. Исследовались фрилансеры, которые находят работу на сайте Advego.com. Мы выдвинули гипотезу, которая касалась личностных характеристик успешных фрилансеров, а также проверяли, есть ли различия между полами в адаптации к работе фрилансером.

Как мы и предполагали, отбор по личностным характеристикам у мужчин и у женщин проходит по-разному. У мужчин нет различий между новичками и экспертами, что соответствует нашему предположению о том, что, как минимум, до эпидемии COVID-19 мужчины с соответствующими личностными особенностями сразу выбирали работу фрилансера как подходящую для себя.

У женщин есть разница между новичками и экспертами по трем личностным шкалам. По-видимому, среди женщин, начинающих работать удаленно, действительно значительную часть составляют те, для которых такой формат работы удобен в связи с наличием детей. В самом деле, среди новичков-мужчин только 15% имеют детей, а среди новичков-женщин — 47%. Поэтому женщины, которые

выбрали удаленную работу, видимо, значительно чаще, чем мужчины, имеют личностные характеристики, делающие такую работу для них затруднительной, и поэтому они отсеиваются.

Личностные характеристики экспертов обоих полов по четырем шкалам сходны, поэтому можно считать, что характеристики опытных фрилансеров по этим шкалам не связаны с полом. Характеристики экспертов по четырем шкалам сравнивались с характеристиками 98 женщин разных профессий. Как мы и ожидали, оказалось, что опытным фрилансерам свойственен более низкий уровень экстраверсии и дружелюбия. В то же время мы предполагали, что у опытных фрилансеров может быть выше уровень сознательности. Наши результаты показали, что сознательность не связана с эффективной работой фрилансером на сайте *Advego.com*. Этот результат кажется особенно неожиданным с учетом того, что, по результатам многочисленных исследований, сознательность сильнее, чем все другие личностные черты, коррелирует с успешностью в самых разных видах трудовой деятельности (Judge et al., 1999; Barrick et al., 2001).

Можно предложить следующее объяснение данного результата. Работа человека в организации обычно включает в себя множество форм активности. Здесь и собственно трудовая деятельность, и постоянное взаимодействие с коллегами и руководством по разным вопросам. Чтобы успешно работать в организации, необходимо эффективно планировать и контролировать эти формы активности, и высокий уровень сознательности может помочь в этом. Деятельность опытного фрилансера, возможно, имеет более простую структуру и в значительной степени автоматизирована, поэтому не требует высокого уровня сознательности. Опытный фрилансер просматривает список доступных заданий, умело выбирает задание, которое обеспечит максимальный доход при минимальных усилиях на выполнение, и успешно его выполняет.

Мы ожидали также, что у экспертов будут более высокие показатели по шкале открытости опыту, но обнаружили снижение по этой шкале. Получается, что опытные фрилансеры — это люди, которые не стремятся к работе с новым опытом и информацией. Причины этого явления не вполне понятны, но возможно, что именно у таких людей легче происходит процесс автоматизации выполнения заданий, предлагаемых на сайте *Advego.com*.

Можно было бы предположить, что обнаруженные нами личностные особенности опытных фрилансеров не являются следствием того, что люди с такими характеристиками наиболее успешно при-

способливаются к удаленной работе. Эти особенности можно было бы объяснять профессиональными деформациями, возникающими у людей, которые долгое время работают удаленно. Возможно, у некоторых людей, долго работающих удаленно, действительно проявляются такого рода деформации, но в целом мы не согласны с этим предположением. У мужчин нет различий по личностным характеристикам между новичками и экспертами, а различия у женщин легко объясняются отсевом женщин, которые берутся за работу фрилансером (так как это наиболее подходящий для них способ заработка при наличии детей), но обнаруживают, что данный формат им не подходит.

Как было указано выше, мы не нашли исследований, где оценивались бы психологические особенности фрилансеров с учетом опыта их работы, но есть статьи, в которых психологические характеристики фрилансеров, прежде всего личностные особенности, сравниваются с характеристиками испытуемых других выборок. Эти статьи появляются на фоне того, что в последнее время фрилансеры активно вовлекаются в психологические исследования. И для оценки валидности их результатов сравнение фрилансеров с традиционными испытуемыми, такими как студенты, представляется важным.

В нескольких работах фрилансеры сравнивались с другими выборками по пятифакторному личностному опроснику (Kosara, Ziemkiewicz, 2010; Goodman et al., 2013). Наиболее значимым является исследование (Colman et al., 2018), в котором фрилансеры сравнивались с несколькими выборками студентов с учетом разницы в возрасте и в распределении испытуемых по полу. Авторы этого исследования обнаружили у фрилансеров более низкие уровни экстраверсии и дружелюбия, сходный уровень сознательности и более высокие уровни нейротизма и открытости опыту. Прямое сравнение наших результатов и этих данных невозможно, поскольку Д. Колман с коллегами не интересовались опытом работы своих испытуемых, кроме того, причины выбора работы фрилансером могут различаться в разных странах. Тем не менее можно думать, что низкие уровни экстраверсии и дружелюбия наиболее важны для того, чтобы быть успешным фрилансером, а роль других черт может зависеть от особенностей работы.

Следует указать на недостатки и ограничения нашего исследования. В исследовании участвовали фрилансеры, которым наше задание показалось привлекательным, но возможно, таким людям свойственны некоторые специфические особенности, отличающие их от других фрилансеров. Участники данного исследования обычно выполняют много относительно несложных и коротких заданий, поэтому, возможно, что

успешных фрилансеров, выполняющих более сложные и длительные задания на других сайтах, отличают другие психологические характеристики. Это может быть еще более верным для людей, которые успешно работают удаленно, но не как фрилансеры.

Выводы

В результате нашего исследования выявлены личностные особенности фрилансеров, которые успешно приспособились к удаленной работе. Обнаружены значимые различия между экспертами-фрилансерами и женщинами разных профессий по следующим личностным характеристикам: экстраверсия, дружелюбие, открытость опыту. Не подтвердилась гипотеза о том, что у фрилансеров более высокий уровень сознательности, чем у женщин, не являющихся фрилансерами. Подтвердилось предположение, что процесс адаптации к работе фрилансером зависит от пола.

Практическое применение

Полученные в исследовании результаты могут быть использованы в организациях для отбора сотрудников, которым необходимо работать удаленно. При отборе сотрудников на удаленную работу следует отдавать предпочтение интровертным людям и/или людям с низким уровнем дружелюбия. Возможно, что удаленная работа также подходит для людей, которые предпочитают избегать получения большого количества нового и разнообразного опыта и информации.

Список литературы

Родина, О. Н., Прудков, П. Н. (2015). Альтруистическая активность защитников животных. *Вопросы психологии*, (5), 67–77.

Ходыкин, М. (2020). Дома работники: число россиян на удаленке выросло за год в 110 раз. *Известия*. URL: <https://iz.ru/1091278/maksim-khodykin/doma-rabotniki-chislo-rossiian-na-udalenske-vyroslo-za-god-v-110-raz> (дата обращения: 01.05.2021).

Хромов, А. Б. (2000). Пятифакторный опросник личности. Курган: Изд-во КГУ.
Barrick, M. R., Mount, M. K., Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and assessment*, 9(1–2), 9–30.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218.

Braccio-Hering, B. (2020). Remote Work Statistics for 2020: New Norms and Expectations. URL: <https://www.flexjobs.com/blog/post/remote-work-statistics> (access date: 10.05.2021).

Colman, D. E., Vineyard, J., Letzring, T. D. (2018). Exploring beyond simple demographic variables: Differences between traditional laboratory samples and crowd-sourced online samples on the Big Five personality traits. *Personality and Individual Differences*, (133), 41–46.

Costa Jr, P. T., Terracciano, A., McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: robust and surprising findings. *Journal of personality and social psychology*, 81(2), 322.

Goodman, J. K., Cryder, C. E., Cheema, A. (2013). Data collection in a flat world: The strengths and weaknesses of Mechanical Turk samples. *Journal of Behavioral Decision Making*, 26(3), 213–224.

Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J, Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel psychology*, 52(3), 621–652.

Kosara, R., Ziemkiewicz, C. (2010). Do mechanical Turks dream of square pie charts? Handbook of Proceedings of the 3rd BELIV'10 Workshop: Beyond time and errors: Novel evaluation methods for information visualization. In: E. Bertini, H. Lam, A. Perer (Eds.), (pp. 63–70). Atlanta: ACM Press.

McCrae, R. R., Costa Jr, P. T., Ostendorf, F., Angleitner, A., Hrebickova, M., Avia, M. D., Sanz, J., Sanchez-Bernardos, M. L., Kusdil, M. E., Woodfield, R., Saunders, P. R., Smith, P. B. (2000). Nature over nurture: temperament, personality, and life span development. *Journal of personality and social psychology*, 78(1), 173.

McCrae, R. R., Costa, P. T. (1999). A five-factor theory of personality. Handbook of personality: theory and research. In: L.A. Pervin, O.P. John (Eds.), (2nd Ed., pp. 139–153). New York: Guilford Press.

Roberts, B. W., Mroczek, D. (2008). Personality trait change in adulthood. *Current directions in psychological science*, 17(1), 31–35.

Schretlen, D. J., van der Hulst, E. J., Pearlson, G. D., Gordon, B. (2010). A neuropsychological study of personality: Trait openness in relation to intelligence, fluency, and executive functioning. *Journal of clinical and experimental neuropsychology*, 32(10), 1068–1073.

Sforza, L. (2023). Millions of Americans stopped working from home in 2022: Labor Dept. *The Hill*. URL: <https://thehill.com/business/3919102-millions-of-americans-stopped-working-from-home-in-2022-labor-dept/> (access date: 14.06.2023).

Toscano, F., Bigliardi, E., Polevaya, M. V., Kamneva, E. V., Zappala, S. (2022). Working Remotely During the COVID-19 Pandemic: Work-Related Psychosocial Factors, Work Satisfaction, and Job Performance Among Russian Employees. *Psychology in Russia: State of the Art*, 15(1), 3–19. <https://doi.org/10.11621/pir.2022.0101>

Weisberg, Y. J., DeYoung, C. G., Hirsh, J. B. (2011). Gender differences in personality across the ten aspects of the Big Five. *Frontiers in psychology*, (2), 178.

Ziegler, M., Danay, E., Heene, M., Asendorpf, J., Buhner, M. (2012). Openness, fluid intelligence, and crystallized intelligence: Toward an integrative model. *Journal of Research in Personality*, 46(2), 173–183.

References

Barrick, M. R., Mount, M. K., Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and assessment*, 9(1–2), 9–30.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218.

Braccio-Hering, B. (2020). Remote Work Statistics for 2020: New Norms and Expectations. URL: <https://www.flexjobs.com/blog/post/remote-work-statistics> (access date: 10.05.2021).

Colman, D. E., Vineyard, J., Letzring, T. D. (2018). Exploring beyond simple demographic variables: Differences between traditional laboratory samples and crowd-sourced online samples on the Big Five personality traits. *Personality and Individual Differences*, 133, 41–46.

Costa Jr, P. T., Terracciano, A., McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: robust and surprising findings. *Journal of personality and social psychology*, 81(2), 322.

Goodman, J. K., Cryder, C. E., Cheema, A. (2013). Data collection in a flat world: The strengths and weaknesses of Mechanical Turk samples. *Journal of Behavioral Decision Making*, 26(3), 213–224.

Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel psychology*, 52(3), 621–652.

Khodykin, M. (2020). Home workers: the number of Russians working remotely has grown 110 times over the year. *Izvestiya (News)*. URL: <https://iz.ru/1091278/maksim-khodykin/doma-rabotniki-chislo-rossiian-na-udalenske-vyroslo-za-god-v-110-raz> (access date: 01.05.2021). (In Russ.).

Khromov, A. B. (2000). Five-factor personality questionnaire. Kurgan: Publishing house of KGU. (In Russ.).

Kosara, R., Ziemkiewicz, C. (2010). Do mechanical Turks dream of square pie charts? Handbook of Proceedings of the 3rd BELIV'10 Workshop: Beyond time and errors: Novel evaluation methods for information visualization. In: E. Bertini, H. Lam, A. Perer (Eds.), (pp. 63–70). Atlanta: ACM Press.

McCrae, R. R., Costa Jr, P. T., Ostendorf, F., Angleitner, A., Hrebickova, M., Avia, M. D., Sanz, J., Sanchez-Bernardos, M. L., Kusdil, M. E., Woodfield, R., Saunders, P. R., Smith, P. B. (2000). Nature over nurture: temperament, personality, and life span development. *Journal of personality and social psychology*, 78(1), 173.

McCrae, R. R., Costa, P. T. (1999). A five-factor theory of personality. Handbook of personality: theory and research. In: L.A. Pervin, O.P. John (Eds.), (2nd Ed., pp. 139–153). New York: Guilford Press.

Roberts, B. W., Mroczek, D. (2008). Personality trait change in adulthood. *Current directions in psychological science*, 17(1), 31–35.

Rodina, O. N., Prudkov, P. N. (2015). Altruistic activity of animal welfare volunteers. *Voprosy psikhologii (Issues in Psychology)*, (5), 67–77 (In Russ.).

Schretlen, D. J., van der Hulst, E. J., Pearlson, G. D., Gordon, B. (2010). A neuropsychological study of personality: Trait openness in relation to intelligence, fluency, and executive functioning. *Journal of clinical and experimental neuropsychology*, 32(10), 1068–1073.

Sforza, L. (2023). Millions of Americans stopped working from home in 2022: Labor Dept. *The Hill*. URL: <https://thehill.com/business/3919102-millions-of-americans-stopped-working-from-home-in-2022-labor-dept/> (access date: 14.06.2023).

Toscano, F., Bigliardi, E., Polevaya, M. V., Kamneva, E. V., Zappala, S. (2022). Working Remotely During the COVID-19 Pandemic: Work-Related Psychosocial Factors, Work Satisfaction, and Job Performance Among Russian Employees. *Psychology in Russia: State of the Art*, 15(1), 3–19. <https://doi.org/10.11621/pir.2022.0101>

Weisberg, Y. J., DeYoung, C. G., Hirsh, J. B. (2011). Gender differences in personality across the ten aspects of the Big Five. *Frontiers in psychology*, (2), 178.

Ziegler, M., Danay, E., Heene, M., Asendorpf, J., Buhner, M. (2012). Openness, fluid intelligence, and crystallized intelligence: Toward an integrative model. *Journal of Research in Personality*, 46(2), 173–183.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Ольга Николаевна Родина, кандидат психологических наук, старший научный сотрудник лаборатории инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Москва, Российская Федерация, rodinaon@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-2400-3807>

Павел Наумович Прудков, главный психолог ООО «Экомон», Москва, Российская Федерация, pnprudkov@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4142-8233>

ABOUT THE AUTHORS

Olga N. Rodina, Cand. Sci. (Psychology), Senior Researcher at the Laboratory of Occupational Psychology, the Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation, rodinaon@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-2400-3807>

Pavel N. Prudkov, Leading Psychologist at Ecomon ltd, Moscow, Russian Federation, pnprudkov@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4142-8233>

Поступила: 14.08.2023; получена после доработки: 04.10.2023;
принята в печать: 29.01.2024.

Received: 14.08.2023; revised: 04.10.2023; accepted: 29.01.2024.