

СУБЪЕКТИВНАЯ ВАЖНОСТЬ РАБОТЫ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВРЕМЕНИ: СВЯЗЬ С СУБЪЕКТИВНЫМ БЛАГОПОЛУЧИЕМ И УВЛЕЧЕННОСТЬЮ РАБОТОЙ ПРИ РАЗЛИЧНЫХ ТРЕБОВАНИЯХ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Е.И. РАССКАЗОВА

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
(ФГБОУ ВО «МГУ имени М.В. Ломоносова»),
НИУ Высшая школа экономики (ФГАОУ ВО «НИУ ВШЭ»),
г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9648-5238>,
e-mail: e.i.rasskazova@gmail.com

Введение. Исследование дисбаланса между субъективной важностью различных жизненных сфер и уделяемыми им временем и силами — распространенная задача консультирования и психотерапии. *Цель* исследования — выявление связи соотношения субъективной важности работы и времени/сил, уделяемых ей, с общим благополучием, увлеченностью работой и мотивацией при различных требованиях на рабочем месте. *Процедура и методы.* 286 студентов оценивали важность пяти жизненных сфер (работа/учеба, семья, личная жизнь, друзья, здоровье) и уделяемое им время и силы, заполняли методику стиля саморегуляции поведения, модифицированную версию опросника ориентации на действие/состояние, опросник когнитивной регуляции эмоций. 1200 работников заполняли ту же методику, а также шкалы удовлетворенности жизнью и позитивных и негативных эмоций Э. Динера, Утрехтскую шкалу увлеченности работой, краткую версию шкалы эмоционального истощения, голландскую шкалу трудовой зависимости, опросник профессиональной мотивации, опросник ресурсов и требований работы. *Результаты и выводы.* Позитивные эмоции, увлеченность работой и внутренняя мотивация выше как при большей субъективной важности работы, так и при большем вкладе в эту работу времени и сил ($\beta=0,12-0,42$; $p<0,01$). Однако

время и силы, уделяемые работе, слабее связаны с позитивными эмоциями, увлеченностью работой и внутренней мотивацией при высоких и несогласованных требованиях на рабочем месте ($\beta = -0,14$ — $-0,09$; $p < 0,05$). Удовлетворенность жизнью выше, а негативные эмоции и эмоциональное выгорание на работе ниже при больше важности работы, но эта связь слабее у тех, кто тратит на работу много сил и времени ($\beta = -0,15$ — $-0,09$; $p < 0,01$). Большой вклад сил и времени в работу, в отличие от субъективной важности работы, также связан с трудоголизмом ($\beta = 0,29$; $p < 0,01$).

Ключевые слова: соотношение важности и распределения времени, субъективное благополучие, увлеченность работой, мотивация, требования на рабочем месте.

Финансирование. Работа выполнена при поддержке Российского научного фонда, проект 16-18-10439 «Системно-динамический анализ регуляции деятельности».

Для цитаты: Рассказова Е.И. Субъективная важность работы и распределение времени: связь с субъективным благополучием и увлеченностью работой при различных требованиях на рабочем месте // Консультативная психология и психотерапия. 2021. Том 29. № 4. С. 49—72. DOI: <https://doi.org/10.17759/cpp.2021290404>

SUBJECTIVE IMPORTANCE OF WORK AND TIME ALLOCATION: RELATIONSHIP WITH SUBJECTIVE WELL-BEING AND WORK ENGAGEMENT UNDER DIFFERENT JOB DEMANDS

ELENA I. RASSKAZOVA

Lomonosov Moscow State University, Higher School of Economics,
Moscow, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9648-5238>,

e-mail: e.i.rasskazova@gmail.com

Background. Investigating imbalance between the subjective importance of different life spheres and the time and energy devoted to them is a common task in counseling and psychotherapy. *The aim* of the study is to reveal the relationship between the the subjective importance of work and the time / effort devoted to it, with general well-being, work engagement and motivation under different levels of job demands.

Procedure and methods. 286 students assessed the importance of five life spheres (work / study, family, personal life, friends, health) and the time and energy given to them, then filled Self-Regulation of Behavior Questionnaire, a modified version of the Action / State Orientation Questionnaire and Cognitive Emotion Regulation

Questionnaire. 1,200 people assessed spheres of life using the same approach, then filled Satisfaction With Life Scale, Scale for Positive And Negative Experiences, the Utrecht Work Engagement Scale, a brief version of the Emotional Burnout Scale, the Workaholism Scale, Professional Motivation Questionnaire, Job Demands and Resources Questionnaire. *Results and conclusions.* Positive emotions, work engagement and intrinsic motivation are higher both in those reporting greater subjective importance of work, and in those reporting greater contribution of time and effort to this work ($\beta=0,12-0,42$, $p<0,01$). However, the time and energy devoted to work is less strongly associated with positive emotions, work engagement and intrinsic motivation under high and uncoordinated job demands ($\beta=-0,14$ — $-0,09$, $p<0,05$). Life satisfaction is higher, and negative emotions and emotional burnout at work are lower in those reporting higher importance of work, but this correlation is weaker for those who spend a lot of time and energy on work ($\beta=-0,15$ — $-0,09$, $p<0,01$). A greater contribution of effort and time to work, but not subjective importance of work, is also associated with workaholism ($\beta=0,29$, $p<0,01$).

Keywords: Importance of life spheres, time distribution, subjective well-being, work engagement, motivation, job demands.

Funding. Research was supported by the Russian Scientific Foundation, project 16-18-10439 “System-dynamic analysis of the activity regulation”.

For citation: Rasskazova E.I. Subjective Importance of Work and Time Allocation: Relationship with Subjective Well-Being and Work Engagement under Different Job Demands. *Konsul'tativnaya psikhologiya i psikhoterapiya = Counseling Psychology and Psychotherapy*, 2021. Vol. 29, no. 4, pp. 49—72. DOI: <https://doi.org/10.17759/cpp.2021290404>

Введение

Благополучие человека, его счастье и качество жизни — одна из ключевых тем психологического консультирования и психотерапии. В научной психологии эти конструкты, как правило, рассматриваются и диагностируются [16] обобщенно как результат интегральной оценки [27] или через их психологические факторы и компоненты. Для практической работы важной задачей становится выделение конкретных «проблемных» областей, особенно тесно связанных с благополучием и качеством жизни у данного человека. Например, в терапии качества жизни предлагается строить профиль, учитывающий соотношение важности различных жизненных сфер и удовлетворенности в этих сферах [20; 30]. Методы индивидуализированной оценки качества жизни предлагают предоставить клиенту или пациенту самому выделять сферы, важные для его счастья или благополучия, либо в наибольшей степени подвергшиеся влиянию заболевания [37; 48].

Следует отметить, что эти предложения не новы: психотехники, направленные на поиск вместе с клиентом тех сфер его жизни, целей и за-

дач, которые для него особенно важны, сопоставление их с временем, ресурсами, вкладываемыми в эти и другие сферы, удовлетворенностью ими, достижениями, широко распространены в тайм-менеджменте [1], коучинге (в первую очередь, лайф-коучинге [29; 49]), когнитивной терапии [36]. Нередко они применяются в варианте техники «пирога», предлагающей разделить круг на сектора — жизненные сферы — по каким-либо критериям.

Все большее внимание данная тема получает в современном мире, где растет число профессий, требующих от человека решения серии задач в ограниченное время [23], и все больше людей стремятся делать несколько дел одновременно [22; 39]. Особую актуальность она приобретает для профессионалов, регулярно сталкивающихся с высокой нагрузкой в условиях дефицита времени, в частности, специалистов в области здравоохранения [32] — в том числе в связи с ситуацией пандемии [15]. Особенно ярко эта проблема описана в ситуации конфликта между различными жизненными сферами [20; 38], что особенно актуально для людей, в чьи субъективные обязанности входит поддержание нескольких различных задач — например, продуктивной работы и поддержки в семье [2].

Обобщая сказанное, вопрос о распределении ресурсов между различными задачами и жизненными сферами многогранен и может рассматриваться в терминах конфликта, баланса, побочных позитивных и негативных эффектов, компенсации и декомпенсации и др. [см.: 25; 28]. В данной работе она исследуется в рамках одного из перечисленных направлений — как проблема баланса — баланса временной перспективы [45], баланса работы и жизни [11], баланса требований и ресурсов на рабочем месте [21]. При этом, в отличие от относительно исследованной темы баланса работы и жизни [34; 35; 50], вопрос о балансе субъективной важности различных жизненных сфер и распределения времени и сил, уделяемых этим сферам, изучен значительно меньше. В нашем исследовании было показано, что расхождение между субъективной важностью жизненных сфер, с одной стороны, и затрачиваемыми на них временем и усилиями — с другой, чаще происходит по типу «нехватки» времени/усилий, а его величина является минимальной для сфер работы и семьи и максимальной для сферы здоровья [17]. Расхождение в оценках важности и времени в различных сферах жизни слабо, но стабильно связано с неудовлетворенностью жизненными сферами, неудовлетворенностью жизнью в целом и негативными эмоциями и не связано с особенностями психологической саморегуляции и совладающего поведения. Особый интерес, с нашей точки зрения, представляет расхождение между важностью и ресурсами, вкладываемыми в работу, поскольку это расхождение может задавать основу для понимания таких распространенных феноменов, как трудоголизм, эмоциональное выгорание, скука на рабо-

чем месте [43]. В связи с важностью учета ситуации на рабочем месте, в первую очередь, требований и ресурсов [21; 33; 41], можно предполагать, что роль важности и распределения времени зависит от уровня требований на работе.

Основной **целью** данного исследования было выявление связи соотношения субъективной важности работы и времени/сил, уделяемых ей, с общим благополучием, увлеченностью работой и мотивацией при различных требованиях на рабочем месте. **Дополнительной задачей** было уточнение полученного ранее отрицательного результата [17] о связи расхождения между оценками важности и времени, уделяемого различным жизненным сферам, с особенностями психологической саморегуляции.

В рамках основной цели выдвигались следующие **гипотезы**.

1. Связь субъективной важности работы с благополучием, увлеченностью работой и мотивацией слабее при большем вкладе времени и сил в работу (т. е. при большем дисбалансе между важностью и распределением времени и сил). Этот эффект не зависит от важности и распределения времени в других жизненных сферах и сохраняется после их статистического контроля.

2. Связь соотношения важности и распределения времени в сфере работы с общим благополучием, мотивацией и состоянием зависит от выраженности (уровня и согласованности) требований на рабочем месте.

В рамках дополнительной задачи, с учетом уже полученного отрицательного результата, конкретных гипотез не выдвигалось, но применялись другие методики диагностики психологической саморегуляции и совладающего поведения, нежели в предыдущем исследовании.

Процедура и методы

Исследование состояло из двух этапов — уточняющего предыдущие данные и собственно исследовательского, — включивших две различные выборки.

Первый этап представлен данными **группы 1**, которая включала студентов гуманитарных факультетов вузов, чьи данные использовались для более детализированного исследования связи личностных ресурсов саморегуляции с особенностями распределения времени. Выборка составила 286 студентов (50 юношей, 237 девушек) в возрасте от 17 до 26 лет (средний возраст \pm стандартное отклонение составил $20,20 \pm 2,65$ лет).

Респонденты первого этапа заполняли следующие **методики** (очно, но в компьютерном виде):

1. *Оценка соотношения важности жизненных сфер и уделяемых им времени/сил* проводилась на основе модификации схемы оценки индиви-

дуального качества жизни [48] с фиксированным списком жизненных сфер и дополнительными параметрами их оценки [17]. Респондентов дважды просили на круге отметить секторами пять сфер их жизни (работа/учеба, семья, личная жизнь, друзья, здоровье) таким образом, чтобы размер сектора соответствовал (1) важности каждой сферы в их жизни и (2) вклада времени и сил в эту сферу. Показатели расхождения рассчитывались для каждой сферы отдельно как модуль разности между выделенными долями сектора. Альфа Кронбаха расхождения важности и времени для пяти сфер составила 0,69, что является приемлемым значением для расчета суммарного показателя склонности к расхождению важности и времени в различных сферах жизни.

2. Для диагностики особенностей *психологической саморегуляции* применялись две методики. Методика стиля саморегуляции поведения [10]; эта методика включает четыре субшкалы, специфичные для отдельных этапов саморегуляции (планирование, моделирование, программирование, оценка результатов), а также две субшкалы, оценивающие обобщенные качества саморегуляции (гибкость и самостоятельность). Опросник ориентации на действие/состояние [3; 9]; он направлен на оценку склонности к непосредственным действиям, фокусированию на состоянии и переживаниях или рефлексивной ориентации в трех ситуациях — неудачи, планирования и реализации деятельности.

3. Опросник когнитивной регуляции эмоций [18; 31] применялся для диагностики когнитивных *стратегий совладания* с эмоциональным состоянием в стрессогенных ситуациях. В методике выделяются следующие шкалы: самообвинение, принятие, руминации, позитивная перефокусировка, фокусирование на планировании, позитивная переоценка, рассмотрение в перспективе, катастрофизация, обвинение других.

Второй этап представлен данными **группы 2**, включившей 1200 работников (776 мужчин, 64,7%, и 424 женщины, 35,3%) энергетической компании из Центрального и Северо-Западных федеральных округов России (города Архангельск, Ярославль, Новгород, Тверь, Вологда, Кострома). Возраст респондентов составлял от 18 до 67 лет (средний возраст $39,76 \pm 12,11$ лет). Из них 600 человек (50,0% выборки) занимали должности рабочих специальностей, 327 (27,3%) работали на должностях специалистов, 208 (17,3%) занимали руководящие должности различного уровня, 65 человек (5,4%) были служащими. Общий стаж работы варьировал от 1 года до 46 лет (средний стаж — $13,15 \pm 12,25$ лет).

Респонденты заполняли анонимно следующие методики в компьютерном виде.

1. *Оценка соотношения важности жизненных сфер и уделяемых им времени/сил* отличалась от группы 1 тем, что респондентам предъявлялся список из 6 жизненных сфер («Семья, близкие отношения», «Работа»,

«Хобби и увлечения», «Друзья, общение», «Здоровье, хорошая физическая форма», «Обучение, саморазвитие»), которые они оценивали по (1) субъективной важности (от «совсем не важна» до «очень важна») и (2) вкладу времени и сил в эту сферу (от «совсем не вкладываю» до «трачу почти все свое время и силы») по шкале Лайкерта от 1 до 7 баллов. Надежность-согласованность (альфа Кронбаха) субъективной важности пяти жизненных сфер, кроме работы (семья, хобби, друзья, здоровье, обучение и саморазвитие), составила 0,87. Альфа Кронбаха распределения времени и сил по пяти жизненным сферам, кроме работы, — 0,82. Показатели субъективной важности и распределения времени по пяти жизненным сферам рассчитывались как среднее значение стандартизованных показателей по пяти сферам.

2. *Общее субъективное благополучие* оценивалось в соответствии с моделью Э. Динера как включающее когнитивный (удовлетворенность жизнью) и эмоциональный компоненты (позитивные и негативные эмоции) при помощи шкалы позитивного аффекта и негативного аффекта [12;47] и шкалы удовлетворенности жизнью [14; 26].

3. Оценка *благополучия на рабочем месте* проводилась на основе разделения увлеченности работой, трудоголизма и эмоционального выгорания, предложенного У. Шауфелли и его коллегами [43], и включала Утрехтскую шкалу увлеченности работой [7; 40], краткую версию шкалы эмоционального истощения из опросника МБИ К. Маслач [4; в сокращенном варианте: 13], а также голландскую шкалу трудовой зависимости [8; 42].

4. Для оценки *мотивации на рабочем месте* применялся опросник профессиональной мотивации [13]; в данной работе использовались шкалы внутренней мотивации, внешней мотивации и амотивации.

5. С целью оценки *требований на рабочем месте* применялся блок, касающийся требований опросника ресурсов и требований работы [5], разработанного на основе QPS-Nordic [46]. В данной версии методики блок был представлен пятью различными показателями, характеризующими их интенсивность и несогласованность требований на рабочем месте (загрузка работой, напряжение, сложность работы, нечеткость роли, неоптимальность распределения работы). Альфа Кронбаха по пяти показателям составила 0,70; в работе применялся усредненный показатель.

Обработка данных проводилась в программе SPSS Statistics 23.0 и включала корреляционный анализ Пирсона, иерархический регрессионный анализ и анализ модерации [24]. Исследования показывают, что классические варианты проверки нормальности не являются доказательством интервальности шкал, в которых измерены переменные; и, более того, при выраженных отличиях распределения шкал от нормального параметрические методы нередко показывают не меньшую и даже большую эффективность, чем параметрические [6]. Основываясь на этих

данных, обоснованности психометрических свойств применяемых шкал в предыдущих исследованиях и учитывая значительный размер выборки в группе 2, мы сочли возможным прямое применение параметрических методов обработки данных. Проблема мультиколлинеарности независимых переменных решалась в данном исследовании двумя способами: при помощи анализа модерации, т. е. прямой проверки гипотез о взаимодействии независимых переменных [24], и за счет иерархичности выдвигаемых гипотез. В частности, в иерархическом регрессионном анализе сначала проверялись гипотезы о роли субъективной важности и вклада в работу, а затем о том, добавляет ли учет требований на рабочем месте что-либо к уже проведенному анализу.

Результаты

Связь расхождения между субъективной важностью и временем, уделяемым разным жизненным сферам, с особенностями психологической саморегуляции

По данным **группы 1**, практически ни одна из методик саморегуляции и совладания со стрессом не была связана с расхождением между важностью и затрачиваемым временем в отношении различных жизненных сфер. Принятого уровня значимости достигли слабые связи дисбаланса важности и времени с ориентацией на состояние в ситуации неудачи ($r=0,12$; $p<0,05$) и более низким уровнем позитивной перефокусировки ($r=-0,14$; $p<0,05$).

Более детальный анализ показывает, что расхождение между субъективной важностью и временем, уделяемым работе/учебе, связано с более низким уровнем позитивной перефокусировки ($r=-0,16$; $p<0,01$) и более высоким уровнем программирования ($r=0,13$; $p<0,05$). Расхождение в сферах семьи и здоровья слабо связано с лучшими показателями планирования ($r=0,12$; $p<0,05$ в обоих случаях), а в личной жизни и отношениях с друзьями — с несколько более низкими показателями моделирования ($r=-0,20$; $p<0,01$ и $r=-0,13$; $p<0,05$ соответственно).

Связь субъективной важности и распределения времени на рабочем месте с благополучием и увлеченностью работой

С целью проверки гипотезы о важности соотношения между субъективной важностью работы и распределением ресурсов (времени и сил) для благополучия на рабочем месте и в целом в **группе 2** проводилась серия анализов модерации [24]. Зависимыми переменными выступали показатели субъективного благополучия, увлеченности работой, эмоционального выгорания, трудоголизма, а также мотивации на рабочем

месте (табл. 1). На первом шаге анализа в качестве независимых переменных в модель добавлялись субъективная важность работы и время/силы, вкладываемые в работу (центрированные переменные); на втором шаге — переменная, характеризующая их взаимодействие. Улучшение предсказательной силы модели ко второму шагу анализа означает, что благополучие, увлеченность работой и/или мотивация на рабочем месте зависят именно от соотношения важности и времени/ресурсов в работе.

Для того чтобы исключить, что полученные результаты объясняются не работой, а общими оценками важности и распределения времени (например, в других жизненных сферах), мы повторяли ту же обработку данных, статистически контролируя среднюю важность и вклад времени/сил в других пяти жизненных сферах (результаты приведены в табл. 1 в скобках и описаны ниже).

Согласно результатам, чем более важна людям их работа, тем выше их субъективное благополучие, увлеченность работой, внутренняя мотивация и тем ниже уровень негативных эмоций и эмоциональное выгорание (табл. 1). Эти связи сохраняются после статистического контроля важности и вклада времени и ресурсов в другие (не связанные с работой) жизненные сферы.

Чем больше времени и сил люди уделяют работе, тем выше общий показатель позитивных эмоций, увлеченности работой и внутренней мотивации, тогда как удовлетворенность жизнью, негативные эмоции и эмоциональное выгорание напрямую от рабочего времени не зависят.

Напротив, *соотношение* важности и вклада времени и сил в работу предсказывает удовлетворенность жизнью, негативные эмоции и эмоциональное выгорание, но не позитивные эмоции, увлеченность работой и внутреннюю мотивацию. В частности, чем больше времени и сил человек вкладывает в работу, тем слабее связь важности работы с удовлетворенностью жизнью, низким уровнем негативных эмоций и эмоционального выгорания.

Особый паттерн результатов характерен для трудоголизма, внешней мотивации в работе и амотивации: с собственно субъективной важностью работы эти факторы не связаны¹. Трудоголизм более выражен у тех, кто больше времени и сил уделяет работе, независимо от ее субъективной важности. Внешняя мотивация и амотивация в работе зависят от соотношения ее важности и распределения ресурсов: как показывают простые регрессии, если человеку работа не важна, больший вклад времени и сил в нее связан с внешней мотивацией и амотивацией ($\beta=0,11$ и

¹ Амотивация связана с меньшей важностью работы, но эта связь перестает быть значимой после статистического контроля ситуации в других жизненных сферах, т. е. эта связь, по всей видимости, не специфична именно для работы.

$\beta=0,10$ соответственно). Если работа важна в средней степени, то внешняя мотивация и амотивация отмечаются у тех, кто мало вкладывается в эту работу ($\beta=-0,09$ и $\beta=-0,08$ соответственно). У людей с высокой важностью работы связь внешней мотивации и амотивации в работе с распределением времени слабая ($\beta=0,04$ и $\beta=-0,05$ соответственно).

Таблица 1

**Субъективная важность работы и распределение времени
 как факторы благополучия, мотивации и увлеченности работой:
 результаты анализа модерации**

Зависимые переменные: показатели субъективного благополучия, мотивации и увлеченности работой	Показатели	Шаг 1: независимые переменные		Шаг 2: независимая переменная
		Субъективная важность работы	Время и силы, уделяемые работе	Взаимодействие важности и вклада ресурсов
Удовлетворенность жизнью	β	0,18** (0,15**)	0,05 (0,01)	-0,11** (-0,09**)
	ΔR^2	4,4%** (1,3%**)		0,8%** (0,6%**)
Позитивные эмоции	β	0,29** (0,28**)	0,15** (0,12**)	-0,08* (-0,07*)
	ΔR^2	15,0%** (6,4%**)		0,5%* (0,4%*)
Негативные эмоции	β	-0,12** (-0,12**)	0,06 (0,10**)	-0,09** (-0,11**)
	ΔR^2	1,0%** (1,0%**)		0,6%** (0,9%**)
Увлеченность работой	β	0,40** (0,43**)	0,19** (0,17**)	-0,05 (-0,06)
	ΔR^2	27,9%** (14,8%**)		0,2% (0,2%)
Трудоголизм	β	0,01 (0,06)	0,29** (0,33**)	-0,04 (-0,07*)
	ΔR^2	8,6%** (8,9%**)		0,1% (0,3%*)
Эмоциональное выгорание	β	-0,21** (-0,25**)	0,06 (0,09*)	-0,15** (-0,15**)
	ΔR^2	3,4%** (3,0%**)		1,5%** (1,5%**)
Внутренняя мотивация в работе	β	0,42** (0,48**)	0,12** (0,09**)	-0,01 (-0,02)
	ΔR^2	24,7%** (14,4%**)		0,0% (0,0%)
Внешняя мотивация в работе	β	0,02 (0,01)	0,01 (0,01)	-0,14** (-0,14**)
	ΔR^2	0,1% (0,0%)		1,3%** (1,3%**)
Амотивация в работе	β	-0,12** (-0,08)	-0,02 (-0,04)	-0,18** (-0,20**)
	ΔR^2	1,9%** (0,6%*)		2,3%** (2,7%**)

Примечание. β — стандартизованные регрессионные коэффициенты; ΔR^2 — изменение процента объясняемой дисперсии; «*» — $p < 0,05$; «**» — $p < 0,01$. В скобках указано, как меняются показатели, если статистически контролировать субъективную важность и распределение времени в других жизненных сферах, помимо работы.

Важность и вклад времени и сил в работу при различных требованиях и ресурсах на рабочем месте

Для проверки гипотезы о том, что соотношение важности и распределение времени играют различную роль при разных требованиях на рабочем месте, анализ модерации, представленный в предыдущем разделе, был дополнен тремя шагами. По каждой из зависимых переменных (табл. 2) к базовой модели, включающей важность работы, вклад времени и сил и их взаимодействие, добавлялась переменная, характеризующая требования на рабочем месте (шаг 3), две переменные, характеризующие соотношение требований с важностью и распределением времени (шаг 4) и переменная, характеризующая трехуровневое взаимодействие всех перечисленных факторов (шаг 5). Улучшение предсказательной силы модели на третьем шаге указывает, что требования на рабочем месте связаны с благополучием, мотивацией или увлеченностью работой, независимо от важности этой работы и распределения времени. Изменение модели на четвертом шаге означает, что описанные в предыдущем разделе эффекты важности и распределения времени различаются при высоких и низких требованиях на рабочем месте. Наконец, улучшение предсказательной силы модели на последнем шаге означает, что эффект соотношения важности и времени не одинаков при высоких и низких требованиях на рабочем месте.

Согласно полученным результатам (табл. 2), чем выше требования на рабочем месте, тем выше показатели негативных эмоций, трудоголизма, эмоционального выгорания, внешней мотивации и ниже удовлетворенность жизнью и внутренняя мотивация в работе. Эти эффекты не сводятся к субъективной важности работы, вкладу ресурсов в нее и их соотношению, поскольку эти переменные статистически учтены на предыдущих двух шагах модели.

Как показывает анализ шага 4 модели, положительная связь времени и сил, вложенных в работу, с позитивными эмоциями, увлеченностью работой и внутренней мотивацией, обсуждавшаяся в предыдущем разделе, сильнее при низких требованиях на рабочем месте и ослабевает, если требования становятся большими и несогласованными.

Наконец, в предыдущем разделе было показано, что трудоголизм выше у тех, кто тратит в работе больше времени и ресурсов, а негативные эмоции, внешняя мотивация и амотивация в работе зависят от соотношения важности и вклада ресурсов в работу. В частности, понимание важности работы связано с более низким уровнем негативных эмоций, внешней мотивации и амотивации в работе у тех, чей вклад в работу невелик. Чем больше времени и сил тратит человек на работу, тем слабее эта связь. Шаг 5 модели (табл. 2) дополняет эти результаты следующим образом: особенно выражен этот эффект (т. е. особенно слаба эта связь) при высоких и несогласованных требованиях на рабочем месте.

Таблица 2

Связь субъективной важности работы и распределения времени с благополучием, мотивацией и увлеченностью работой при различных требованиях на рабочем месте: результаты анализа модерации

Зависимые переменные: показатели субъективного благополучия, мотивации и увлеченности работой	Показатели	Шаг 3: независимая переменная	Шаг 4: независимые переменные		Шаг 5: независимая переменная
		Требования на рабочем месте	Взаимодействие важности и требований на рабочем месте	Взаимодействие времени и требований на рабочем месте	Взаимодействие соотношения важности и времени с требованиями на рабочем месте
Удовлетворенность жизнью	β	-0,07*	-0,03	0,07	0,07
	ΔR^2	0,5%*	0,20%		0,10%
Позитивные эмоции	β	-0,01	0,05	-0,14**	-0,06
	ΔR^2	0,0%	1,1%**		0,1%
Негативные эмоции	β	0,43**	0,04	-0,03	0,10*
	ΔR^2	16,7%**	0,1%		0,3%*
Увлеченность работой	β	0,02	0,05	-0,10**	-0,03
	ΔR^2	0,0%	0,5%**		0,0%
Трудоголизм	β	0,35**	0,04	0,01	0,11*
	ΔR^2	11,0%**	0,1%		0,4%*
Эмоциональное выгорание	β	0,32**	0,03	-0,01	0,07
	ΔR^2	9,5%**	0,0%		0,1%
Внутренняя мотивация в работе	β	-0,09**	0,02	-0,09*	0,02
	ΔR^2	0,8%**	0,5%*		0,0%
Внешняя мотивация в работе	β	0,09**	0,05	-0,08*	0,11*
	ΔR^2	0,7%**	0,3%		0,3%*
Амотивация в работе	β	0,05	0,10*	-0,07	0,16**
	ΔR^2	0,2%	0,4%		0,7%**

Примечание. β — стандартизованные регрессионные коэффициенты; ΔR^2 — изменение процента объясняемой дисперсии; *» — $p < 0,05$; **» — $p < 0,01$.

Обсуждение результатов

Данная работа преследовала две задачи — уточнение предыдущих данных о связи расхождения в оценках важности и времени различных

жизненных сфер с особенностями психологической саморегуляции и исследование связи такого расхождения в работе с благополучием при различных требованиях на рабочем месте. В рамках первой задачи получен отрицательный результат: на студенческой выборке показатели расхождения между субъективной важностью различных жизненных сфер и затрачиваемым на них временем практически не связаны с ориентацией на действие/состояние, саморегуляцией поведения и стратегиями когнитивной регуляции эмоций. Слабые связи, не воспроизводящиеся для разных сфер, могут быть артефактом множественных сравнений. В целом, эти результаты согласуются с полученными ранее [16], но, учитывая важность пола, семейного статуса и других факторов в интерпретации расхождения между важностью и ресурсами, вкладываемыми в различные жизненные сферы, их следует интерпретировать как относящиеся именно к этой, студенческой, выборке [2; 20]. Тем не менее, по-видимому, расхождение между важностью различных жизненных сфер и временем, им уделяемым, по-видимому, не связано напрямую с другими особенностями саморегуляции. С одной стороны, этот результат может свидетельствовать о специфической роли этого расхождения в структуре саморегуляции, не сводимой к другим факторам саморегуляции [29]. С другой стороны, учитывая то, что негативные связи этого расхождения с благополучием, хотя и стабильны, но слабы [16], следует предполагать, что важность этого конструкта в практической психологии переоценена.

Связь субъективной важности и распределения времени в работе с благополучием и мотивацией. Расхождение между субъективной важностью работы и теми ресурсами (время, силы), которые человек вкладывает в нее в среднем не столь выражено, как в других жизненных сферах [16]. Люди чаще испытывают ощущение «нехватки» времени в семье, увлечениях и здоровье, нежели в работе. Однако именно работа стабильно попадает в зону внимания специалистов по тайм-менеджменту и коучингу (особенно жизненному коучингу), позволяя предположить, что именно это расхождение важно для общего благополучия, благополучия на рабочем месте и мотивации в работе. Результаты данного исследования показывают, что эти эффекты неоднородны.

- Позитивные эмоции, увлеченность работой и внутренняя мотивация в работе (интерес к самому процессу работы) выше не только при большей важности работы, но и при больших вкладываемых в эту работу ресурсах — и по всей видимости, это два самостоятельных эффекта. Образуя, возникнет позитивный «замкнутый» круг самоподкрепления: чем более важна работа человеку и чем больше он отдает ей времени и сил, тем больший интерес и удовольствие от нее он получает.

- Удовлетворенность жизнью, низкий уровень негативных эмоций и эмоционального выгорания на работе также зависят от важности работы,

но этот эффект опосредствуется вложенными ресурсами: он слабее у тех, кто тратит на работу много времени и сил. Можно предполагать, что по мере того, как человек все больше вкладывает в свою работу, усиливается усталость и дисбаланс работы и других жизненных сфер. Прибегая к метафоре, постепенно даже важная работа перестает «защищать» от эмоционального выгорания и негативных эмоций. Иными словами, баланс важности и ресурсов в работе может рассматриваться как буфер эмоционального выгорания, негативных эмоций и неудовлетворенности.

- Трудоголизм связан исключительно с временем и силами, уделяемыми работы, независимо от ее важности. В этом контексте интересно сопоставление с эмоциональным выгоранием: по всей видимости, трудоголизм как состояние на рабочем месте [42] определяется чрезмерным вкладом в работу, как бы человек ни относился к этой работе. Эмоциональное выгорание же развивается тогда, когда вклад в работу субъективно «перевешивает» ее важность.

- Связь внешней мотивации и амотивации в работе с распределением времени зависит от важности работы: если она не важна, большая трата ресурсов на нее закономерно связана с внешней мотивацией и амотивацией, поскольку человеку приходится успешно или безуспешно находить способы заставлять себя работать, тратить эти ресурсы на то, что он лично нужным не считает. При средней важности работы связь противоположна: можно предполагать, что, вкладываясь в довольно важную (но не слишком) работу, человек получает удовлетворение от достигнутого и находит в ней больше интересного и важного, а не вкладываясь — скорее скучает и заставляя себя ее делать. Иными словами, можно предполагать здесь тот же эффект позитивного самоподкрепления, «замкнутого» круга, который обсуждался выше в отношении внутренней мотивации, но значительно более слабый и касающийся тех, кто оценивает важность работы как среднюю. Если работа важна для человека, устойчивого паттерна связи с внешней мотивацией и амотивацией не отмечается, вероятно потому, что внешняя мотивация может присутствовать и тогда, когда не является ведущей, и во многом зависит от ситуации, а не от отношения человека. Следует отметить, что в модели мотивационного континуума [43] различные варианты мотивации оцениваются независимо друг от друга, т. е. высокий уровень внешней мотивации может сосуществовать с высоким уровнем внутренней мотивации, что, по всей видимости, и вызывает неоднозначность связей вклада ресурсов с внешней мотивацией и амотивацией у тех людей, которые высоко оценивают важность своей работы.

Требования на рабочем месте, важность работы и распределение времени: к вопросу о взаимодействии. В полном соответствии с существующими работами, высокие и несогласованные требования на рабочем ме-

сте — фактор риска негативных эмоций, трудоголизма, эмоционального выгорания и внешней мотивации в работе, связанный также с более низким уровнем удовлетворенности жизнью и внутренней мотивацией [5; 40]. Для цели данной работы интересен другой результат: положительная связь времени и сил, вкладываемых в работу, с позитивными эмоциями, увлеченностью работой и внутренней мотивацией слабее при высоких и несогласованных требованиях на рабочем месте. Выше мы рассматривали эту связь в контексте процессов самоподкрепления, своего рода позитивного «замкнутого» круга, когда чем больше человек вкладывает ресурсов в деятельность, тем больше удовольствия от нее получает, что мотивирует его к дальнейшим вложениям. Результаты анализа модерации требуют предположить, что чрезмерно высокие и несогласованные, противоречивые требования на рабочем месте ослабляют и, возможно, могут разрушать этот «естественный» круг, и вложенные время и ресурсы перестают приносить человеку удовольствие.

Другой результат касается трудоголизма, негативных эмоций, внешней мотивации и амотивации на рабочем месте. Выше мы предположили, что эффект модерации, соотношения важности и времени в работе (отрицательная связь важности работы с негативными эмоциями, внешней мотивацией и амотивацией слабее при более выраженных затратах сил и времени на эту работу) объясняется тем, что при дисбалансе между важностью и затратами в работе нарушается буферная функция субъективной важности работы. Говоря метафорически, понимание субъективной важности перестает оберегать человека от негативных эмоций и выгорания. Результаты показывают, что этот эффект особенно отчетлив при высоких и несогласованных требованиях на рабочем месте. Иными словами, можно предполагать, что риск трудоголизма, негативных эмоций, внешней мотивации и амотивации на рабочем месте нарастает при больших затратах времени и сил в работе, даже если эта работа важна для человека, и особенно интенсивно это происходит, если требования велики. В этом контексте требования на рабочем месте выступают своеобразным «катализатором», дополнительно усиливающим расхождение между важностью работы и низким уровнем негативных эмоций, выгорания, трудоголизма и амотивации.

Обобщая эти данные, следует отметить, что, с теоретической точки зрения, полученные результаты в отношении соотношения важности и вклада ресурсов в различные жизненные сферы достаточно скромны. Так, не выявлено их связей с другими психологическими факторами саморегуляции, что позволяет предположить, что они либо выступают самостоятельным ее фактором, либо их участие в саморегуляции деятельности минимально. В большинстве случаев речь идет о слабых с точки зрения величин статистического эффекта связях, получающих

подтверждение лишь на относительно больших выборках. Тем не менее, учитывая, что эти результаты подтверждаются в анализе различных зависимых переменных, данные позволяют предполагать существование по меньшей мере двух различных процессов, определяющих эффект вклада сил и времени в работу. Процесс, метафорически обозначенный как *позитивное самоподкрепление*, касается усиления позитивных эмоций, увлеченности работой и внутренней мотивации по мере большего вклада времени и усилий. Эти связи не зависят от субъективной важности самой работы (хотя важность работы также связана с этими переменными), но слабее при высоких и несогласованных требованиях на рабочем месте. С нашей точки зрения, чрезмерные и нечеткие требования могут «разрушать» эту естественную систему самоподкрепления.

Другой процесс, который метафорически можно обозначить как *ослабление буферного эффекта важности работы*, предположительно заключается в том, что чем больше времени и сил человек вкладывает в работу, тем в меньшей степени его понимание важности работы препятствует формированию негативных эмоций, эмоционального выгорания и неудовлетворенности жизнью. В случае негативных эмоций и эмоционального выгорания этот процесс более выражен при больших требованиях на рабочем месте.

Разумеется, эти предположения требуют подтверждения в дальнейших исследованиях, но результаты данной работы согласуются с ними.

С точки зрения практики консультирования и психотерапии, результаты указывают на важность выявления тех функций, которые выполняет соотношение важности и вклада ресурсов на работе в жизни человека (идет ли речь только о высоких затратах, о том, что они «обесценивают» для человека важность и осмысленность его работы, или о дисбалансе отношения к работе и затрат), и уточнения того контекста, в котором это происходит (согласованности и выраженности требований).

Следует указать несколько **ограничений** данной работы. Во-первых, оба исследования носили корреляционный характер, что не дает возможности делать выводы о причинно-следственной связи; предположения об эффектах соотношения важности и времени работы носят гипотетический характер и должны проверяться в дальнейших исследованиях. Во-вторых, оценки времени и ресурсов, а также требований на рабочем месте субъективны — т. е. речь идет о восприятии этих факторов. В-третьих, как уже упоминалось выше, большинство выявленных статистических эффектов невелики по размеру и, хотя достигают принятого уровня значимости, по всей видимости, свидетельствуют о небольших различиях и слабых закономерностях. Наконец, отдельной проблемой и задачей дальнейших исследований является учет роли пола, образования, семейного статуса, наличия и количества детей, распределения

финансовой ответственности в семье и т. д., поскольку эти вопросы напрямую связаны как со стратегией распределения времени между различными сферами жизни, так и с удовлетворенностью ими.

Выводы

Таким образом, позитивные эмоции, увлеченность работой и внутренняя мотивация выше как при большей субъективной важности работы, так и при большем вкладе в эту работу времени и сил. Однако время и силы, уделяемые работе, слабее связаны с позитивными эмоциями, увлеченностью работой и внутренней мотивацией при высоких и несогласованных требованиях на рабочем месте. Удовлетворенность жизнью выше, а негативные эмоции и эмоциональное выгорание на работе ниже при большей важности работы, но эта связь слабее у тех, кто тратит на работу много сил и времени (эффект модерации). Большой вклад сил и времени в работу, в отличие от субъективной важности работы, также связан с трудоголизмом. Эти эффекты сохраняются после статистического контроля субъективной важности и распределения времени и сил в других жизненных сферах.

Ключевое направление дальнейших исследований мы видим в эмпирической дифференции и уточнении содержания двух предложенных процессов: позитивного самоподкрепления и ослабления буферного эффекта важности работы по мере увеличения вклада в работу сил и времени. Отдельный интерес представляет сопоставление расхождения между временем и важностью различных сфер жизни у мужчин и женщин с различными семейными ситуациями и распределением финансовых обязанностей.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Архангельский А., Лукашенко М., Телегина Т., Бехтеров С.* Тайм-менеджмент. Полный курс. М.: Альпина Паблишер, 2012. 312 с.
2. *Бордунос А. К.* Альтернатива «розовым очкам»: оптимизация условий труда сотрудников, совмещающих работу с заботой о детях // *Организационная психология*, 2019. Т. 9. № 4. С. 141—173.
3. *Васильев И.А., Митина О.В., Шапкин С.А.* Контроль за действием как составляющая личностного потенциала // *Личностный потенциал: Личностный потенциал: структура и диагностика* / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 330—359.
4. *Водопьянова Н.Е.* Синдром выгорания. СПб: Питер, 2007. 258 с.
5. *Иванова Т.Ю.* Функциональная роль личностных ресурсов в обеспечении психологического благополучия: дисс. ... канд. психол. наук. М.: МГУ, 2016. 206 с.
6. *Кричевец А.Н., Корнеев А.А., Рассказова Е.И.* Основы статистики для психологов. М.: Акрополь, 2019. 286 с.

7. *Кутузова Д.А.* Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога: дисс. ... канд. психол. наук. М.: МГУ, 2006. 213 с.
8. *Ловаков А.В.* Психометрический анализ русскоязычной версии Голландской шкалы трудовой зависимости (DUWAS) // *Организационная психология*. 2016. Т. 6. № 3. С. 22—37.
9. *Митина О.В., Рассказова Е.И.* Рефлексивная ориентация и ее диагностика в структуре контроля за действием // *Психологический журнал*. 2014. Т. 35. № 2. С. 118—128.
10. *Моросанова В.И.* Стиль саморегуляции поведения (ССПМ). Руководство. М.: Когито-Центр, 2004. 41 с.
11. *Моспан А.Н., Осин Е.Н., Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Бобров В.В.* Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия // *Организационная психология*. 2016. Т. 6. № 2. С. 8—29.
12. *Осин Е.Н.* Измерение позитивных и негативных эмоций: разработка русскоязычного аналога методики PANAS // *Психология. Журнал Высшей школы экономики*. 2012. Т. 9. № 4. С. 91—109.
13. *Осин Е.Н., Горбунова А. ., Гордеева Т.О., Иванова Т.Ю., Кошелева Н.В., Овчинникова (Мандрикова) Е.Ю.* Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности [Электронный ресурс] // *Организационная психология*. 2017. Т. 7. № 4. С. 21—49. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 01.11.2020).
14. *Осин Е.Н., Леонтьев Д.А.* Краткие русскоязычные шкалы диагностики субъективного благополучия: психометрические характеристики и сравнительный анализ // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2020. № 1. С. 117—142.
15. *Петриков С.С., Холмогорова А.Б., Суроегина А.Ю., Микита О.Ю., Рой А.П., Рахманина А.А.* Профессиональное выгорание, симптомы эмоционального неблагополучия и дистресса у медицинских работников во время эпидемии COVID-19 // *Консультативная психология и психотерапия*. 2020. Том 28. № 2. С. 8—45. DOI:10.17759/cpp.2020280202
16. *Рассказова Е.И.* Диагностика здоровья и качества жизни. Методы оценки социальных программ в психологии здоровья. // *Руководство по психологии здоровья* / Под ред. А.Ш. Тхостова, Е.И. Рассказовой. М.: издательство МГУ, 2019. С. 424—515.
17. *Рассказова Е.И., Иванова Т.Ю.* Распределение времени в структуре психологической саморегуляции: связь с субъективным благополучием // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология»*. 2016. № 9(4). С. 13—24. DOI: 10.14529/psy160402
18. *Рассказова Е.И., Леонова А.Б., Плужников И.В.* Разработка русскоязычной версии опросника когнитивной регуляции эмоций // *Вестник психологии. Серия 14. Психология*. 2011. № 4. С. 161—179.
19. *Рассказова Е.И., Неякина Ю.Ю., Леонтьев Д.А., Ширяева О.С.* Диагностика качества жизни в психотерапии: апробация русскоязычной версии методики М. Фриша // *Консультативная психология и психотерапия*. 2019. № 27(1). С. 8—29. DOI:10.17759/cpp.2019270102

20. *Смирнова А.Ю.* Значение ролевого конфликта в переживании субъективной незащищенности в сфере труда [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 4. С. 14—28. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 15.11.2020).
21. *Bakker A.B., Demerouti E.* The Job Demands-Resources Model: state of art // Journal of Managerial Psychology. 2006. Vol. 22. № 3. P. 309—328.
22. *Baumgartner, S. E., Lemmens, J. S., Weeda, W. D., Huizinga, M.* Measuring Media Multitasking: Development of a Short Measure of Media Multitasking for Adolescents // Journal of Media Psychology. 2017. Vol. 29. № 2. P. 1—10. DOI: 10.1027/1864-1105/a000167
23. *Bühner, M., König, C.J., Pick, M., Krumm, S.* Working memory dimensions as differential predictors of the speed and error aspect of multitasking performance // Human Performance. 2006. Vol. 19. P. 253—275.
24. *Chaplin W.F.* Moderator and mediator models in personality research // Handbook of Research Methods in Personality Psychology / Robins R.W., Fraley R.C., Krueger R.E. (eds.). N.Y.: The Guilford Press, 2007. P. 602—632.
25. *Clark S.C.* Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance // Human Relations. 2000. 53(6). P. 747—777.
26. *Diener E., Emmons R.A., Larsen R.J., Griffin S.* The Satisfaction With Life Scale // Journal of Personality Assessment. 1985. Vol. 49. P. 71—75.
27. *Diener E., Ryan K.* Subjective well-being: a general overview // South African Journal of Psychology. 2009. Vol. 39. P. 391—406.
28. *Dragani J.* Work/Life balance in the 21st century // The way ahead. 2012. 8(3). P. 23—24.
29. *Ellis D.B.* Life Coaching: A Manual for Helping Professionals. Crown House Publishing Limited, 2006. 218 p.
30. *Frisch M.* Quality of Life Inventory. Complementary Trial Package. Pearson, 2007.
31. *Garnefski N., Kraaij V., Spinhoven P.* Manual for the use of the Cognitive Emotion Regulation Questionnaire. Leiderdorf: DATEK, 2002.
32. *Gordon C.E., Borkan S.C.* Recapturing time: a practical approach to time management for physicians // Postgrad Med J. 2014. Vol. 90. № 1063. P. 267—272. DOI: 10.1136/postgradmedj-2013-132012
33. *Hobfoll S.* Conservation of resources theory: its implication for stress, health, and resilience // The Oxford handbook of stress, health, and coping / S. Folkman (eds.). New York: Oxford University Press, 2011. P. 127—147.
34. *Hyman J., Summers J.* Work and life: can employee representation influence balance? // Employee Relat. 2007. Vol. 29. P. 367—384. DOI: 10.1108/01425450710759208
35. *Lazar I., Osoian C., Ratiu P.* The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance // Eur. Res. Stud. 2010. Vol. 13. P. 201.
36. *Leahy, R.* Cognitive Therapy Techniques, Second Edition: A Practitioner's Guide. N.-Y.: the Guilford Press, 2017.
37. *Martin F., Camfield L., Rodham K., Kleimpt P., Ruta D.* Twelve years' experience with the Patient Generated Index (PGI) of quality of life: a graded structured review // Quality of Life Research. 2007. 16. P. 705—715.
38. *Netemeyer R.G., Boles J.S., McMurrian R.* Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales // Journal of Applied Psychology. 1996. 81(4). P. 400—410.

39. *Poposki E.M., Oswald F.L., Chen H.T.* Neuroticism negatively affects multitasking performance through state anxiety. Technical report for Navy Personnel Research, Studies, and Technology (NPRST-TN-09-3). Millington: TN, 2009.
40. *Schaufeli W.B., Bakker A.B.* Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht, 2003.
41. *Schaufeli W.B., Bakker A.B.* Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement // *Journal of Organizational Behavior*. 2004. Vol. 25. P. 293—315.
42. *Schaufeli W.B., Shimazu A., Taris T.W.* Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan // *Cross-Cultural Research*. 2009. Vol. 43. № 4. P. 320—348. DOI: 10.1177/1069397109337239
43. *Schaufeli W.B., Taris T.W., van Rhenen W.* Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? // *Applied Psychology: and International Review*. 2008. Vol. 57. № 2. P. 173—203. DOI: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x
44. *Sheldon K.M., Osin E.N., Gordeeva T.O., Suchkov D., Sychev O.* Evaluating the dimensionality of Self-Determination Theory's relative autonomy continuum // *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2017. Vol. 43. № 9. P. 1215—1238. DOI: 10.1177/0146167217711915
45. *Stolarski M., Wiberg B., Osin E.N.* Assessing temporal harmony: the issue of a balanced time perspective // *Time Perspective Theory; Review, Research, and Application*. Cham: Springer International Publishing, 2015. P. 57—71.
46. *Wannstrom, I., Peterson, U., Asberg, M., Nygren, A., Gustavsson J.P.* Psychometric properties of scales in the General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPS (Nordic)): Confirmatory factor analysis and prediction of certified long-term sickness absence // *Scandinavian Journal of Psychology*. 2009. Vol. 50. № 3. P. 231—244.
47. *Watson D., Clark L.A., Tellegen A.* Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1988. Vol. 54. P. 1063—1070.
48. *Wettergren, L., Kettis-Lindblad, A., Sprangers, M., Ring, L.* The use, feasibility and psychometric properties of an individualised quality of life instrument: a systematic review of the SEIQoL-DW. // *Quality of Life Research*. 2009. Vol. 18. P. 737—46.
49. *Williams, P. Menendez, D.S.* *Becoming a Professional Life Coach: Lessons from the Institute of Life Coach Training*. W. W. Norton & Company, 2007. 384 p.
50. *Wong, K., Chan, A.H.S., Teh P.-L.* How Is Work—Life Balance Arrangement Associated with Organisational Performance? A Meta-Analysis // *Int J Environ Res Public Health*. 2020. Vol. 17. № 12. P. 44—46. DOI: 10.3390/ijerph17124446

REFERENCES

1. Arkhangel'skii A., Lukashenko M., Telegina T., Bekhterov S. *Taim-menedzhment. Polnyi kurs*. Moscow: Al'pina Publisher, 2012. 312 p.
2. Bordunos A. K. Al'ternativa «rozovym ochkam»: optimizatsiya uslovii truda sotrudnikov, sovmeshchayushchikh rabotu s zabotoi o detyakh. *Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational Psychology]*, 2019, vol. 9, № 4, pp. 141—173.

3. Vasil'ev I.A., Mitina O.V., Shapkin S.A. Kontrol' za deistviem kak sostavlyayushchaya lichnostnogo potentsiala. In: D.A. Leont'ev (ed) Lichnostnyi potentsial: Lichnostnyi potentsial: struktura i diagnostika. Moscow: Smysl, 2011, pp. 330—359.
4. Vodop'yanova N.E. Sindrom vygoraniya. Saint-Peterburg: Piter, 2007. 258 p.
5. Ivanova T.Yu. Funktsional'naya rol' lichnostnykh resursov v obespechenii psikhologicheskogo blagopoluchiya. Diss. ... kand. psikhol. n. Moscow: MGU, 2016. 206 p.
6. Krichevets A.N., Korneev A.A., Rasskazova E.I. Osnovy statistiki dlya psikhologov. M.: Akropol', 2019. 286 p. ISBN 978-5-98807-086-3.
7. Kutuzova D.A. Organizatsiya deyatel'nosti i stil' samoregulyatsii kak faktory professional'nogo vygoraniya pedagoga-psikhologa: Dissertatsiya ... kandidata psikhologicheskikh nauk. Moscow: MGU, 2006. 213 p.
8. Lovakov A.V. Psikhometricheskii analiz russkoyazychnoi versii Gollandskoi shkaly trudovoi zavisimosti (DUWAS). *Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational Psychology]*, 2016, vol. 6, № 3, pp. 22—37.
9. Mitina O.V., Rasskazova E.I. Refleksivnaya orientatsiya i ee diagnostika v strukture kontrolya za deistviem. *Psikhologicheskii zhurnal*, 2014, vol. 35, № 2, pp 118—128.
10. Morosanova V.I. Stil' samoregulyatsii povedeniya (SSPM). Rukovodstvo. Moscow: Kogito-Tsentr, 2004. 41 p.
11. Mospan A.N., Osin E.N., Ivanova T.Yu., Rasskazova E.I., Bobrov V.V. Balans raboty i lichnoi zhizni u sotrudnikov rossiiskogo proizvodstvennogo predpriyatiya. *Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational Psychology]*, 2016, vol. 6, № 2, pp. 8—29.
12. Osin E.N. Izmerenie pozitivnykh i negativnykh emotsii: razrabotka russkoyazychnogo analoga metodiki PANAS. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki [Psychology. Journal of the Higher School of Economics]*, 2012, vol. 9, № 4, pp. 91—109.
13. Osin E.N., Gorbunova A.A., Gordeeva T.O., Ivanova T.Yu., Kosheleva N.V., Ovchinnikova (Mandrikova) E.Yu. Professional'naya motivatsiya sotrudnikov rossiiskikh predpriyatii: diagnostika i svyazi s blagopoluchiem i uspeshnost'yu deyatel'nosti. *Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational Psychology]*, 2017, vol. 7, № 4, pp. 21—49.
14. Osin E.N., Leont'ev D.A. Kratkie russkoyazychnye shkaly diagnostiki sub"ektivnogo blagopoluchiya: psikhometricheskie kharakteristiki i sravnitel'nyi analiz. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes]*, 2020, № 1, pp. 117—142.
15. Petrikov S.S., Kholmogorova A.B., Suroegina A.Yu., Mikita O.Yu., Roi A.P., Rakhmanina A.A. Professional'noe vygoranie, simptomy emotsional'nogo neblagopoluchiya i distressa u meditsinskikh rabotnikov vo vremya epidemii COVID-19. *Konsul'tativnaya psikhologiya i psychotherapy [Counseling Psychology and Psychotherapy]*, 2020, № 28 (2), pp. 8—45. DOI:10.17759/cpp.2020280202
16. Rasskazova E.I. Diagnostika zdorov'ya i kachestva zhizni. Metody otsenki sotsial'nykh programm v psikhologii zdorov'ya. In Tkhostov Sh., Rasskazova E.I. (ed) Rukovodstvo po psikhologii zdorov'ya. Moscow: MGU, 2019, pp. 424—515.

17. Rasskazova E.I., Ivanova T.Yu. Raspreделение vremeni v strukture psikhologicheskoi samoregulyatsii: svyaz' s sub"ektivnym blagopoluchiem. Vestnik YuUrGU. Seriya "Psikhologiya", 2016, № 9(4), pp. 13—24. DOI: 10.14529/psy160402
18. Rasskazova E.I., Leonova A.B., Pluzhnikov I.V. Razrabotka russkoyazychnoi versii oprosnika kognitivnoi regulyatsii emotsii. Vestnik psikhologii [Moscow University Psychology Bulletin], 2011, № 4, pp.161—179.
19. Rasskazova E.I., Neyaskina Yu.Yu., Leont'ev D.A., Shiryayeva O.S. Diagnostika kachestva zhizni v psikhoterapii: aprobatsiya russkoyazychnoi versii metodiki M. Frisha. Konsul'tativnaya psikhologiya i psikhoterapiya [Counseling Psychology and Psychotherapy], 2019, № 27 (1), pp. 8—29. DOI:10.17759/cpp.2019270102
20. Smirnova A.Yu. Znamenie rolevogo konflikta v perezhivanii sub"ektivnoi nezashchishchennosti v sfere truda. Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational Psychology], 2016, vol. 6, № 4, pp. 14—28.
21. Bakker, A.B., Demerouti, E. The Job Demands-Resources Model: state of art. Journal of Managerial Psychology, 2006, vol. 22 (3), pp. 309—328.
22. Baumgartner, S.E., Lemmens, J.S., Weeda, W.D., Huizinga, M. Measuring Media Multitasking: Development of a Short Measure of Media Multitasking for Adolescents. Journal of Media Psychology, 2017, vol. 29 (2), pp. 1—10. DOI: 10.1027/1864-1105/a000167
23. Bühner, M., König, C.J., Pick, M., Krumm, S. Working memory dimensions as differential predictors of the speed and error aspect of multitasking performance. Human Performance, 2006, vol. 19, pp. 253—275.
24. Chaplin W.F. Moderator and mediator models in personality research. In Robins R.W., Fraley R.C., Krueger R.E. (eds.) Handbook of Research Methods in Personality Psychology. N.Y.: The Guilford Press, 2007, pp. 602—632.
25. Clark, S.C. Work'Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance. Human Relations, 2000, № 53(6), pp. 747—777.
26. Diener E., Emmons R.A., Larsen R.J., Griffin S. The Satisfaction With Life Scale. Journal of Personality Assessment, 1985, № 49, pp. 71—75.
27. Diener, E., Ryan, K. Subjective well-being: a general overview. South African Journal of Psychology, 2009, № 39, pp. 391—406.
28. Dragani, J. Work/Life balance in the 21st century. The way ahead, 2012, № 8(3), pp. 23—24.
29. Ellis, D.B. Life Coaching: A Manual for Helping Professionals. Crown House Publishing Limited, 2006.
30. Frisch, M. Quality of Life Inventory. Complementary Trial Package. Pearson. 2007.
31. Garnefski, N., Kraaij, V., Spinhoven, P. Manual for the use of the Cognitive Emotion Regulation Questionnaire. Leiderdorf: DATEK, 2002.
32. Gordon C.E., Borkan S.C. Recapturing time: a practical approach to time management for physicians. Postgrad Med J, 2014, vol. 90, no. 1063, pp. 267—272. DOI: 10.1136/postgradmedj-2013-132012
33. Hobfoll, S. Conservation of resources theory: its implication for stress, health, and resilience. In S. Folkman (eds.) The Oxford handbook of stress, health, and coping. New York: Oxford University Press, 2011, pp. 127—147.
34. Hyman J., Summers J. Work and life: can employee representation influence balance? Employee Relat, 2007, vol. 29, pp. 367—384. DOI: 10.1108/01425450710759208

35. Lazar I., Osoian C., Ratiu P. The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *Eur. Res. Stud*, 2010, vol. 13, p. 201.
36. Leahy, R. Cognitive Therapy Techniques, Second Edition: A Practitioner's Guide. N.-Y.: the Guilford Press, 2017.
37. Martin, F., Camfield, L., Rodham, K., Kleimpt, P., Ruta, D. Twelve years' experience with the Patient Generated Index (PGI) of quality of life: a graded structured review. *Quality of Life Research*, 2007, 16, pp. 705—715.
38. Netemeyer, R.G. Boles, J.S., McMurrian, R. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 1996, vol. 81(4), pp. 400—410.
39. Popski, E.M., Oswald, F.L., Chen, H.T. Neuroticism negatively affects multitasking performance through state anxiety. Technical report for Navy Personnel Research, Studies, and Technology (NPRST-TN-09-3). Millington, TN, 2009.
40. Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht, 2003.
41. Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, vol. 25, pp. 293—315.
42. Schaufeli, W.B., Shimazu, A., Taris, T. W. Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 2009, vol. 43, no. 4, pp. 320—348. DOI: 10.1177/1069397109337239
43. Schaufeli, W.B., Taris, T.W., van Rhenen, W. Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology and International Review*, 2008, vol. 57, no. 2, pp. 173—203. DOI: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x
44. Sheldon K.M., Osin E.N., Gordeeva T.O., Suchkov D., Sychev O. Evaluating the dimensionality of Self-Determination Theory's relative autonomy continuum. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2017, vol. 43, no. 9, pp. 1215—1238. DOI: 10.1177/0146167217711915
45. Stolarski M., Wiberg B., Osin E.N. Assessing temporal harmony: the issue of a balanced time perspective. In *Time Perspective Theory; Review, Research, and Application*. Cham: Springer International Publishing, 2015, pp. 57—71.
46. Wannstrom, I., Peterson, U., Asberg, M., Nygren, A., Gustavsson, J.P. Psychometric properties of scales in the General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPS (Nordic)): Confirmatory factor analysis and prediction of certified long-term sickness absence. *Scandinavian Journal of Psychology*, 2009, vol. 50, no. 3, pp. 231—244.
47. Watson D., Clark L.A., Tellegen A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1988, vol. 54, pp. 1063—1070.
48. Wettergren, L., Kettis-Lindblad, A., Sprangers, M., Ring, L. The use, feasibility and psychometric properties of an individualised quality of life instrument: a systematic review of the SEIQoL-DW. *Quality of Life Research*, 2009, vol. 18, pp. 737—46.
49. Williams, P. Menendez, D.S. *Becoming a Professional Life Coach: Lessons from the Institute of Life Coach Training*. W. W. Norton & Company, 2007.

50. Wong, K., Chan, A.H.S., Teh P.-L. How Is Work—Life Balance Arrangement Associated with Organisational Performance? A Meta-Analysis. *Int J Environ Res Public Health*, 2020, vol. 17, no. 12, pp. 44—46. DOI: 10.3390/ijerph17124446

Информация об авторах

Рассказова Елена Игоревна, кандидат психологических наук, доцент кафедры нейро- и патопсихологии, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (ФГБОУ ВО «МГУ имени М.В. Ломоносова»); ведущий научный сотрудник международной лаборатории позитивной психологии личности и мотивации, НИУ Высшая школа экономики (ФГАОУ ВО «НИУ ВШЭ»), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9648-5238>, e-mail: e.i.rasskazova@gmail.com

Information about the authors

Elena I. Rasskazova, PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Clinical Psychology, Moscow State University, Senior Researcher, International Laboratory of Positive Psychology of Personality and Motivation, Higher School of Economics, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9648-5238>, e-mail: e.i.rasskazova@gmail.com

Получена 08.12.2020

Received 08.12.2020

Принята в печать 10.10.2021

Accepted 10.10.2021