Федеральное государственное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

Санкт-Петербургский государственный университет

Институт «Высшая школа менеджмента»

ВЛИЯНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СЕМЕЙНЫХ И РАБОЧИХ РОЛЕЙ НА СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ СОТРУДНИЦ С ДЕТЬМИ

Выпускная квалификационная работа

студентки 4 курса направления 38.03.02 - Менеджмент, шифр образовательной программы СВ.5070.2018

ХВАТКОВОЙ Марии Ильиничны



*(подпись)*

Научный руководитель к. э. н., профессор кафедры организационного поведения и управления персоналом

КОШЕЛЕВА Софья Владимировна

 

*(подпись)*

Санкт-Петербург

2022

# ЗАЯВЛЕНИЕ О САМОСТОЯТЕЛЬНОМ ХАРАКТЕРЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Я, Хваткова Мария Ильинична, студентка 4 курса направления «Менеджмент» (профессиональная траектория – управление человеческими ресурсами), заявляю, что в моей выпускной квалификационной работе на тему «Влияние Взаимодействия Семейных и Рабочих Ролей на Субъективное Благополучие Сотрудниц с Детьми», предоставленной в службу обеспечения программ бакалавриата для последующей передачи в государственную аттестационную комиссию для публичной защиты, не содержится элементов плагиата. Все прямые заимствования из печатных и электронных источников, а также из защищенных ранее курсовых и выпускных квалификационных работ, кандидатских и докторских диссертаций имеют соответствующие ссылки.

Мне известно содержание п. 9.7.1 Правил обучения по основным образовательным программам высшего и среднего профессионального образования в СПбГУ о том, что «ВКР выполняется индивидуально каждым студентом под руководством назначенного ему научного руководителя», и п. 51 Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет» о том, что «студент подлежит отчислению из Санкт-Петербургского университета за представление курсовой или выпускной квалификационной работы, выполненной другим лицом (лицами)».

\_30/05/2022 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Хваткова М.И.

*(подпись)*

СОДЕРЖАНИЕ

[ЗАЯВЛЕНИЕ О САМОСТОЯТЕЛЬНОМ ХАРАКТЕРЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ 2](#_Toc104817069)

[ВВЕДЕНИЕ 5](#_Toc104817070)

[ГЛАВА 1. ТЕОРЕТЕЧИСКИЙ ОБЗОР 8](#_Toc104817071)

[1.1 Понятие благополучия 8](#_Toc104817072)

[1. 1.1 Дискуссия об определении благополучия 8](#_Toc104817073)

[1.1.2 Теории благополучия 10](#_Toc104817074)

[1.1.3 Типы благополучия 17](#_Toc104817075)

[1.1.4 Основные компоненты благополучия 23](#_Toc104817076)

[1.1.5 Гендер и благополучие 29](#_Toc104817077)

[1.1.6 Благополучие в организациях 34](#_Toc104817078)

[1.2 Взаимодействие между семейными и рабочими ролями 40](#_Toc104817079)

[1.2.1 Определение и теории 40](#_Toc104817080)

[1.2.2 Взаимодействие между ролями 45](#_Toc104817081)

[1.2.3 Роль Work-life Balance 49](#_Toc104817082)

[1.2.4 Гендер и совмещение ролей 52](#_Toc104817083)

[1.2.5 Практики организаций, направленные на создание позитивных спилловеров 55](#_Toc104817084)

[1.3. Модель исследования и гипотезы 57](#_Toc104817085)

[Выводы по главе 1 60](#_Toc104817086)

[ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ 63](#_Toc104817087)

[2.1 Количественное исследование: Влияние спилловер-эффектов на субъективное благополучие сотрудниц с детьми 63](#_Toc104817088)

[2.1.1 О проекте Self-Mama 63](#_Toc104817089)

[2.1.2 Методология исследования 63](#_Toc104817090)

[2.1.3 Выборка 68](#_Toc104817091)

[2.1.4 Расчеты 69](#_Toc104817092)

[2.1.5 Ограничения и Рекомендации для дальнейших исследований 80](#_Toc104817093)

[2.2 Качественное исследование: Анализ практик компаний, направленных на обогащение между ролями и поддержание благополучия сотрудников 81](#_Toc104817094)

[2.2.1 Выборка 81](#_Toc104817095)

[2.2.2 Методология 82](#_Toc104817096)

[2.2.3 Практики компаний 83](#_Toc104817097)

[2.2.4 Ограничения и результаты 90](#_Toc104817098)

[2.3 Управленческие рекомендации 94](#_Toc104817099)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 99](#_Toc104817100)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 102](#_Toc104817101)

[ПРИЛОЖЕНИЯ 128](#_Toc104817102)

[Приложение № 1. Кодирование вариантов ответов 128](#_Toc104817103)

[Приложение № 2. Результаты исследовательского факторного анализа 131](#_Toc104817104)

[Приложение № 3. Таблица частот упоминаний практик, затрагивающих основные аспекты благополучия сотрудников 132](#_Toc104817105)

# ВВЕДЕНИЕ

В настоящий момент существует множество исследований, направленных на изучение феномена благополучия. В частности, это касается организационной психологии, где предметом выступает благополучие сотрудников. Однако до сих пор отсутствует единая точка зрения об его определении, основных составляющих, влияющих факторах и пр. (R. Dodge, A. Daly, J. Huyton, L. Sanders, 2012). Более того, часто благополучие сотрудников рассматривают «глобально», т.е. не фокусируясь на его отдельных аспектах. Одним из самых важных и является его субъективный компонент, который занимает важную роль при формировании его общего уровня (A. Bryson, J. Forth, L. Stokes, 2017). Этому способствует множество внешних факторов, включая совмещение рабочих и семейных ролей, которое может оказывать как положительное, так и негативное влияние на благополучие сотрудников.

 Таким образом, **цель** данной ВКР звучит следующим образом: «*Определить как взаимодействие семейных и рабочих ролей влияет на благополучие сотрудников, в частности – на субъективное благополучие сотрудниц с детьми»*.

**Формат работы**: эмпирическое исследование

**Предмет исследования**: субъективное благополучие

**Объект исследования:** сотрудницы с детьми

**Актуальность** заключается в следующем: во-первых, все больше сотрудников ставят в приоритет свое ментальное здоровье и благополучие, поэтому их ожидания направлены на то, что работодатель будет способствовать данному процессу. Во-вторых, пандемия COVID-19 выступила в роли катализатора изменений, связанных с большей осознанностью важности благополучия (Becker et al., 2022). Вдобавок, было установлено, что женщины, в особенности с детьми, отмечали значительное ухудшение своего субъективного благополучия из-за интенсификации конфликта между работой и семьей (McKinsey; Deloitte, 2021), обусловленного нарушением баланса между работой и семьей. В-третьих, ввиду комплексноти понятия благополучия, оно может быть интерпретировано неверно, что создает проблему «парадокса благополучия», что в дальнейшем может негативно сказаться на эффективности внедренных организациями практик, направленных на его поддержание (H. Ho, B. Kuvass, 2020).

Что касается академической перспективы, то существует лишь небольшое количество исследований, в которых феномен субъективного благополучия был рассмотрен с позиции «Спилловер-теории» или «Теории Переливов» (G.L. Staines, 1980), суть которой заключается в выявлении того, как «навыки, настроение и поведение в одной роли переносятся в другую». Также предыдущие немногочисленные исследования по данной теме фокусировались исключительно на супружеских парах, не акцентируя на возможных проблемах, специфичных именно для сотрудниц с детьми. Таким образом, данная ВКР актуальна тем, что её результаты могут содействовать заполнению пробела по данной тематике в академической среде, а также быть применимыми при планировании и реализации HRM-практик, направленных на поддержание благополучия сотрудников.

Основными **задачами** данной ВКР являются:

1. Проведение анализа литературы по теме субъективного благополучия и его связи с совмещением рабочих и семейных ролей
2. Идентификация ключевых факторов, способствующих образованию позитивных и отрицательных спилловеров между работой и семьей
3. Проверка наличия связи между спилловерами и уровнем субъективного благополучия сотрудниц с детьми путем проведения количественного исследования
4. Анализ практик организаций, направленных на поддержание благополучия сотрудников
5. Обработка и анализ результатов проведенного исследования для предоставления дальнейших рекомендаций

**Исследовательские вопросы** выглядят следующим образом:

1. Как субъективное благополучие связано с благополучием сотрудников?
2. Какое влияние оказывают спилловеры между рабочей и семейной жизнью на субъективное благополучие сотрудниц с детьми?

Для данного исследования были выбраны **смешанные методы** анализа, заключающиеся, во-первых, в проведении исследовательского факторного анализа, построения линейной регрессионной модели, основываясь на данных, полученных через проведение онлайн-опроса (количественные); во-вторых, в проведении анализа практик организаций, направленных на поддержание благополучия сотрудников и создание ситуации обогащения между ролями (качественные). Данный подход обусловлен тем, что он позволяет получить более разностороннюю картину рассматриваемого феномена.

Были использованы первичные и вторичные источники данных. **Первичные источники:** онлайн-опросник от проекта Self-mama. **Вторичные источники:** академические журналы, учебные пособия, публикации консалтинговых компаний, открытые отчетности и документация компаний.

**Структура работы** включает в себя введение, две главы (теоретический обзор и анализ данных), заключение, список использованной литературы и приложения. В первой главе рассмотрены ключевые теории, определения и факторы благополучия, а также проанализированы особенности рабочих и семейных ролей и их взаимосвязь с субъективным благополучием сотрудниц с детьми. На основе результатов литературного обзора представлена концептуальная модель исследования и выдвинуты гипотезы. Во второй главе был проведен количественный анализ с использованием методов исследовательского факторного анализа и построения линейной регрессии, а также – качественный, в котором были изучены основные практики компаний, направленные на поддержание благополучие сотрудников. Далее были проинтерпретированы результаты и предложены рекомендации для дальнейших академических исследований, а также - практические рекомендации для организаций.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТЕЧИСКИЙ ОБЗОР

## 1.1 Понятие благополучия

### 1. 1.1 Дискуссия об определении благополучия

В русском языке слово «well-being» употребляется как «благополучие», «благосостояние», «процветание» и др. В зависимости от контекста его значение может быть интерпретировано различно, однако наиболее распространенной версией является «благополучие», в особенности в области организационной психологии и управления человеческими ресурсами.

Согласно словарю Macmillan[[1]](#footnote-1), первое упоминание слова «well-being» датируется 16-ым веком, и в английский язык оно пришло из итальянского. Тем не менее столь продолжительный период не свидетельствует о том, что дефиниция слова «благополучие» оставалась неизменной; множество факторов способствовали его изменению и последовательной трансформации.

Интересным фактом является то, что термин well-being часто выступает в роли синонима к словам happiness (счастье), welfare (благостостояние) и life satisfaction (удовлетворенность жизнью), однако это часто является ошибочным, поскольку данные понятия различны; к примеру, в некоторых теориях счастье и удовлетворенность жизнью являются компонентами самого благополучия, и в связи с этим, вышеперечисленные конструкты не рекомендовано заменять друг другом (L. Becchetti, P. Conzo 2017)[[2]](#footnote-2). В поддержку данного аргумента выступают различия в интерпретации понятий в разных языковых группах и культурных измерениях, в особенности в отношении счастья. В результате исследования П. Ойши (2010)[[3]](#footnote-3) было установлено, что межкультурные различия способны искажать понятия, приводя к разногласиям при разработке определений, включая и благополучие.

Важно отметить, что феномен благополучия является предметом исследования в разных дисциплинах. Например, академические деятели в области философии, организационной психологии, социологии, антропологии и пр. заняты изучением данного понятия, и поэтому само определение имеет ряд интерпретаций в зависимости от того, к изучению каких научных дисциплин принадлежат авторы[[4]](#footnote-4) (Лисовская А.Ю., Кошелева С.В., Соколов Д.Н., Денисов А.Ф., 2021). Как результат, на настоящий момент, общепринятое и единое определение понятия «благополучие» до сих пор отсутствует.

Одним из наиболее распространенных вариантов определения является вариант, упомянутый World Health Organization (WHO) в 1946 году[[5]](#footnote-5): «*Состояние полного физического, психологического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов*». Однако данная трактовка раскрывается понятие лишь «общего» благополучия, не беря во внимание рабочий аспект жизни индивидуума, что не подходит для изучения и оценки уровня благополучия сотрудников. Ввиду необходимости выделения факторов, влияющих на благополучие работников, А. Грант, М. Кристиансон, Р. Прайс (2007)[[6]](#footnote-6) в своей работе под названием *«Happiness, Health, or relationships?»* дали следующее определение: «*Общее качество опыта и впечатлений, полученных работником при исполнении своих рабочих обязанностей (прим. перевод)».* Тем не менее, данная трактовка тоже не раскрывает комплексность понятия благополучия, поскольку главный акцент приходится лишь на одно из измерений (работа) и, как итог, интерпретация остается ограниченной.

Проблематика в достижении согласованности по единому определению благополучия была рассмотрена в работе «The Challenge of Defining Wellbeing» (Р.Додж, А.Дейли, Я.Хайтон, Л.Сандерс, 2012)[[7]](#footnote-7), где авторы указали на факт того, что большинство публикаций сфокусированы не на терминологии, а на способах измерения well-being или его описаниях. Проанализировав существующие теории и академические дискуссии, авторы представили собственное определение, цель которого заключалась в необходимости учесть условия как внутренней (индивидуальной), так и внешней среды. Оно звучит следующим образом: «*Точка баланса между личным пулом ресурсов и вызовами внешней среды*»5. Смысл заключается в том, что стабильное благополучие подразумевает под собой достаточный уровень психологических, социальных и физических ресурсов, необходимых для решения проблемы психологического/социального/физического характера. В случае «неравенства», т.е., например, в ситуации, когда уровень ресурсов недостаточен для преодоления препятствия/проблемы, наблюдается дисбаланс, и, как следствие, благополучие индивидуума снижается. Комментируя данный вариант определения, хотелось бы отметить, что без дополнительной интерпретации возникают трудности при его понимании, однако положительным моментом является факт того, что авторы постарались учесть факторы как внутренней, так и внешней среды и их связь с благополучием.

Ввиду того, что данная ВКР нацелена на изучение феномена благополучия не только с психологической, но и управленческой точки зрения, важно отметить, что при выборе «основного» определения необходимо учитывать возможность применять его в организационном контексте.

Таким образом, учитывая результаты академических дискуссий и отсутствие единой общепринятой дефиниции, вариант, опубликованный организацией The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) в 2007 году, является наиболее релевантным для данной ВКР и звучит следующим образом: «*Создание среды для поощрения состояния удовлетворенности*, *которое позволяет сотруднику процветать и достигать своих целей* *и использовать весь потенциал на благо себя и своей организации»*.[[8]](#footnote-8) Данное определение включает в себя как «общее» понятие благополучия, которое отражено в формулировке «удовлетворенности», а также учитывает индивидуальный и более широкий, организационный аспект, что часто игнорируется в иных публикациях.

Тем не менее существует мнение о том, что поиск единого и общепринятого определения, на самом деле, может посодействовать чрезмерному упрощению самого феномена «благополучия»[[9]](#footnote-9), опустив важные его составляющие, которые могут варьироваться в зависимости от научной принадлежности; например, в медицине, социологии и организационной психологии данное понятие может быть рассмотрено по-разному. Данная дискуссия является предметом исследования для другого типа научных работ, поэтому в контексте этой ВКР будет использовано определение, упомянутое выше.

### 1.1.2 Теории благополучия

Являясь предметом изучения в различных дисциплинах, благополучие рассматривается и интерпретируется с разных позиций. Важно отметить, что многие из них берут свои основы из философских подходов, как правило, касающихся счастья; в связи с этим, существует ряд трудностей при попытках прийти к общей классификации, поскольку некоторые из теорий являются «улучшенными» вариантами своих предшественников (D. Gasper, 2004)[[10]](#footnote-10). Однако понятие субъективного благополучия часто фигурирует в многих из них, особенно в области психологии. Согласно разным авторам, благополучие делится на психологическое и субъективное[[11]](#footnote-11) (M. Hausler et al., 2017), но во многих теориях, как правило, употребляется формулировка «субъективного благополучия» или просто «благополучия».

Как итог, на настоящий момент насчитывается несколько основных теорий, получивших наибольшее распространение. Их перечень указан в таблице ниже:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование** | **Основные положения** |
| **Социология** |
| Теория социального конструктивизма (*Social construction theory*) (P. Berger, T. Luckman, 1966[[12]](#footnote-12)) | Согласно главным положениям данной теории, человек создает ментальные представления о реальности и «слеп» в отношении аффективного переживания и врожденных побуждений (innate drives). Хотя само благополучие и не является центром данной теории, принято считать, что субъективное благополучие также является неким «конструктом», поэтому оно тоже может быть в сравнительных категориях наряду со «справедливостью, красотой и пр.». В связи с этим, индивидуальные представления о благополучии так или иначе формируются под давлением общественности. Как итог, представления о благополучии могут быть различны у географически отдаленных групп, но что их объединяет, так это разрыв между восприятием жизни «какой она является» и представлениями о том, «какой она должна быть».  |
| Теория социального сравнения (*Social comparison theory)* (L. Festinger, 1954[[13]](#footnote-13)) и Multiple Discrepancies Theory (A. Michalos, 1985[[14]](#footnote-14))  | Л. Фестингер утверждал, что индивид стремится оценивать себя и свои действия, сравнивая себя с окружающими. В её расширенной версии, Микалос (1985) указывает на различия между восприятием жизни «какая она есть» и «какой она должна быть». Предполагается, чем они меньше, тем выше уровень субъективного благополучия. Однако, для большинства людей достижение наименьшего количества различий невозможно, и как следствие, не многие могут достичь высокого уровня благополучия и, следовательно, счастья.  |
| Теория качества жизни (*The Quality of Life*) (R. Veenhoven, 2006)[[15]](#footnote-15) | Будучи социологом, Р. Венховен исследовал счастье и структуры субъективного благополучия более 30 лет, поэтому модель качества жизни существует в нескольких вариациях. Основной смысл его теории заключается в том, что индивидуальная оценка благополучия формируется под давлением общества и степени вовлеченности в социальные связи. Беря свои истоки в психологии, теория «Качества жизни» представила более расширенный подход, дополнив сугубо субъективные (эмоциональные) критерии более объективными (экологические, политические и т.д.). Как результат, учитываются как внутренние факторы (inner qualities) (особенности личности, тип темперамента и тд), так и внешние (финансовый статус, загрязненность окружающей среды и иные). |
| Теория социального благополучия (*The Social Well-being theory*) (C.L.M Keyes, 1998)[[16]](#footnote-16) | Данная теория была основана на принципе того, что большинство теорий были сфокусированы исключительно на психологических измерениях благополучия и не учитывали социальный контекст. Киз идентифицировал ряд социальных «вызовов»: интеграцию, актуализацию, признание и др. Оценивая благополучие на уровне социального взаимодействия, данная теория приобрела наибольшую актуальность для измерения благополучия беженцев и экспатов как групп людей, осваивающих новое для них общество. |
| **Философия** |
| Количественный гедонизм (*Qualitative hedonism*) (J. Bentham, конец 18 века)[[17]](#footnote-17) | В гедонистических теориях заложен принцип того, что удовольствие – «хорошо», боль – «плохо». Главной ценностью является максимизация удовольствия и, как следствие, уровень благополучия может расти только при условии того, что боль минимизирована или отсутствует вовсе. Д. Бентам утверждал, что благополучие может измеряться лишь количеством, а не качеством, и поэтому данная теория поддавалась критике из-за её «примитивности».  |
| Теории исполнения желаний (Desire theories) | Наиболее распространенными теориям, согласно Р. Криспу (1997)[[18]](#footnote-18), являются следующие: «Простая», «Рефлексивная», «Информационная». Несмотря на некоторые различия, их объединяет главный принцип того, что благополучие человека реализуется через исполнение желаний и удовлетворение потребностей. В свою очередь, тип желаний, их этическая оценка и иные факторы не учитываются. Данный подход получил наибольшее распространение в 20-21 вв. в области экономики, но его основы были заимствованы из идей философа Т. Гоббса, известного своей приверженностью мыслям материализма.  |
| Объективистские теории (*Objective list theories*) (D. Parfit, 1986)[[19]](#footnote-19) | Теории, принадлежащие к данной категории, фокусируются на том, что благополучие зависит от внешних благ. Они основаны на эвдемонизме – концепции жизни человека, заключающейся в достижении счастья.[[20]](#footnote-20)Тем не менее субъективное счастье может быть «иллюзорным», поэтому для «истинного» благополучия необходимы объективные «блага, ценности и добродетели»; их примерами служат реалистичность, добродетельность и автономия, согласно Н. Бэдвор (2016)[[21]](#footnote-21).  |
| **Позитивная психология** |
| Субъективное благополучие (Subjective well-being) (F.M Andrews, S. Whitey,1976 [[22]](#footnote-22); E. Diener, 1984[[23]](#footnote-23)) | Эндрьюс и Уизи обозначили три основных компонента: позитивный аффект, негативный аффект и удовлетворенность жизнью. Чуть позже, Динер разработал специальную шкалу для измерения субъективного благополучия. Ссылаясь на работы Брэдбурна, Э. Динер обозначил, что субъективное благополучие не является эквивалентом психологического, а является одним из его компонентов. Суть данного подхода заключается в том, что индивидуум сам оценивает свое состояние, поскольку субъективное благополучие состоит из эмоциональных и когнитивных сторон самопринятия. Во многом уровень благосостояния зависит от индивидуальных особенностей личности.  |
| Шестифакторная модель благополучия (*The Six Factor Model*) (C. Ryff, C.L.M Keyes, 1995)[[24]](#footnote-24) | Данная модель предусматривает 6 основных факторов, которые определяют уровень счастья и психологического благополучия человека. Рифф выделяла следующие: личностный рост, позитивные отношения с другими, самопринятие, наличие жизненной цели, автономность и контроль среды (environmental mastery). В случае способности индивида достигать баланса между благоприятными и неблагоприятными событиями среды, наблюдается ситуация повышения уровня благополучия. В основе данной модели также лежат внутренние и внешние факторы мотивации.  |
| Теория самодетерминации (*Self-Determination Theory*) (E. Deci, R. Ryan, 2000)[[25]](#footnote-25) | Авторы разрабатывали данную теорию с 1980-ых годов, но ее основная суть, заключающаяся в идентификации основных потребностей человека в виде автономии, связи с другими и компетентности, осталась центральной идеей теории самодетерминации. Удовлетворение этих групп потребностей, согласно авторам, ведет к достижению высокого уровня собственного благополучия. Руководствуясь внутренними и внешними мотивами, индивид постоянно проявляет устойчивые положительные черты, которые мотивируют его на постоянный рост. Именно мотивация лежит в основе поведения индивида. Расширенная версия теории, вышедшая в 2012 году, учла гедониcтические и эвдемонистические интерпретации счастья, однако авторы отметили, что оно не является обязательным детерминантом благополучия, а выступает в роли признака его проявления.  |
| Модель счастья (*The PERMA Model*) (M. Seligman, 2012)[[26]](#footnote-26) | Данная модель, разработанная американским психологом М. Селигманом, приобрела популярность в бизнесе и часто используется при проведении тренингов. Её суть заключается в том, что существует ряд факторов, определяющих благополучие человека: положительные эмоции (positive emotion), вовлеченность (engagement), взаимоотношения (relationships), смысл (meaning) и достижения (accomplishments). Повышая удовлетворенность каждого из факторов, человек создает положительную среду для улучшения своего благополучия. В отличие от предшествующих теорий, данная модель учитывает то, что не существует «универсальных» решений для всех, и фактор индивидуальных различий учитывается, согласно основам позитивной психологии.  |
| **Организационная психология** |
| *Job Demand Control model* (Karasek & Theorell, 1990[[27]](#footnote-27)) | Эта модель нацелена оценку уровня стресса и стресс-факторов и их связи с уровнем здоровья на рабочем месте. Выделяются два компонента: Высота деформации (height of strain) или требования и широта принятия решений (decision latitude) или управление. Под первым понимаются требования (скорость работы, доступность, нехватка времени и др.), которые приводят к образованию стрессоров. Под вторым – свобода работника контролировать и организовывать свою работу. Они могут быть высокими или низкими, и в случае повышенных требований и низкой свободы, сотрудники более предрасположены испытывать стресс. Данная модель также используется при изучении мотивации, вовлеченности и пр., однако в вопросах благополучия затрагивает исключительно его психологический аспект. |
| *Job Demand-Resource model* (Bakker & Demerouti, 2007[[28]](#footnote-28)) | Данная модель предполагает, что рабочие условия могут быть разделены на две составляющие: требования и ресурсы. В случае высоких требований и низких ресурсов появляется высокая вероятность выгорания и стресса, а в противоположной ситуации – повышенная мотивация и вовлеченность. Данная модель была разработана как альтернатива существующим, и часто используется при изучении симптомов выгорания среди сотрудников, которые являются причиной низкого уровня благополучия. |
| *Теория сохранения ресурсов (The Conservation of Resources theory) (Hobfoll, 2002[[29]](#footnote-29))* | Эта теория предполагает, что люди мотивированы добывать, защищать и сохранять ресурсы, которые можно разделить на четыре категории: объекты, личностные качества, условия и энергию. Потеря ресурсов имеет большее влияние на человека нежели их приобретение, поэтому высока вероятность негативных реакций, проявляющихся через стресс. Изначально, данная теория была разработана для оценки процесса преодоления травм, однако позже получила распространение в организационном контексте с целью изучения выгорания и стресса среди сотрудников. |

1. Теории благополучия в различных дисциплинах [Источник: Составлено автором]

Перечисленные выше теории являются частными примерами в каждой из основных областей, где исследуется благополучие, а именно – в философии, социологии и психологии. Безусловно, в экономике также рассматривается данный феномен, но отсутствуют конкретные теории; чаще всего разрабатываются определенные подходы к его измерению и интерпретации, в частности в экономике благосостояния (welfare economics). Последователи данного подхода либо приравнивают благосостояние (welfare) к благополучию (well-being), делая их взаимозаменяемыми понятиями, либо выделяют благосостояние как одну из единиц измерения благополучия (V. Praag et al., 1999)[[30]](#footnote-30).

Возвращаясь к предыдущим теориям, несмотря на их различия, большинство из них берут свои истоки из философских публикаций, особенно в области этики и счастья. В связи с этим выделяются два «основных» подхода – гедонистический (греч. hedone — удовольствие) и эвдемонистический (гpeч. eudaimonia — счастье). Тем не менее они часто поддавались критике из-за их «ограниченности» и чрезмерной утилитарности (R. Ryan, E. Deci, 2001).[[31]](#footnote-31) Поскольку социально-экономический прогресс ускорился, потребности и положение человека в обществе также сменились, интерес к феномену благополучия увеличился, а фокус с изучения счастья постепенно перешел на обособленное рассмотрение понятия благополучия и выделение его в отдельную категорию. В связи с этим наибольшее распространение стали получать социологические теории и модели, которые стали включать разные группы факторов, оказывающих влияние на уровень благополучия людей. Вдобавок, психология тоже стала уделять большее внимание данному феномену. Рассмотрев данные теории более подробно, можно отметить, что они взаимосвязаны и часто ссылаются друг на друга. Это, в свою очередь, выступает подтверждением того, что понятие благополучия является комплексным и неоднозначным.

С точки зрения организационной психологии и управления человеческими ресурсами, наиболее подходящими теориями выступают именно те, которые были предложены в области психологии; в подтверждение этому можно привести пример модели PERMA (M. Seligman, 2012)24, которая активно применятся в области обучения и развития персонала, особенно на тренинг-сессиях. Однако наибольшее внимание отводится субъективному благополучию, поскольку оно является важным фактором при формировании благополучия сотрудников (employee well-being). К.М Пейдж и Д.А. Велла-Бродрик (2009)[[32]](#footnote-32) разработали концептуальную модель факторов, влияющих на ментальное здоровье сотрудников, и выделили субъективное благополучие как один из ключевых критериев. Другие популярные теории (Job Demand Control, Job Demand-Resource и The Conservation of Resources theory) нацелены на изучение синдромов выгорания и стресса – «негативного благополучия» (un-well-being), которые также широко распространены в вопросах мотивации и вовлеченности. Эти теории нацелены на оценку психологического аспекта благополучия.

Таким образом, можно сделать вывод, что столь обширное количество теорий благополучия может быть объяснено как междисциплинарным интересом, так и комплексностью самого понятия. С точки зрения исследования самого феномена, во-первых, было важно рассмотреть различные подходы к его изучению, так как многие из них связаны друг с другом и являются следствием теорий-предшественников. Во-вторых, отсутствие единого определения понятия благополучия также обусловлено его кросс-дисциплинарной природой.

### 1.1.3 Типы благополучия

Являясь понятием, использующимся в междисциплинарных исследованиях, благополучие рассматривалось и продолжается рассматриваться через призму различных подходов, обоснованных принадлежностью авторов к определенным взглядам и школам. Важно отметить, что несмотря на их разнообразие они не являются взаимоисключающими, а чаще, наоборот, взаимодополняющими в силу многогранности понятия благополучия.[[33]](#footnote-33) Как результат, на данный момент различается ряд основных подходов к исследованию феномена благополучия: объективный и субъективный, гедонистический и эвдемонистический, практико-ориентированный, аффективный и когнитивный и др. 2(Лисовская А.Ю., Кошелева С.В., Соколов Д.Н., Денисов А.Ф., 2021). Большинство из них берут истоки из философии и с течением времени постепенно перешли в психологию. Однако, согласно Д.А. Леонтьеву (2020)[[34]](#footnote-34), гедонистические и эвдемонистические направления легли в основу понимания субъективного благополучия, поэтому в рамках данной ВКР будут рассмотрены три типа благополучия: объективное, субъективное и психологическое, поскольку именно они важны в рамках исследования. Однако, центральный акцент будет направлен именно на субъективное.

На протяжении нескольких десятилетий считалось, что ВВП являлся одним из наиболее достоверных способов измерения благополучия[[35]](#footnote-35), поскольку существовало мнение, что данный показатель позволял установить связь между стандартом жизни людей и уровнем их благополучия. Однако, учитывая глобальные социо-экономические изменения во второй половине двадцатого века, данный подход подвергся критике ввиду того, что он часто «вводил в заблуждение»[[36]](#footnote-36) деятелей государственных органов и, чуть позже, представителей бизнеса. Проблема заключалась в том, что при расчете ВВП, например, не учитывались такие факторы как досуг или неоплачиваемый домашний труд, и, как итог, результаты получались не совсем релевантными и давали искаженную картину мира. В 2018 году Д. Пиллинг опубликовал книгу «*The Growth Delusion: The Wealth and Well-Being of Nations*»[[37]](#footnote-37), где он изучал «одержимость» статистическими методами оценки различных феноменов, включая благополучие, и «слепую» веру показателям ВВП. Резюмируя его основные аргументы, Д. Пиллинг установил, что продолжительный рост, отраженный в процентах ВВП, не всегда свидетельствовал о том, что благополучие людей росло одновременно. В большинстве случаев связь было установить практически невозможно или же результаты зависели от методологии расчетов. Однако автор не возражал против использования статистических методов для измерения благополучия. В поддержку его тезиса можно использовать результаты исследования Дж. Стиглица, А. Сен и Ж. Фитусси (2009)[[38]](#footnote-38), где авторы установили, что существует необходимость использовать разные подходы, в том числе и статистические, не ограничиваясь одним лишь ВВП. Тем не менее, учитывая комплексность понятия благополучия, академические деятели из области экономики и психологии согласились на том, что необходимы разные подходы к его измерению: объективный, субъективный и психологический.[[39]](#footnote-39)

***Объективное благополучие***

Что касается объективного подхода, то его сторонники уделяли большее внимание именно методам измерения, а не поискам определения, что, в свою очередь, подтверждает факт того, что до сих пор не существует общепринятой дефиниции.[[40]](#footnote-40)Ссылаясь на предыдущий параграф, способ измерения уровня благополучия при помощи ВВП является примером объективного подхода, однако при обязательном упоминании как материальных жизненных условий, так и «общего» качества жизни12, которые ранее часто были проигнорированы. Так, организация OECD (2020)[[41]](#footnote-41) выделила 6 основных измерений:

* 1. Здоровье
	2. Карьерные возможности
	3. Социально-экономическое развитие
	4. Окружающая среда
	5. Безопасность
	6. Политика

Выраженные в категориях потребностей, вышеперечисленные факторы оцениваются по степени их удовлетворенности. Существуют различные списки, и вариант авторства OECD является частным случаем, однако в подобных публикациях всегда выделяются экономические и политические факторы.8 Что их объединяет, так это зависимость индивида от внешних факторов, на которые он не способен повлиять.

Интерес к данному подходу возрос после публикации работы Д.Канеман, Э.Динер и Н.Шварц в 1999 году[[42]](#footnote-42), поскольку все больше экономистов стали проявлять заинтересованность в изучении феномена благополучия и его зависимость от внешних факторов. Тем не менее его началом принято считать публикации А. Сен в области экономики благосостояния (welfare economics), датируемые 1973[[43]](#footnote-43)и 1976[[44]](#footnote-44) годами и фокусирующиеся на измерении неравенства и бедности. Однако в 90-ые годы Сен расширила свои предыдущие модели, включив способности (capabilities), которыми индивиды должны обладать для того, чтобы жить «полноценные» жизни.[[45]](#footnote-45)Ссылаясь на статьи Сен, политолог М.Нассбаум (2001) составила список таких способностей, примерами которых являются следующие: *«физическое здоровье, способность выражать эмоции, жить с достоинством, контролировать политическую и социальную среду»* и пр.[[46]](#footnote-46)Нассбаум писала свою книгу с позиции гендерных исследований, поэтому некоторые из таких «способностей» были дифференцированы по половой принадлежности, однако большинство из них совпадало как для мужчин, так и для женщин, и главные различия наблюдались лишь при их измерении, но не категоризации; т.е. данный перечень можно использовать универсально.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что объективный подход позволяет идентифицировать влияние внешних факторов на уровень благополучия, и его часто используют в рамках экономических и социально-экономических исследований. Однако сугубая объективность поддается критике, и в связи с этим очень редко этот подход применятся в «чистом» виде, без некоторой доли субъективности. Тем не менее именно объективный подход чаще всего применяется при измерении социального прогресса, куда включается благополучие, но сам по себе не считается достаточным.[[47]](#footnote-47)

***Субъективное благополучие***

Наибольшую распространенность получил именно субъективный подход, и на его основе были разработаны одни из наиболее популярных методик. Первые попытки его структурировать зафиксированы в 1970-ые, и Ф. Эндрюс и С. Уизи выделили три основных компонента. В 1984 году Э. Динер, американский психолог и научный деятель, представил психометрический инструмент для его измерения - шкалу удовлетворенности жизнью. В конце 1990-ых С. Любомирских и Г. Леппер опубликовали работу, где предложили иной подход – шкалу субъективного счастья (S. Lyubomirsky, H.S. Lepper, 1999)[[48]](#footnote-48). Различия в данных подходах заключается в том, что первый инструмент направлен на рефлексивно-оценочные компоненты субъективного благополучия, а второй – на эмоционально-чувственные (Е.Н. Осин, Д.А. Леонтьев, 2020)[[49]](#footnote-49).

В отличие от объективного подхода, в субъективном существует единый подход к классификации основных компонентов. К ним относятся: позитивные и негативные аффекты, удовлетворенность жизнью. Субъективное благополучие включает в себя когнитивные и аффективные оценки, что позволяет оценить его с различных сторон. Для достижения высокого уровня необходимы условия постоянных позитивных эмоций, минимальных негативных и удовлетворенности жизни в целом (S. Lopez, C.Snyder, 2011)[[50]](#footnote-50).

В современных академических публикациях часто понятия счастья (happiness), качества жизни (quality of life), удовлетворенности жизнью (life satisfaction) и субъективного благополучия используются как синонимы. Это объясняется тем, что они пересекаются по многим аспектам, но это часто воспринимается ошибочно. Так, Л. Камифилд и С. Скевингтон (2008)[[51]](#footnote-51), основываясь на кросс-культурных исследованиях, выявили, что существует необходимость в разграничении данных понятий, поскольку каждое из них имеет отчасти различную теоретическую базу и идеологию. Что их объединяет, так это некоторая зависимость от объективных факторов; исследования в сообществах, страдающих от бедности, показали, что от неблагоприятных условий жизни уровень ее качества, удовлетворённости ею и субъективного благополучия, соответственно, снижаются (Hagerty, 2000)[[52]](#footnote-52). Однако связь между материальным положением и уровнем субъективного благополучия не является линейной; при достижении определённого уровня богатства, чаще всего являющегося субъективной оценкой самого человека, субъективное благополучие может снижаться (Diener, Sandvik, Seidlitz, Diener, 1993)[[53]](#footnote-53), что доказывает криволинейную связь между данными понятиями. Вдобавок, особую роль играет культурная среда, так как в различных сообществах отношение к материальному статусу варьируется, и исследования в Мексике, стране с высоким уровнем неравенства, несмотря на недостаток в доходе респонденты не всегда ставили низкие оценки своему субъективному благополучию (Biswas-Diener, Diener, 2001)[[54]](#footnote-54). Тем не менее было доказано, что снижение уровня неравенства в обществе на макроэкономическом уровне ведет к более высокому уровню субъективного благополучия среди населения (Hagerty, 2000)49. Таким образом, можно сделать вывод о том, что материальное положение является влиятельным фактором при оценки субъективного благополучия, но не основополагающим. Тем не менее важно учитывать демографические факторы при исследовании данного феномена.

Существует мнение о том, что расположенность к субъективному благополучию зависит от генетики, и некоторые группы людей обладают преимуществом в достижении более высокого уровня. Этот факт был доказан эмпирически (Lykken, Tellegen, 1996)[[55]](#footnote-55), но условия внешней среды также важны (Okbay et al., 2016)[[56]](#footnote-56). Данные факты в очередной раз подтверждают комплексность самого понятия.

С управленческой точки зрения необходимо учитывать важность субъективного благополучия, поскольку оно является одним из ключевых параметров, по которым формируется благополучие сотрудника (employee well-being). Например, удовлетворенность работой повышает уровень субъективного благополучия, что, в свою очередь, позитивно влияет на эффективность сотрудника на рабочем месте (A. Bryson, J. Forth, L. Stokes, 2017).[[57]](#footnote-57) Вдобавок, организационная политика, направленная на поддержание благополучия сотрудников, включая субъективное, положительно влияет на заинтересованность, вовлеченность и мотивацию (J. Pfeffer, 2018).[[58]](#footnote-58)

***Психологическое благополучие***

Психологическое благополучие определяется как комбинация из позитивных эмоциональных аффектов (чаще всего ощущение счастья) и способность функционировать в позитивном состоянии индивидуально и в социальных отношениях (Deci, Ryan, 2008)20. Данный тип благополучия изучается с гедонической перспективы, поэтому основным центром являются именно позитивные состояния. В своем исследовании, Юппер (2009) отметил, что люди с высоким уровнем психологического благополучия отмечают удовлетворенность жизнью, испытывают большее количество положительных эмоций, что в дальнейшем влияет на улучшенное физическое здоровье, обусловленное активностью мозга (F. Huppert, 2009)[[59]](#footnote-59).

Инструменты по его измерению различны, и до сих пор не было выявлено общепринятого; это приходится на усмотрение профессионалов. Так, выделяют «психологические шкалы Риффа» (Ryff’s PW), «14-ти факторную шкалу психологического благополучия Уорвик-Эдинбург» (14-item Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale) и др. (Winefield et al., 2012)[[60]](#footnote-60).

Стоит отметить, что очень часто субъективное и психологическое благополучие принимают за синонимы, и по мере изучения литературы это неоднократно подтверждалось. Вдобавок, например, в некоторых публикациях психологическое благополучие относят к эвдемоническому подходу, а субъективное – к гедоническому (C.Ryff, C.L.M. Keyes, 199524; I. McGregor, B.Little, 1998[[61]](#footnote-61)) и наоборот (Deci, Ryan, 2008). Таким образом, в очередной раз было подтверждено, что благополучие является многогранным понятием, и в связи с этим до сих пор отсутствует стандартизированный подход к его классификации и методике измерения, поэтому субъективное и психологическое благополучие определяют как *«связанные, но различные аспекты позитивного функционирования»* (C.L.M. Keyes, Shmotkin, C. Ryff, 2002)[[62]](#footnote-62).

Подводя итог по типам благополучия, стоит отметить, что ввиду комплексности самого понятия, классификации разнятся в зависимости от публикаций. Тем не менее, каждый из типов не существует по отдельности, точнее, не способен отразить всю полноту в обособленности; следовательно, важно учитывать каждый из них при изучении благополучия в совокупности, принимая во внимание как внешние, так и внутренние факторы.

### 1.1.4 Основные компоненты благополучия

***«Общее благополучие»***

Как и было сказано ранее, благополучие — это комплексное понятие, поэтому перечень его компонентов также разнится в различных публикациях. Во-первых, это связано с подходом и дисциплинарной принадлежностью. В психологии и социологии факторы могут значительно отличаться, но что касается бизнес-ориентированности, то их перечень чаще всего включает себя смесь из психологических, социальных и экономических параметров. Во-вторых, культурные и демографические особенности также стоит учитывать, поскольку оценка благополучия, в большинстве случаев являющаяся субъективной, сильно зависит от среды, в которой находятся люди, и перечень факторов может варьироваться.

Прежде чем переходить к компонентам благополучия сотрудников, необходимо перечислить те, которые рассматриваются при оценке «общего» благополучия. А. Лиджади (2018)[[63]](#footnote-63), по результатам литературного обзора, выделила десять наиболее часто встречающихся факторов в научных публикациях:

1. Удовлетворенность жизнью
2. Здоровье
3. Образование
4. Финансовое благосостояние
5. Социальный капитал
6. Принадлежность к сообществам
7. Тайм-менеджмент (time use)
8. Государственная политика
9. Окружающая среда
10. Религия

Ее перечень включает доминирующие факторы, которые выделяют для измерения всех подкатегорий благополучия. Так, степень удовлетворенности по каждому из компонентов влияет на финальный результат или «общее» благополучие. Посмотрев на этот список, можно увидеть, что он включает в себя особенности подходов из философии, психологии, социологии и экономики, что в очередной раз доказывает комплексность и обширность понятия.

Наиболее интересными в рамках данной ВКР являются удовлетворенность жизнью (субъективное благополучие), социальный капитал, здоровье и тайм-менеджмент, так как они в особенности актуальны для понимания благополучия сотрудника.

Во-первых, под тайм-менеджментом в данном случае подразумевается возможность находить баланс между личной (семейной) и рабочей жизнью, иными словами – Work Life Balance (WLB). Достижение этого баланса положительно влияет на уровень благополучия (Ayala et al., 2017)[[64]](#footnote-64). Однако, он многим обусловлен такими демографическими критериями как пол и место жительства, и его восприятие может быть дифференцированно на данном основании (Ilies et al., 2017)[[65]](#footnote-65). Более подробно об этом будет упомянуто в последующих разделах.

Во-вторых, удовлетворенность жизнью (life satisfaction) представляет собой субъективную оценку собственной жизни. Не разделяя ее на различные домены, такие как работа или семья, дается совокупная оценка, которая зависит от частоты положительных эмоций и аффектов (Longo et al., 2017)[[66]](#footnote-66).

В-третьих, социальный капитал представляет собой необходимость в построении и поддержании социальных связей для благоприятного функционирования в обществе (Hamilton et al., 2016)[[67]](#footnote-67). Принадлежность к различным социальным группам, осознание поддержки и причастности к событиям внутри них положительно сказываются на уровне общего благополучия. Рабочие коллективы являются одним из примеров такой среды, поэтому благополучие сотрудника связано с тем, как он себя ощущает среди коллег.

В-четвертых, ментальное и физическое здоровье во многом предопределяют уровень благополучия, поскольку, согласно многим исследованиям, именно они являются его детерминантами (Defenderfer et al., 2017)[[68]](#footnote-68). Интересно и направление связи между здоровьем и благополучием; она является двухсторонней – здоровье зависит от благополучия и наоборот (Howell, Kern, Lyubomirsky, 2007)[[69]](#footnote-69). В свою очередь, корреляция между состоянием здоровья и удовлетворенностью жизнью является положительной, поэтому чем выше уровень здоровье, тем выше уровень благополучия человека (Haller, Hadler, 2006)[[70]](#footnote-70).

***Субъективное благополучие***

Как было упомянуто ранее, основными компонентами субъективного благополучия являются позитивный и негативный аффект, а также степень удовлетворенности жизнью (Saklofske, Schwean, Reynolds, 2013)[[71]](#footnote-71). Преобладание позитивного над негативным ведет к более высокой оценке собственного благополучия, согласно Э. Динеру (1984)23. Однако более низкие оценки чаще всего свидетельствуют о высоком уровне стресса, тревожных состояниях и сильной неудовлетворенности жизнью и семьей. Тем не менее измерение субъективного благополучия не всегда ограничивается лишь оценкой эмоциональных состояний. Так, М. Ид и Р. Ларсен (2008)[[72]](#footnote-72) выделяли следующие компоненты, формирующие и влияющие на уровень субъективного благополучия:

1. Тип личности
2. Здоровье
3. Финансовое благополучие
4. Религия
5. Семейная жизнь
6. Рабочая жизнь
7. Удовлетворенность взаимоотношениями
8. Когнитивные процессы
9. Эмоциональная регуляция
10. Культурная принадлежность

Действительно, некоторые из пунктов схожи с перечнем основных компонентов «общего» благополучия. Однако главным отличием является то, что авторы не включают некоторые внешние факторы; состояние окружающей среды или политики государства. При измерении субъективного благополучия основной акцент делается на осознание и оценивание собственных чувств, ощущений и отношений по поводу различных аспектов жизни. Также интересным моментом является то, что тип личности часто упоминается, так как такие индивидуальные особенности могут влиять на восприятие и интерпретацию событий в жизни. Вдобавок, Э. Динер, C. Ойши, Р. Лукас (2003)[[73]](#footnote-73) также упоминали, что семейный статус, удовлетворенность браком и низкий уровень тревожности также влияют на субъективное благополучие.

Тем не менее важно отметить связь между чертами личности и уровнем субъективного благополучия. Обычно их рассматривают через «Большую пятёрку» (Big Five) – нейротизм, экстраверсия, открытость опыту, сознательность, уживчивость. Так, нейротизм и экстраверсия оказывают значительное влияние на субъективное благополучие, согласно Э. Динеру, С. Ойши и Р. Лукасу (2003)70. Это подтвердилось в исследовании М. Денев и Г. Купера (1998)[[74]](#footnote-74), где было установлено, что Нейротизм выступал наиболее предсказывающим фактором удовлетворенности жизни, счастья и негативного аффекта, в то время как Экстраверсия и Уживчивость – факторами позитивного аффекта. Эти выводы позже подтвердились в иных исследованиях, где было установлено, что именно Экстраверсия и Нейротизм являлись детерминантами уровня субъективного благополучия респондентов (J. Gutierrez et al., 2005[[75]](#footnote-75); E. Chico Libran, 2006[[76]](#footnote-76)).

Руководствуясь темой данной ВКР, стоит отметить, что взаимоотношения внутри семьи, удовлетворенность ею также важны для формирования уровня субъективного благополучия.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что субъективное благополучие во многом определяется преобладанием позитивного аффектом над негативным, а также уровнем удовлетворенности жизнью. В свою очередь, это предопределяется рядом факторов, как внутренними, так и внешними, однако важным положением является то, что индивидуум самостоятельно дает оценку, руководствуясь особенностями своего темперамента, принадлежностью к определенной культуре и пр. Более глобальные, внешние факторы как в «общем» благополучии в него не входят.

***Благополучие сотрудников***

Что касается компонентов благополучия сотрудников, то перечень также варьируется от публикации к публикации. Однако, его объединяет смесь из факторов объективного и субъективного благополучия. Будут рассмотрены консалтинговые и академические подходы:

1. Компоненты благополучия сотрудников [Источник: Составлено автором]

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Deloitte[[77]](#footnote-77)  | PwC[[78]](#footnote-78) | Gallup[[79]](#footnote-79) | Aon Hewitt[[80]](#footnote-80) |
| 6 компонентов:* Духовный (spitritual)
* Социальный
* Физический
* Финансовый
* Эмоциональный
* Профессиональный
 | 6 компонентов:* Физический
* Эмоциональный
* Ментальный
* Духовный
* Финансовый
* Социальный
 | 5 компонентов: * Профессиональный
* Социальный
* Физический
* Финансовый
* Общественный (community)
 | 5 Компонентов: * Физический
* Эмоциональный
* Финансовый
* Социальный
* Профессиональный (Work Life)
 |

В таблице выше приведена сводка основных компонентов благополучия сотрудников, определенных консалтинговыми компаниями. Как мы видим, структура почти идентична, и каждая из компаний ставит в приоритет ключевые детерминанты, а именно – физическое, финансовое, социальное и эмоциональное благополучие. Однако Gallup не акцентирует на эмоциональном аспекте отдельно, а лишь включает его в физические и социальные факторы, в то время как остальные компании идентифицируют его отдельно. Примечательна классификация PwC, т.к. они отделяют эмоциональный компонент от ментального, указывая на разницу между когнитивными и аффективными процессами.

В дополнение к идентификации основных компонентов благополучия сотрудников, фреймворк Deloitte предлагает расшифровку степени влияния на них – сотрудника и организации. Так, работодатель имеет наибольшее влияние на профессиональное, эмоциональное и социальное благополучие (их факторы), а сотрудник – на духовное, физическое и финансовое. Однако компания указывает на то, что обе стороны влияют на них, несмотря на небольшие различия в степени этого влияния.

Что касается академических публикаций, то чаще всего выделяют три основных компонента: счастье, здоровье и взаимоотношения. К. Ван Де Вурде, Дж. Пауве, М. Ван Вельдховен (2012)[[81]](#footnote-81) проанализировали 36 публикаций и, основываясь на них, определили 3 ключевых фактора, которые были упомянуты ранее. Данная классификация используется в концептуальных работах и эмпирических исследованиях (Grant et al., 2007)6. Тем не менее в эти 3 фактора входят следующие суб-факторы:

|  |  |
| --- | --- |
| **Компонент**  | **Основные положения** |
| 1. Счастье
 | * Субъективная оценка работником его опыта на работе (Grant et al., 2007)6
* Удовлетворенность работой и приверженность к работе (job commitment) как основные индикаторы уровня счастья (Appelbaumet al. 2000)[[82]](#footnote-82)
* Когнитивные и аффективные аффекты, т.к. измеряется отношение сотрудника к своему благополучию (C. Fisher, 2010)[[83]](#footnote-83)
* Индивидуальный уровень
 |
| 1. Здоровье
 | * Особый акцент на здоровье в организационном контексте
* Выделяют 2 компонента: стрессор (stressor) и напряжение (constrain) (P.Spector, S.Jex, 1998)[[84]](#footnote-84)
* Под стрессорами понимают загруженность на рабочем месте, нарушение WLB, которые ведут к формированию определенного уровня стресса
* Напряжение характеризуется выгоранием и уровнем стресса и выступает как ответная реакция на раздражители (стрессоры)
* Индивидуальный уровень
 |
| 1. Взаимоотношения
 | * Отдельно выделяются отношения между коллегами (кооперация), руководителем и организацией в целом (приверженность организации, поддержка и др.) (J. Purcell, N. Kinnie, 2007)[[85]](#footnote-85)
* Измеряется качество данных отношений
* Фокус не только на индивидуальном уровне
 |

1. Основные компоненты благополучия сотрудников [Источник: Составлено автором]

Таким образом, в академических публикациях чаще всего встречаются 3 основных компонента. В отличие от консалтинговых фирм, финансовый компонент не был упомянут. Главный акцент сделан на субъективные факторы, которые оцениваются на индивидуальном и организационном уровне.

В рамках данной ВКР, главным выводом по видению компонентов благополучия сотрудников является факт того, что многие консалтинговые компании и академические деятели обращают внимание на субъективное благополучие и его факторы, что в очередной раз подтверждает тезис о том, что оно является одним из ключевых в формировании уровня благополучия сотрудников.

### 1.1.5 Гендер и благополучие

Рассмотрев основные факторы, виды и подходы, влияющие на благополучие, стоит обратить внимание на гендер и его связь с благополучием. Действительно, многие научные публикации упоминали разницу в оценке благополучия среди мужчин и женщин. В чем заключаются данные различия и почему они важны?

***Неоднозначность зависимости благополучия от гендера***

К сожалению, как и в определении, классификации и подходах благополучия, единства в мнении насчет разницы, вызванной гендерной принадлежностью, до сих пор не наблюдается. Различные исследования предоставляют противоречивые выводы; либо у женщин наблюдается более высокий уровень субъективного благополучия, а у мужчин – наоборот (Fujita et al., 1991)[[86]](#footnote-86), либо у мужчин он выше, а у женщин – ниже (B. Stevenson, J. Wolfers, 2009)[[87]](#footnote-87). Вдобавок, в некоторых исследованиях отмечалось, что пол отнюдь не влияет на уровень субъективного благополучия (M. Okun, L. George, 1984)[[88]](#footnote-88). Итак, единство во мнении по этому вопросу отсутствует, однако было установлено, что женщины-респонденты из стран с низкими показателями гендерного неравенства были более удовлетворены жизнью и, как следствие, уровень их субъективного благополучия был выше (C. Batz, L. Tay, 2018)[[89]](#footnote-89). Также колоссальная разница в результатах объяснена тем, что, во-первых, различные инструменты и подходы могут способствовать образованию несоответствий; во-вторых, культурный контекст тоже представляет важность, поскольку более традиционные культуры подразумевают «жесткое» разделение на «феминные» и «маскулинные» факторы, в связи с чем исследователи сталкиваются с трудностями при интерпретации результатов (C. Batz-Barbarich, L.Tay, L. Kuykendall, H. Cheung, 2018)[[90]](#footnote-90).

***Гендерное неравенство и благополучие***

Ввиду того, что данная ВКР изучает благополучие сотрудниц женского пола в первую очередь, гендерное неравенство будет рассмотрено с позиции женщин. Фактор гендерного неравенства важен при изучении благополучия, т.к. неравный доступ к социальным институтам, давление общества, гендерные роли и иные препятствия повышают вероятность получения более низких оценок субъективного и общего благополучия среди женщин. Это связано с тем, что качество жизни во многом зависит от экономического благосостояния, состояния социальных связей, удовлетворенности различными сферами и др., следовательно, при невозможности получения равного доступа к этим благам увеличивается риск неудовлетворения потребностей (L.Tay, E. Diener, 2011)[[91]](#footnote-91).

На уровне гендерных различий и их влияния на уровень субъективного благополучия выделяют два основных фактора – биологический и социальный (C. Tesch-Römer, A. Motel-Klingebiel, M.J. Tomasik, 2008)[[92]](#footnote-92). Во-первых, что касается биологического, то в литературе до сих пор ведутся дискуссии, поскольку в эмпирических исследованиях результаты получаются довольно-таки спорными (M. Paludi, 2004)[[93]](#footnote-93). Однако было доказано, что женщины более подвержены депрессивным и тревожным состояниям в связи с выработкой гормонов эстрогена и прогестерона в период полового созревания, в течение менструального цикла и в послеродовой период (R. Lippa, 2005)[[94]](#footnote-94). Как результат, в определенные периоды негативный аффект может преобладать по биологическим причинам и негативно сказываться на благополучии. Во-вторых, под социальным понимают не только взаимоотношения в различных сферах жизни, но и экономические и политические факторы. Иными словами, он включает в себя условия жизни в определенном обществе. Во многих развивающихся и слаборазвитых странах до сих пор женщины не имеют равного доступа к большинству социальных институтов (WEF, 2022)88, что создает барьеры для улучшения объективного благополучия, которое в свою очередь, связано с общим и субъективным. Гендерное неравенство включает в себя множество аспектов: гендерное деление на рынке труда («мужские» и «женские» профессии), неравный доступ к ресурсам (разрыв в оплате труда) или политическим структурам (репрезентативность в парламенте и в высшем управлении государств) и др. В совокупности они оказывают влияние на уровень субъективного благополучия, чаще всего в негативном направлении, поскольку женщины находятся в неравном положении по сравнению с мужчинами (C. Tesch-Römer, A. Motel-Klingebiel, M.J. Tomasik, 2008)90.

Для начала стоит выделить основные параметры его измерения. Наиболее распространен вариант, предложенный WEF (World Economic Forum). Организация ежегодно публикует отчетность, в которой представлены основные сведения по закрытию гендерного разрыва. Выделяют 4 главных пункта: доступ к образованию, уровень здоровья, вовлеченность в политику и экономическое участие. Согласно последней публикации за 2021 год, общий разрыв удалось закрыть всего лишь на 68% (на 0.6 п.п. ниже по сравнению с 2020). Наибольшего результата удалось достичь в доступе к образованию и уровне здоровья (95%, в России – почти 100%), однако проблемными зонами так и остаются экономическое участие (58%) и вовлеченность в политику (22%) (WEF, 2022).[[95]](#footnote-95) Результаты варьируются в зависимости от географической принадлежности, однако лидерами являются Западная Европа и Северная Америка. Рассмотрим каждый из параметров:

1. **Экономическое участие**

Особую роль стоит уделить оплате труда. Как было выявлено ранее, субъективное благополучие тесно связано с качеством жизни. На 2022 год, разрыв в этой области до сих пор не удалось закрыть, и разница в оплате труда варьируется от 5% до 30% (в среднем) по разным странам (WEF, 2021)88. В силу многих обстоятельств, включая невозможность получать образование, совмещать уход за семьей и рабочими обязанностями, гендерную дискриминацию и др., женщины более подвержены получать меньшую заработную плату. Хоть и зависимость уровня благополучия от дохода не является сильной, она все же существует (A. Ferrer-i-Carbonell, 2005)[[96]](#footnote-96), и для некоторых людей может быть ключевым параметром уровня субъективного благополучия вне зависимости от пола. В связи с этим, разница в оплате труда может негативно влиять на благополучие обоих полов, и, учитывая системные критерии меньшей оплаты труда женщин, данная группа может быть больше подвержена рискам с этой точки зрения.

1. **Вовлеченность в политику**

Данный разрыв является наиболее проблемным, т.к. он закрыт лишь на 21.8% (WEF, 2021). Эмпирически было доказано, что участие в политике, проявление и защита своей гражданской позиции позитивно влияют на уровень субъективного благополучия (A. Lindholm, 2020)[[97]](#footnote-97). Уменьшение разрыва осуществляется неоднозначно в ряде стран, и на это выделяют ряд причин (ООН, 2020)[[98]](#footnote-98): во-первых, сохранение социо-экономических, личностных и социальных барьеров для выдвижения женщинами своих кандидатур; во-вторых, угрозы физического и ментального насилия; в-третьих, структурные гендерные стереотипы, подразумевающие, что женская кандидатура будет заинтересована исключительно в лоббировании решений, касающихся исключительно ее электората. Как результат, доля женщин в политике довольно-таки мала. В связи с этим женщины более подвержены испытывать дискомфорт и, как следствие, неудовлетворенность этой сферой жизни. При рассмотрении факторов, влияющих на благополучие, было установлено, что политическое участие также оказывает влияние. В особенности, это касается обществ, где распространена либеральная идеология, где гендерное неравенство имеет более сильное влияние, чем в консервативных (C. Li et al., 2019)[[99]](#footnote-99). Ч. Ли, М. Цукерман и Э. Динер (2021)[[100]](#footnote-100) установили, что в западном обществе невозможность участия в политической жизни государства снижает уровень благополучия женщин в силу неравенства, которое оказывает влияния на их удовлетворенность.

1. **Уровень здоровья**

В 2021 году разрыв был сокращен до 97.5%. Под ним подразумевается соотношение полов при рождении и продолжительность жизни с «полным здоровьем». Состояние здоровья очень важно при оценке благополучия, и данная проблема носит наиболее острый характер в слаборазвитых странах, где до сих пор отсутствует стабильность систем здравоохранения, затруднен доступ к средствам личной гигиены и др. Что касается развитых и развивающихся стран, то там ситуация немного различна, но она не исключает факт того, что неравенство все же сохраняется. Сохраняющаяся профессиональная сегрегация приводит к различной подверженности определенным болезням, инвалидности и травмам (K.Messing, L. Punnett, M. Bond et al., 2003)[[101]](#footnote-101). В то время как мужчины более подвержены физическим травмам, женщины наиболее склонны получить астму и иные проблемы с дыхательной системой из-за постоянного воздействия с химикатами на рабочем месте, а также заработать скелетно-мышечные расстройства из-за повторяющихся движений и искривленной осанки (A. Eng et al., 2011)[[102]](#footnote-102). Также неравномерное распределение домашних обязанностей ведет к нарушению сна, большему взаимодействию с бытовыми химическими материалами и др., что также негативно сказывается на уровне здоровья и, как следствие, на уровне благополучия. Вдобавок, женщины тратят больше времени на уход за членами семьи и больными, от 2 до 10 раз больше мужчин (A. Langer, A. Meleis, FM. Knaul et al., 2015)[[103]](#footnote-103), что негативно сказывается на их ментальном и физическом здоровье. Как результат, несмотря на «номинальное» закрытие разрыва, женщины все же испытывают неравенство в области здоровья, вызванное сохранением общественных норм и устоявшихся институтов.

1. **Доступ к образованию**

К 2021 году разрыв был закрыт до 95%, а в ряде стран, включая Россию, было достигнуто абсолютное равенство. Что касается связи образования с уровнем благополучия, единое мнение на этот счет отсутствует, так как результаты разнятся в зависимости от примененных моделей исследования (I. Kristoffersen, 2018)[[104]](#footnote-104). Тем не менее, неоднократно подтверждалось, что уровень образования положительно влияет на благополучие в случае, когда индивидуум интерпретирует его как ценность и его ожидания оправдываются, т.е. важен субъективный фактор (M. McBride, 2010)[[105]](#footnote-105). Однако получение образования может негативно сказываться на уровне субъективного благополучия, поскольку оно способствует образованию временных затрат; женщины больше подвержены этому, т.к. помимо основных обязанностей, они вынуждены тратить больше времени на уход за семьей и хозяйством, что приводит к конфликту интересов и несбалансированному графику (M. Wooden, D. Warren, R. Drago, 2009)[[106]](#footnote-106).

 Резюмируя, важно учитывать фактор гендерного неравенства в измерении благополучия, т.к. некоторые вытекающие из него особенности оказывают влияние на уровень субъективного благополучия женщин, в особенности тех, у кого есть несовершеннолетние дети, поскольку в их графике существуют дополнительные обязанности, приводящие к образованию конфликтных ситуаций. В свою очередь, во многом, это обусловлено сохранением гендерного неравенства.

О роли материнства будет упомянуто в следующем подразделе данной главы, посвященной анализу семейной и рабочей жизни, а также спилловер-эффектов.

### 1.1.6 Благополучие в организациях

В настоящий момент, количество публикаций на тему корпоративного благополучия (employee well-being) или благополучия сотрудников постепенно увеличивается с каждым годом, и во многом это связано с тенденциями построения устойчивого бизнеса, развития HR-бренда, социо-экономическими изменениями и другими факторами.

В академической литературе выделяют два основных подхода к изучению благополучия сотрудников – положительный и негативный (negative un-well-being). Наибольший интерес вызывал именно негативный, который исследовался через оценку синдрома «выгорания», уровня абсентеизма и профессионального стресса (occupational stress) (H. Huhtala, M.R. Parzefall, 2007)[[107]](#footnote-107). Хоть эти темы остаются актуальными в настоящее время, особенно при условиях пандемии COVID-19, положительная перспектива также набирает популярность в последние десятилетия. Это связано с активным развитием позитивной психологии, в том числе и в организационном контексте. Наиболее распространенным подходом является измерение вовлеченности сотрудников (employee engagement) (S. Cartwright, N. Holmes, 2006)[[108]](#footnote-108).

***Модель аффективного благополучия в организациях***

Хоть аффективный фактор является одним из ключевых детерминантов субъективного благополучия работников, выделяют и другие; например, социальные, когнитивные и психосоматические (J.E. van Horn, T. Taris, W.B. Schaufeli, P.J.G. Schreurs, 2004)[[109]](#footnote-109). Однако, в интересах данной ВКР, наиболее актуально учитывать именно аффективный компонент, поскольку внимание уделяется именно субъективному благополучию сотрудниц с детьми. Вдобавок, именно субъективный аспект является одним из основополагающих элементов при измерении «общего» благополучия (Diener et al., 2009)[[110]](#footnote-110).

П. Уорр (2007)[[111]](#footnote-111) разработал модель аффективного благополучия сотрудников, основываясь на циркумплексной модели аффекта (D. Watson, A. Tellegen, 1985)[[112]](#footnote-112). Аффективные состояния, связанные с профессиональной деятельностью, разделены на 4 квадранта: трудоголизм (workaholism), вовлеченность (work engagement), выгорание (burnout), удовлетворенность работой (job satisfaction). Оси показывают низкий или высокий уровень удовольствия (pleasure) и активизации (activation):



1. Модель аффективного благополучия сотрудника (Warr, 2007)

Вовлеченность характеризуется высокими уровнями активизации и удовольствия, что означает позитивный эффект как для сотрудника, так и для организации, поскольку это включает в себя высокую мотивацию и интерес, что приводит к позитивному благополучию. Это наилучший исход как для работодателя, так и для сотрудника. Трудоголизм, в свою очередь, отмечается высокой долей активизации, но низким уровнем удовольствия, что чаще всего приводит к выгоранию – стойкому негативному состоянию, сопровождающемуся истощением, цинизмом и снижением профессиональной активности. Трудоголизм может быть выгоден компаниям с определенной культурой и типом деятельности, однако в долгосрочной перспективе это может приводить к низкому благополучию. Удовлетворенность работой изображена как низкая активизация и высокий интерес, однако это не означает, что сотрудник не намерен активно работать; под удовлетворенностью в данном случае подразумевается позитивные ощущения сотрудника насчет деятельности, которой он занят. Задачей организации является переход в квадрант «вовлеченность» с целью достижения как максимальной активизации, так и сохранения высокого уровня удовольствия.

Данная модель может послужить полезным инструментом для более глубокого подхода к изучению благополучия сотрудника, а ее аффективный подход в очередной раз доказывает важность субъективного благополучия.

***Преимущества для организаций***

Эмпирически было доказано, что низкий уровень благополучия ведет к более высоким финансовым и нефинансовым затратам, так как оно часто сопровождается депрессивными состояниями, пониженной самооценкой, гипертонией, злоупотреблением алкоголем и наркотическими веществами среди сотрудников (Quick et al., 2012)[[113]](#footnote-113). В последствии это приводит к более высоким уровням абсентеизма и текучести кадров, низкой эффективности и вовлеченности, что отрицательно сказывается на показателях организаций.

Таким образом, выделяют ряд основных преимуществ для организаций, когда уровень благополучия сотрудников находится на высоком уровне:

1. Более высокая производительность труда (T. A. Wright, R. Cropanzano, D.G. Bonett, 2007)[[114]](#footnote-114)
2. Улучшение физического здоровья, в частности понижение риска образования сердечно-сосудистых заболеваний (Wright et al., 2009)
3. Более низкий уровень текучести кадров (T. A. Wright, R. Cropanzano, D.G. Bonett, 2007)[[115]](#footnote-115)
4. Повышенная адаптивность и готовность к изменениям (Gallup, 2015)[[116]](#footnote-116)
5. Увеличение рыночной стоимости компании (R. Goetzel, 2016)[[117]](#footnote-117)
6. Улучшение ментального здоровья, уменьшение шансов развития депрессии и иных заболеваний (R.M. Merrill, P. Taylor, S.G. Aldana, 2008)[[118]](#footnote-118)
7. Укрепление бренда работодателя (Optum, 2019)[[119]](#footnote-119)

Данные преимущества были выделены и оценены после имплементации программ благополучия (employee well-being/wellness program) среди компаний. Однако было определено, что для наилучшего эффекта необходимо интегрировать данные программы в повседневную деятельность организаций, так как их обособленное и отстраненное применение может не дать ожидаемых результатов; это связано с парадоксом благополучия (H. Ho, B. Kuvass, 2020)[[120]](#footnote-120). Его суть заключается в том, что в каких-то случаях высокий уровень благополучия сотрудников оказывает положительное влияние на организацию, а в каких-то – отрицательную. Чаще всего это соотносится с уровнем применяемых корпоративных программ благополучия и эффективностью/удовлетворенностью сотрудников. В исследовании норвежских компаний было установлено, что связь между применяемыми практиками и благополучием сотрудников не является линейной, поэтому после определенной точки уровень благополучия либо не изменяется, либо снижается, а расходы компании продолжают расти. В связи с этим работодатели должны учитывать данный фактор и тщательно подбирать практики, направленные на улучшение благополучия сотрудников, с целью достижения синергического эффекта.

Особое внимание стоит уделить политике Diversity & Inclusion (D&I). Результаты исследований, касающихся разнообразия и его влияния на благополучие сотрудников, являются противоречащими. Причиной этому может служить неверный подход к расширению состава сотрудников по принципу разнообразия без последующих изменений в корпоративной культуре и стиле управления (A. Jaiswal, L. Dyaram, 2019)[[121]](#footnote-121). Однако открытое сотрудничество, некоторая свобода в принятии решений, психологическая безопасность, вовлеченность в ключевые проекты организации, контроль за случаем дискриминации как результаты политики Diversity & Inclusion оказывают позитивное влияние на благополучие сотрудника, включая его субъективный компонент (T. Ashikali, S. Groeneveld, 2015)[[122]](#footnote-122).

***Влияние COVID-19***

Пандемия COVID-19, начавшаяся в 2020 году, оказала сильное влияние на восприятие благополучия сотрудниками. Неожиданные изменения привели к более высоким уровням воспринимаемого одиночества, паническим и депрессивным состояниям и, как следствие, к более низкому уровню благополучия среди сотрудников (Waters et al., 2021)[[123]](#footnote-123). Перевод на удаленный формат также сопровождался ощущением потери смысла в работе и высоким уровнем неопределенности (J. Ouwerkerk, J. Bartels, 2020)[[124]](#footnote-124). Таким образом, пандемия COVID-19 подняла вопрос о важности ментального здоровья сотрудников, которое, безусловно, принималось во внимание и ранее, но новый контекст только усилил его важность и актуальность (Becker et al., 2022).[[125]](#footnote-125)

Вдобавок, эмпирически было установлено, что оказание помощи сотрудникам во времена кризиса содействует поддержанию и улучшению благополучия. Безусловно, ранее проводились похожие исследования, однако лишь на определенных географических рынках, где существовал локальный кризис (страны Африки и Южной Америки) или в условиях влияния глобального экономического кризиса 2008 года. COVID-19, в свою очередь, затронул большее количество государств, хоть и степень влияния оказалась различной. Тем не менее резкий переход на дистанционный режим, высокий уровень неопределенности и неизвестности отличили кризис COVID-19 от предыдущих, и уровень благополучия среди сотрудников значительно снизился во время первой волны, но предоставленная организациями помощь в последствии позволила повысить уровень благополучия работников (M. Mihalache, O.R. Mihalache, 2021)[[126]](#footnote-126).

Макроэкономическое влияние, отраженное в снижении заработной платы или потери рабочего места, также оказало влияние на снижение уровня благополучия. В большей степени это затронуло женщин ввиду особенностей профессиональной сегрегации (большее количество женщин было занято в отраслях, наиболее пострадавших от пандемии) и увеличением количества времени неоплачиваемого труда из-за ухода за членами семьи. Как результат, благополучие женщин-сотрудниц оказалось под большим давлением (B. Etheridge, L. Spantig, 2020)[[127]](#footnote-127).

COVID-19 также повлиял на распределение основных детерминантов благополучия сотрудников в некоторой степени (M. Cotofan et al., 2021)[[128]](#footnote-128). Так, снизилась актуальность эвдемонических факторов (достижения, цель и развитие), однако это может быть кратковременным эффектом, обусловленным повышением тревожности за сохранение рабочего места, заработной платы и остальных фундаментальных потребностей. В свою очередь, увеличилась ценность гибкого графика и возможности постоянного контакта с руководителем, так как это позитивно сказывалось на «психологической» безопасности работников. Тем не менее, несмотря на некоторые различия, основные детерминанты благополучия сотрудников остались прежними, и организации, в которых благополучие сотрудников идентифицировалось как важный аспект, показали свою готовность реагировать на непредвиденные и кризисные ситуации.

Фактор COVID-19 важен в данной ВКР, так как данные собирались весной 2021 года – в разгар пандемии.

## 1**.2 Взаимодействие между семейными и рабочими ролями**

Данная ВКР нацелена на изучение связи между влиянием рабочей и семейной жизни на субъективное благополучие сотрудниц с детьми. Данный подраздел будет включать в себя обзор основных теорий, связанных с изучением взаимодействия семейной и рабочей жизни, роли материнства, важность баланса между жизнью и работой (work-life balance), а также – представление концептуальной модели и вывод гипотез.

### 1.2.1 Определение и теории

***Социальная роль***

Для начала стоит дать определение понятию «роль». Так, согласно Дж. Хиссу (2017)[[129]](#footnote-129), социальная роль – это «*Cоциально определяемая модель поведения, которая ожидается от человека, занимающего определенное положение в социуме, или принадлежит к определенной социальной категории».* Интерес к изучению ролей возник в начале двадцатого века, и с тех пор является важной составляющей всех социальных наук. У человека может быть несколько ролей одновременно, и их разделяют на несколько основных категорий (T. K. Shackelford, V.A. Weekes-Shackelford, 2018)[[130]](#footnote-130):

|  |  |
| --- | --- |
| **Тип** | **Описание** |
| 1. Базовые (basic)
 | Принадлежность к крупным социальным категориям (пол, возраст, этническая принадлежность); оказывают сильное влияние на другие роли, отличные от базовых.  |
| 1. Должностные или статусные (position or status)
 | Данный тип ролей может быть основан на определенном типе занятости (например, врач, менеджер, режиссер и др.) или семейных отношениях (жена, дочь и др.); наибольшую важность представляет при определении поведения человека в определенных социальных ситуациях (например, на рабочем месте или в определенной группе – семье, университете и др.) |
| 1. Функциональные групповые (functional group)
 | Этот тип ролей возникает неформально, в процессе взаимодействия внутри различных социальных групп. Человек подстраивается под определенный социальный контекст, и с этим могут быть связаны такие роль как «советник», «посредник» и др.  |
| 1. Оценочные (value)
 | Данные роли возникают при применении оценочных категорий «хорошо» и «плохо», т.е. через «примерку» этических и нравственных линз. Примерами могут быть такие наименования как «герой», «злодей», «святой» и многие другие. |

1. Типы социальных ролей [Источник: Составлено автором]

Role Theory или «Ролевая теория» широко распространена в социологии и социальной психологии, и перечень основных типов ролей, описанный выше, является выдержкой из данной теории. Она начала разрабатываться в 20-30-ых годах двадцатого века, однако наибольший прорыв случился в 50-ые, когда стали появляться новые понятия, в особенности – «ролевой конфликт» (R.W. Connell, 1979)[[131]](#footnote-131). Важным положением является то, что роли могут быть предписанными и приобретенными.

Что касается семейных и рабочих ролей, то они относятся к категории «должностных или статусных» и предполагают определенный паттерн поведения в конкретной социальной среде – на работе или в домашних условиях. Безусловно, они могут выполняться одновременно, однако результат может быть как позитивным, так и негативным.

Помимо теории ролей будет рассмотрен ряд других теорий, использующихся в изучении взаимодействия между семейными и рабочими ролями. Их перечень представлен в таблице ниже:

|  |  |
| --- | --- |
| Теория | Основные положения |
| Расширенная теория экологических систем У. Бронфенбреннера *(Extended Bronfenbrenner’s (1979) Ecological systems theory)* (P.Voydanoff, 2007)[[132]](#footnote-132) | Оригинальная модель У. Бронфенбреннера (1979)[[133]](#footnote-133) была разработана для управления развитием детей, однако позже получила более широкое распространение. Он выделял 5 основных уровней среды: микросистему, мезосистему, экзосистему, макросистему и хроносистему. Наиболее влиятельной является микросистема, поскольку именно включает в себя области, в которых происходят личные отношения на работе, дома и в социуме. П. Войданов адаптировала оригинальную модель под изучение взаимодействий между рабочими, семейными и социальными (community) ролями. Дополнив каждую из областей понятиями «требований» и «ресурсов», она указывает на то, что могут происходить перекрытия и проницаемость между жизненными доменами в отличие от оригинальной теории с «полупроницаемыми мембранами». Как результат, расширенная версия помещает три взаимосвязанные сферы работы, семьи и сообщества в более крупную макросистему, и ни одна из них не является важнее другой «априори»; это зависит от контекста. Тем не менее данная теория поддавалась критике из-за того, что работа была представлена как «черный ящик» - без предоставления каких-либо разъяснений об ее понимании и представлении (B. Pocock, P. Williams, N. Skinner, 2012)[[134]](#footnote-134). Редко используется в организационной психологии. |
| Теория границ (*Boundary theory*) (Ashforth et al., 2000)[[135]](#footnote-135) | Данная теория нацелена на изучение взаимодействия между работой и другими областями жизни, включая семью, посредством «очертания границ». Они становятся более четкими, когда роли дифференцированы, а переход между ними упрощается, когда они являются взаимодополняющими друг для друга. Предпочтения о четком разделении или «стирании» выстроенных границ являются индивидуальными. Тем не менее размытие границ или ролей представлены как некоторая «путаница», когда обе роли могут быть чрезмерно интерферированы. Границы различают по их гибкости (flexibility) – *«Степени, в которой физические маркеры времени и местоположения, такие как рабочее время и рабочее место, могут быть изменены»* и проницаемости (permeability) – «*Степени, в которой человек, физически находящийся в одной области, может быть психологически связан с другой»* (D.T. Hall, J. Richter, 1988)[[136]](#footnote-136). В рамках данной теории наибольшее внимание уделяется рабочим условиям (график, формат работы), поскольку они во многом предопределяют возможность контроля границ между ролями.  |
| Теория потребностей *(Need theory)* как частный случай Теории Cамодетерминации (*Self-determination Theory)* (E.L. Deci, R.M. Ryan, 2012)25 | Теория самодетерминации также используется при оценке благополучия, однако получила некоторое распространение и в изучении взаимодействия семейных и рабочих ролей. Согласно это теории, выделяют 3 базовые психологические потребности: автономию, компетентность и связанность (relatedness). Они и являются ключевыми в Теории потребностей, и ввиду предполагаемых врожденных стремлений к росту и постоянному развитию, люди стараются интегрировать свой опыт в самоощущение (sense of self). В это время социальная среда является ключевым катализатором исхода, и от нее зависит позитивный или отрицательный результат; ей может выступать как работа, так и семья, а также другие сферы жизни. Эта теория часто используется для оценки одновременного участия в нескольких ролях, чаще всего в позитивном ключе; эмпирические исследования доказали, что дисбаланс в одной из потребностей, например, на работе, может быть компенсирован за счет семьи или наоборот (R.C. Barnett, J.S. Hyde, 2001)[[137]](#footnote-137);  |
| *Border theory* (S.C. Clark, 2000)[[138]](#footnote-138) | В отличие от Теории границ (boundary theory), данная теория исключительно направлена на изучение взаимодействия между работой и семьей. Еще одним различием является определение самих границ, т.к. они включают в себя не только психологические категории, но и материальные границы, отраженные в разделении времени, мест и людей. Они расположены на континууме «слабый-сильный». Слабые границы являются более проницаемыми и гибкими, поэтому они способствуют смешению ролей, а сильные – наоборот. Здесь также высока роль работодателя, поскольку во многом он определяет условия работы и их влияние на баланс работа-семья. В случае расхождения интересов работника и организации, это может перерастать в конфликт.  |
| Теория переливов (*Spillover theory*) (G.L. Staines, 1980)[[139]](#footnote-139) | Согласно данной теории, участие в одной из сфер жизни оказывает непосредственное влияние на другую. Является одной из наиболее распространенных при изучении взаимодействия между семьей и работой. Спилловер-эффекты могут быть положительными и отрицательными, а также осуществляться от семьи к работе (family-to-work) и от работы к семье (work-to-family). Вдобавок, спилловер-эффект может обладать аффективным (affective) эффектом (передача настроений, эмоций и установок из одного домена другому) и инструментальным (instrumental) – миграция навыков, полученных в одном домене в другой. Данная теория примечательна тем, что она направлена на изучение не только негативных исходов взаимодействия между ролями, но и положительных, что делает подход более разносторонним. |

1. Обзор теорий, связанных с рабочими и семейными жизнями [Источник: Составлено автором]

Таким образом, выше представлены одни из наиболее популярных теорий при изучении влияния рабочей жизни на семейную и наоборот. Теория ролей лежит в их основе, поэтому она была рассмотрена обособленно. Руководствуясь основными положениями рассмотренных теорией, было принято решение использовать Теорию Переливов (Spillover theory), поскольку она включает в себя не только негативные исходы (конфликт), но и положительные, что наиболее актуально в постоянно меняющейся современной среде (A.S. Bell, D. Rajendran, S. Theiler, 2012)[[140]](#footnote-140). Вдобавок, именно данную теорию чаще всего используют при изучении связи между рабочими и семейными жизнями и субъективным благополучием сотрудников (M.J. Sirgy et al., 2020)[[141]](#footnote-141).

### **1.2.2 Взаимодействие между ролями**

Как было выявлено выше, взаимодействие между ролями может быть выражено через негативный или позитивный исход. В первом случае – это конфликт между семьей и работой (work-family conflict), во-втором – обогащение (work-family enrichment).

***Work-family and family-work conflict***

Негативный спилловер эффект обычно находит отражение в конфликте. Согласно Дж. Гринхаусу и Н. Бейтеллу (1985)[[142]](#footnote-142), конфликт между работой и семьей – это «*Особенная форма межролевого конфликта, возникающего по причине несоответствия требований, исходящих от семейных и рабочих ролей*». У него может быть два направления – от работы к семье и от семьи к работе. Хоть эти понятия являются разными, их часто используют вместе, поскольку во многом их предпосылки являются едиными (A. Ahmad, 2008)[[143]](#footnote-143). Дж. Гринхаус и Н. Бейтелл выделили 3 типа возникающих конфликтов:

1. *Связанные со временем (time-based):* возникают при условии, что время, посвященное одной роли, затрудняет участие в другой
2. *Основанные на напряжении (strain-based*): возникают при условии, что стресс, возникающий в одной роли, переносится на другую с последующими симптомами напряжения (например, тревогой, раздражительностью), в свою очередь, снижающими эффективность во второй роли
3. *Основанные на поведении (behaviour-based):* возникают при условии того, что поведение, эффективное в одной роли, неадекватно применяется для другой, что снижает эффективность во второй роли

Данная классификация является широко распространённой и используется как для категоризации конфликтов работа-семья и семья-работа. А. Ахмад (2008)143, основываясь на анализе доступных источников, предложил три группы факторов, способствующих образованию конфликта:

1. *Связанные с работой:* тип занятости, привязанность к рабочему времени, гибкость работы, ролевая перегрузка, вовлеченность в работу (involvement)
2. *Связанные с семьей:* количество детей, вовлеченность в семейные дела, стадия жизни, участие семьи
3. *Индивидуально-личностные:* система жизненных ценностей, перфекционизм, локус контроля, гендерно-ролевая ориентация

Данные факторы оказывают влияние на формирование конфликта в обоих его направлениях. Важно отметить, что под вовлеченностью в работу подразумевается степень, на которую индивидуум «включен» в работу. Например, во внерабочее время сотрудник думает о задачах и проблемах, связанных с работой, а не фокусируется на своей семейной роли. Это означает, что люди с высоким уровнем психологической вовлеченности в свою работу могут быть более озабоченным ею и уделять данной роли чрезмерное количество энергии за счет своей семейной роли, что приводит к конфликту между работой и семьей (C. Darcy, A.M. Carthy, 2007)[[144]](#footnote-144). То же самое относится к несбалансированной вовлеченности в семейную жизнь, приводящей к конфликту семья-работа (D.S. Carlson, K.M. Kacmar, 2000)[[145]](#footnote-145).

Безусловно, конфликт между ролями ведет к ряду негативных последствий как для сотрудника, так и для работодателя. Говоря о сотрудниках, в первую очередь, это касается ментального и физического здоровья. Так, у сотрудников с ярко выраженным конфликтом между работой и семьей наблюдаются учащенные случаи депрессивных состояний (Y. Zhang, J.F. Duffy, J. F., E.R. Castillero, 2017)[[146]](#footnote-146), проблемы внутри семьи (C.A. Higgins, L.E. Duxbury, R.H. Irving, 1992)[[147]](#footnote-147), пониженные уровни удовлетворенности жизнью и, как следствие, низкое благополучие (A.Z. Stoeva, R.K. Chiu, J.H. Greenhaus, 1992)[[148]](#footnote-148). Ухудшенное ментальное здоровье приводит к низким показателям при оценке собственного благополучия, что представляется деструктивным для организаций. Это проявляется в повышенной текучести кадров, низком уровне корпоративного благополучия, пониженной удовлетворенностью работой, более частых случаях эмоционального выгорания и др. (Johnson et al., 2005[[149]](#footnote-149); J.H. Greenhaus, N.J. Beutell, 1985[[150]](#footnote-150)).

Из анализа литературы можно сделать вывод о том, что конфликт между работой и семьей оказывает негативное влияние на благополучие сотрудников, включая его субъективный компонент, поскольку наибольшее давление оказывается именно на психологическое здоровье.

***Work-family and family-work enrichment***

Противоположностью конфликта между семьей и работой является обогащение (enrichment). По аналогии с конфликтом, оно также имеет двухстороннюю направленность – от семьи к работе и от работы к семье. Его определение выглядит следующим образом: «*В какой степени опыт в одной роли улучшает качество жизни в другой»* (J.H. Greenhaus, G.N. Powell, 2006)[[151]](#footnote-151). Его можно охарактеризовать как позитивный спилловер-эффект.

В литературе большее влияние уделяется именно негативному взаимовлиянию ролей, т.е. конфликту, однако популярность позитивной психологии сдвинула фокус на преимущества совмещения ролей и их пересекаемости (D.R. Crane, E.J. Hill, 2009)[[152]](#footnote-152).

Дж. Гринхаус и Г. Пауэлл (2006)151 выделяли 5 ключевых ресурсов, приобретенных в одной роли и возможных к использованию в другой:

1. Навыки
2. Физические и психологические ресурсы
3. Социальные ресурсы
4. Гибкость
5. Материальные ресурсы

Механизм работы довольно-таки прост, и его можно продемонстрировать на примере; например, сотрудник научился управлять негативными эмоциями в результате тренинга в организации. Теперь он более спокоен, эффективен, его отношения с коллегами налажены, и его заработная плата выросла из-за улучшенных результатов. В целом, он находит себя в благоприятном состоянии, и его позитивный опыт на работе переносится на семейную жизнь. Он более уравновешен дома, так как полученные на работе навыки используются и в другой роли. Как итог, можно увидеть пример обогащения между семейной и рабочей ролью. По аналогии, это может произойти и от семьи к работе, однако для работодателей более эффективно способствовать спилловеру от работы к семье (WFS), т.к. это находится в сфере его влияния. Согласно литературе, наиболее распространенными практиками являются те, которые направлены на предотвращение и минимизацию последствий конфликта:

1. Изменение типа лидерства внутри компании, уход от чрезмерной авторитарности (Hill et al., 2016)[[153]](#footnote-153)
2. Внедрение организационных программ, связанных с благополучием (S. Keoboualapheth, S. Sabil, T.K. Wah, 2017[[154]](#footnote-154); R.A. Matthews, J.H. Wayne, M.T. Ford, 2014[[155]](#footnote-155))
3. Создание более гибкого графика работы (S. Keoboualapheth, S. Sabil, T.K. Wah, 2017)154

Применяя данные практики, работодатели увеличивают шансы минимизации конфликта между ролями и создания эффекта обогащения между ними. Как результат, позитивные эффекты можно разделить на 3 категории, согласно мета-исследованию Л. Макналл, Дж. Никлин, А. Масуды (2010)[[156]](#footnote-156):

1. Относящиеся к работе (повышенная удовлетворенность работой, более высокий уровень приверженности организации и вовлеченности, пониженные показатели текучести кадров)
2. Не относящиеся к работе (повышенная удовлетворенность жизнью в целом и семейным доменом, отношениями с семьей)
3. Относящиеся к здоровью (улучшенное ментальное и физическое здоровье)

Как можно заметить, это является полной противоположностью исходам конфликта между ролями, и ситуация обогащения между ними создает положительные результаты как для организации, так и для работника, однако стоит учитывать и негативные, и позитивные составляющие участия в нескольких ролях одновременно.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что участие в рабочих и семейных ролях может быть как позитивным, так и негативным. Во многом это зависит от условий работы, поэтому работодатель должен быть бдительным к возможным конфликтам на данной почве и способствовать их минимизации. Важно отметить, что конфликт и обогащение не всегда являются синонимами спилловер-эффектов, однако в научных публикациях существует допущение об их взаимозаменяемости, которому я буду следовать в данной работе (J.H. Wayne, 2009)152.

### 1.2.3 Роль Work-life Balance

Work-life balance (WLB) – термин, пришедший в русский язык из англоязычного мира, где и зародилось само понятие. Наиболее распространенным вариантами перевода в русскоязычных публикациях являются следующие: «баланс между работой и личной жизнью», «совмещение работы и личной жизни», «баланс ‘работа – жизнь’» и др.; тем не менее чаще встречается употребление термина в исходной форме, т.е. без перевода на русский язык.

Концепция WLB довольно-таки многогранна, так как включает в себя целый ряд различных компонентов, и ввиду этого научные деятели до сих пор не сошлись на «базовом» или «общепринятом» определении[[157]](#footnote-157). Это вызвано тем, что у разных авторов существуют собственные классификации детерминантов, определяющих достижение или, наоборот, нарушения баланса, что в последствии влияет на дефиницию данного понятия. Вдобавок, принадлежность к определенным теоретическим подходам, например, фокус на организационной психологии, проблемах равенства или салиентности, и временные промежутки также оказывают влияние на финальный вариант формулировки определения WLB. Таким образом, выделяют следующие определения Work-life balance:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Автор** | **Год публикации** | **Определение** |
| В.Гуд  | 1960 | «*Как участие в нескольких жизненных ролях истощает ресурсы и способствует образованию стресса и напряжения*»[[158]](#footnote-158) |
| Л.Даксбери, К.Хидженс  | 2001 |  «*Отсутствие конфликта «работа-семья» в сочетании с высоким уровнем удовлетворенности в каждой из сфер*»[[159]](#footnote-159) |
| К.Кирхмайер | 2000 | «*Достижение баланса возможно при выполнении условий того, что время, энергия и* *приверженность человека равномерно распределяются среди жизненных ролей»[[160]](#footnote-160)* |
| С.Маркс, Ш.МакДермид  | 1996 | *«Условия баланса соблюдаются при достижении полной включенности в выполнение жизненных ролей»[[161]](#footnote-161)* |
| Т.Каллиат, П. Броу | 2008 | *«Степень, при которой потребности в автономности, компетентности и установлении социальных связей полностью удовлетворяются» [[162]](#footnote-162)* |
| Д.Грживач, Д.Карлсон | 2007 | «*Выполнение ролевых ожиданий в рабочих и семейных сферах, обговоренных индивидуумом и его/её партнером» [[163]](#footnote-163)* |

1. Варианты определения Work-life balance [Источник: Составлено автором]

Из данного перечня можно увидеть ряд закономерностей: во-первых, в каждом из определений фигурируют семейные и рабочие роли, связанные с ними ожидания; во-вторых, многие из них были сформулированы, основываясь на принципах теории ролей (Role Theory), теории самодетерминации (Self-determination theory), а также – на теории сохранения ресурсов (The Conservation of Resources theory). Это можно объяснить тем, что феномен work-life balance появился по мере изучения конфликта между работой и семьей (Wong et al., 2021)[[164]](#footnote-164). Изначально было принято идентифицировать его как «work-family balance», однако позже такой подход поддался критике из-за его «ограниченности» и игнорировании лиц, не состоящих в браке и др., и было принято решение адресовать его как WLB (J.M. Haar, 2013)[[165]](#footnote-165).

Тем не менее существует мнение, что работа и семья не должны выступать как конкурирующие роли, а, наоборот, дополнять друг друга для создания «*лучшей, полноценной жизни*» (T.M. Thrash, A.J. Elliot, 2003)[[166]](#footnote-166). Это означает, что совмещение обеих ролей может приводить к позитивным исходам, поэтому соблюдение баланса между работой и жизнью является ключевым компонентном для высокого уровня благополучия, а также – для минимизации конфликта и повышения обогащения.

Проблема поиска баланса между работой и жизнью стала актуальной в двадцатом веке и остается таковой и в настоящее время. Этому способствовал ряд причин: рост занятости среди женщин, деиндустриализация экономики и переход к сервисной, популярность феминизма, появление новых рабочих мест и интенсификация жизни (J. MacIness, 2006)[[167]](#footnote-167).

Существуют два основных подхода к измерению WLB – структурный и индивидуальный. К структурному относятся демографические тренды (миграция, рождаемость, жизненный цикл), социальное обеспечение (welfare provision), социальная защищенность (social security), к индивидуальному - личные обстоятельства, деление семейных обязательств и восприятие благополучия (F. Pichler, 2009)[[168]](#footnote-168). По аналогии с благополучием, можно увидеть объективные и субъективные факторы, определяющие баланс между работой и жизнью.

Говоря о связи между WLB и субъективным благополучием, К. Вонг и др. (2021)164 в своем исследовании установили, что субъективное благополучие может быть использовано в качестве потенциального модератора в отношениях между WLB и благополучием сотрудника. Данные результаты в очередной раз подтвердили взаимосвязь между рассматриваемыми концепциями.

Говоря о настоящем времени, COVID-19 повлиял на большую осведомленность о важности WLB. Так, консалтинговые фирмы McKinsey[[169]](#footnote-169) и Deloitte[[170]](#footnote-170) (2021), а также организация World Economic Forum (2021)[[171]](#footnote-171) указали на то, что после начала пандемии многие сотрудники стали испытывать проблемы с поддержанием баланса между рабочими и семейными ролями. В частности, это коснулось женщин ввиду увеличенной загруженности домашними делами. В кризисное время случилась некоторая переоценка ценностей, обусловленная стиранием границ между рабочим и личным временем (удаленная работа), увеличенным психологическим давлением и др. Как результат, большее количество сотрудников стало жаловаться на неудовлетворительное состояние ментального и физического здоровья. Из анализа литературы можно сделать вывод о том, что данный пример негативного спилловер-эффекта показывает связь между балансом между рабочими и семейными ролями и субъективным благополучием сотрудников.

### **1.2.4 Гендер и совмещение ролей**

Упоминая рабочие и семейные роли, очень важно уделить внимание таким факторам, как гендер (в данной работе подразумеваются его биологические и социальные конструкты), а также материнство.

***Гендерное неравенство и стереотипы***

В научной литературе существует ряд исследований, в которых было установлено, что гендерное неравенство находит свое отражение в том, что больше женщин заняты неоплачиваемым трудом, связанным за уходом за детьми и другими членами семьи. Это приводит к тому, что женщины чаще отмечают ухудшенное физическое и моральное состояние, проявляющееся в виде напряжения, депрессивных и тревожных состояний, истощения (L. Duxbury, C. Higgins, R. Smart, 2011[[172]](#footnote-172); Clancy et al., 2020[[173]](#footnote-173)). Более того, после вступления в роль опекуна (caregiver) женщины чаще переходят на режим неполного рабочего дня или вовсе уходят с работы и не возвращаются на рынок труда (Y. J. Lee et al., 2015[[174]](#footnote-174)). Дисбаланс между рабочей и семейной сферой приводит к конфликту, что сказывается на негативном уровне благополучия у женщин (H.T. Bainbridge, E. Palm, M.M. Fong, 2021)[[175]](#footnote-175).

Неравномерное распределение обязанностей по уходу за членами семьи между мужчинами и женщинами, в первую очередь, обусловлено гендерными стереотипами. Как следствие, это приводит к гендерному неравенству в экономическом и политическом участии, доступу к образованию и уровне здоровья. Об этом было упомянуто в работе ранее, однако в дополнение стоит упомянуть о роли стереотипов. Их можно разделить на две крупные группы: описательные (descriptive), т.е. как мужчины и женщины себя ведут, и предписываемые (prescriptive) – как они должны себя вести (A.M. Koenig, 2018)[[176]](#footnote-176).

Во-первых, разделение на «мужские» и «женские» профессии до сих пор сохраняется, хоть и был достигнут некоторый прогресс в сокращении данного разрыва. В курсовой работе за 3 курс я проводила собственное исследование, по результатам которого было установлено, что диспропорция в занятости проявлялась в том, что женщины были более заняты в сферах, связанных с социальной работой (учитель, врач, медсестра и т.д.), а мужчины – в промышленности и отраслях, где необходим тяжелый физический труд (Хваткова М.И., 2021)[[177]](#footnote-177). Во многом это обусловлено как раз доминирующими стереотипами в обществе.

Во-вторых, согласно теории ролевого соответствия (Role Congruity theory), лица, действующие не в соответствии с ожиданиями от их роли, часто сталкиваются с негативными реакциями, проявляющимися в неблагоприятным отношении или поведении со стороны окружающих (A.B. Diekman, W. Goodfriend, 2006)[[178]](#footnote-178). Например, если руководитель мужчина ведет себя слишком «мягко» по отношению к подчиненным, а женщина – наоборот, многие интерпретируют это как «нарушение гендерных норм», за что полагается «наказание». В первую очередь, это влияет на построение личных отношений с другими сотрудниками, и такие «нарушения», особенно в традиционном обществе, обычно наказывается недоброжелательностью, игнорированием и унижениями. Далее, это может приводить к снижению заработной платы, шансов на дальнейшую работу или продвижение по службе (M.E. Heilman, 2012)[[179]](#footnote-179).

Таким образом, гендерные стереотипы влияют на распределение обязанностей между семейными и рабочими ролями, что в большей степени затрагивает женщин. Как результат, сотрудницы испытывают большее давление со стороны общественных институтов и большие трудности в совмещении ролей. Данный факт важно учитывать, т.к. негативный спилловер-эффект оказывает влияние на уровень благополучия, включая субъективный.

***Материнство и уход за семьей***

В последние годы количество женщин с детьми, работающих полный и неполный день, увеличивается на рынке труда. В особенности, это касается развитых и развивающихся стран, поскольку постепенно создаются условия, позволяющие совмещать семейную и рабочую роль (B. Arpino, F. Luppi, 2020)[[180]](#footnote-180).

Однако ввиду повышенной загруженности как на работе, так и дома женщины более склонны ощущать психологический дискомфорт и стресс. Также важно отметить, что изначально исследования проводились среди мужчин в большей степени, поэтому принято считать, что именно работа, а потом уже семья являются основными источниками стресса (J.L. Long, K.L. Porter, 1994)[[181]](#footnote-181). Данная предвзятость в подходе часто приводила к противоречивым результатам и рекомендациям, поэтому позже семейные и рабочие факторы стали брать во внимание, подстраивая их под контекст. Тем не менее именно фактор материнства важно учитывать, т.к. он диспропорционально ложится на женщин-сотрудниц.

Хоть и материнство может способствовать нарушению баланса между ролями, это не всегда так. У. Раут, К. Купер и Х. Керслейк (1997)[[182]](#footnote-182) обозначили несколько детерминантов, ухудшающих или улучшающих благополучие сотрудниц с детьми:

1. Возраст и количество детей
2. Семейный статус
3. Наличие помощи по уходу

Во-первых, матери с детьми дошкольного возраста чаще испытывали стресс, в особенности, если семья попадала под статус многодетной. Это связано с тем, что маленьким детям требуется больше внимания, ухода и заботы, что не позволяло сотрудницам с детьми балансировать между ролями. Во-вторых, замужние женщины с детьми испытывали больший комфорт и безопасность по сравнению с теми, кто не состоял в браке или не имел партнера. В-третьих, наличие помощи по уходу за детьми и с домашними обязанностями позитивно влияло на благополучие матерей, т.к. это способствовало разгрузке графика и созданию возможностей управлять временем без вреда для обеих ролей.

Влияние COVID-19 непропорционально сказалось на сотрудницах с детьми, т.к. данная группа сотрудников оказалась под большим давлением в силу увеличения часов неоплачиваемой работы. В своем отчете Women in Workplace[[183]](#footnote-183) за 2021 год, McKinsey выяснили, что женщины с детьми, в особенности без партнера, испытывали большие трудности в совмещении ролей. Больше половины опрощенных отметили, что ощущали выгорание и дискомфорт перед коллегами ввиду «специального» отношения (особый график, дополнительные преимущества). В другом исследовании, организованном Deloitte (2021)[[184]](#footnote-184), получились схожие результаты. Так, более половины опрошенных заявили о том, что пандемия негативно сказалась на уровне их благополучия, графике дня, возможности совмещать рабочие и семейные дела и т.д. Основываясь на этом, можно предположить, что пандемия COVID-19 усилила возможность возникновения или усиления негативных спилловер-эффектов.

### 1.2.5 Практики организаций, направленные на создание позитивных спилловеров

Как было установлено ранее, негативные спилловеры связаны с конфликтами между ролями, поэтому в интересах самой организации и сотрудников минимизировать их последствия. Поскольку конфликтной ситуации не избежать, решением в данной ситуации является увеличение влияния позитивных спилловеров между семьей и работой. Это может быть достигнуто через внедрение практик, способствующих поддержанию баланса между семейными и рабочими ролями. Примерами таких HRM-практик являются:

1. ***Гибкий режим работы***

Поскольку женщины с детьми более подвержены межролевому конфликту, они нуждаются в более гибком графике рабочего дня. При условии сохранения полного трудоустройства, компании предлагают смешанный вариант (дистанционный и очный), чтобы сотрудницы могли организовывать свой день в зависимости от обстоятельств. Также современные технологии позволяют переводить часть обязанностей в онлайн-формат, что высвобождает некоторый промежуток времени, который может быть потрачен на выполнение домашних обязанностей без нанесения вреда работе. Это способствует более эффективному тайм-менеджменту и снижению уровня беспокойства и неопределенности (K. Misra, S. Seitz, F. Bithika, 2019).[[185]](#footnote-185)

1. ***Выплата пособий по уходу за детьми***

Ввиду того, что уход в декрет или иные обстоятельства, связанные за уходом за детьми, могут способствовать последующему уменьшению заработной платы, это может способствовать возникновению конфликта, согласно теории сохранения ресурсов. Для его минимизации работодатели предлагают субсидии, полностью или частично покрывающие расходы сотрудника в данной категории трат. Подобная денежная форма помощи от работодателя повышает доверенность сотрудника к компании, в которой он работает, а также позволяет снизить уровень стресса, обусловленный финансовыми вопросами (Clutch, 2022)[[186]](#footnote-186).

1. ***Создание корпоративных детских садов и иных учреждений***

Так называемая on-site childcare часто демонстрируется через создание корпоративных детских садов, услуг нянь, медицинских клиник и пр., однако это больше характерно для крупных организаций. Тем не менее это позволяет сотрудницам меньше беспокоиться об уходе за детьми и концентрироваться на рабочих обязанностях без ущерба удовлетворенности работой и семьей.

1. ***Проведение anti-bias тренингов***

Данные тренинги часто представлены в рамках трансформации корпоративной культуры и ее перехода к принципам разнообразия и инклюзивности. На данных тренингах прорабатывают предвзятость по гендерному признаку в том числе и обучают тому как с ней бороться. Результаты таких тренингов признаются эффективными (McKinsey, 2020), т.к. при их эффективном проведении возрастает осознанность среди сотрудников и преступаются некоторые гендерные барьеры, касающиеся ухода за детьми в том числе. Как итог, это положительно сказывается на разделении труда внутри семьи, что проявляется через позитивный спилловер.

Таким образом, были перечислены основные практики, направленные на максимизацию положительного спилловер-эффекта. Большинство из них направлены на поддержание тайм-менеджмента, невозможный контроль над которым часто приводит к конфликтам, обусловленным временем (time-based). Однако также популярны методы, направленные на поддержание гендерного равенства в организации через имплементацию идей разнообразия и инклюзии.

## 1.3. Модель исследования и гипотезы

Основываясь на результатах проведенного теоретического обзора, была разработана концептуальная модель, которая будет использована в эмпирической части данной ВКР. За основу были взяты следующие две теории: о субъективном благополучии и спилловер-эффектах. При анализе литературы было установлено, что исходы совмещения рабочих и семейных жизней могут быть как положительными, так и отрицательными. Также они могут осуществляться в двух направлениях – от работы к семье и от семьи к работе. Как итог, получаются 4 вида спилловеров: положительный от работы к семье (PWF), негативный от работы к семье (NWF), положительный от семьи к работе (PFW) и негативный от семьи к работе (NFW). Что касается благополучия, то выбор был сделан в пользу субъективного, а не психологического, т.к. оно включает в себя не только аффективный компонент, в большей степени характерный только для второго. Таким образом, модель исследования представлена ниже:



1. Модель исследования

Модель исследования была основана на публикации М. Сирджи, Д. Ли, С. Пак, М. Джошанлоо и М. Ким (2020)141, где авторы использовали схожую модель. В своей публикации авторы делали акцент на медитирующий фактор стратегий управления эмоциями и подхода к решению возникающих проблем. Что касается данной ВКР, то интерес представляет именно влияние четырех видов спилловеров на субъективное благополучие. Гипотезы, используемые в данной работе, также были заимствованы оттуда.

Таким образом, гипотезы выглядят следующим образом:

**Гипотеза 1:** *Положительный спилловер между работой и семьей оказывает положительный прогностический эффект на субъективное благополучие.*

**1а:** *Чем больше положительный спилловер от работы к семье, тем выше уровень субъективного благополучия.*

**1b:** *Чем больше положительный спилловер от семьи к работе, тем выше уровень субъективного благополучия.*

Как было выяснено, позитивный спилловер часто представляется как обогащение (enrichment) между ролями, что заведомо несет позитивную коннотацию. Спилловер показывает как навыки, эмоции и поведение из одной роли переносятся на другую, включая позитивные – от работы к семье (PWF) и от семьи к работе (PFW). Ссылаясь на это, можно выдвинуть предположение, что положительное восприятие ролей между доменами позитивно сказывается на уровне субъективного благополучия. В литературе это было неоднократно доказано. Во-первых, положительные эмоции, испытываемые в одной роли, наиболее вероятно транслируются и на другую роль, что в следствии приводит к более высоким показателям удовлетворенности жизнью и семейными отношениями (D. Heller, D. Watson, 2005)[[187]](#footnote-187). Как известно из теории благополучия, удовлетворенность в разных жизненных доменах важна для высокого уровня психологического и субъективного благополучия (стр. 21-22). Ввиду того, что семейные и рабочие жизни играют ключевую роль в формировании благополучия, можно сказать, что данный аргумент поддерживает выдвинутые гипотезы. Во-вторых, спилловеры как между работой и семьей, так и между семьей и работой показывали положительную связь с удовлетворенностью семейной и рабочей жизнью, улучшенным ментальным и физическим здоровьем, а что наиболее важно – с общим уровнем благополучия (C. Barnett, 1998[[188]](#footnote-188); Cohn et al., 2009[[189]](#footnote-189); J.G. Grzywacz, N.F. Marks, 2000[[190]](#footnote-190)).

**Гипотеза 2:** *Негативный спилловер между работой и семьей оказывает негативный прогностический эффект на субъективное благополучие.*

**2a:** *Чем больше негативный спилловер от работы к семье, тем ниже уровень субъективного благополучия.*

**2b:** *Чем больше негативный спилловер от семьи к работе, тем ниже уровень субъективного благополучия.*

Негативные спилловер-эффекты возникают, когда неприятные эмоции, неудачный опыт или определенные события в одной сфере, например, в семье, перетекают в другую. В связи с этим негативные спилловеры между работой и семьей и семьей и работой часто рассматривают в контексте конфликта между ролями (inter-role conflict). В контексте изучения взаимовлияния семейных и рабочих ролей, данный спилловер идентифицируется с семейно-рабочим конфликтом (Greenhaus and Beutell, 1985)142. При рассмотрении ролевых конфликтов выделяют 3 основных типа: связанные со времнем, основанные на напряжении и поведении. Они могут возникать как от семьи к работе, так и от работы к семье, но что их объединяет – негативное влияние на уровень благополучия. Согласно исследованиям, мужчины более склонны испытывать негативный спилловер-эффект от работы к семье (NWF), а женщины – от семьи к работе (NFW), что обусловлено ситуацией гендерного неравенства и ролевых ожиданий в обществе (E. Kossek, S. Ozeki, 1998[[191]](#footnote-191)). Тем не менее представили обоих полов могут встречаться с конфликтом в обоих направлениях. Негативный спилловер от семьи к работе отрицательно сказывается на общей удовлетворенности жизнью, работой и семьей, состоянии ментального и физического здоровья; как результат, наблюдаются более низкие уровни благополучия сотрудников (J.H. Greenhaus, G.N. Powell, 2006151; Sirgy et al., 2020141). При анализе литературы было установлено, что субъективное благополучие является важной формирующей уровня благополучия сотрудников (employee well-being), поэтому можно выдвинуть предположение, что негативные спилловер-эффекты могут снижать уровень субъективного благополучия.

## Выводы по главе 1

Таким образом, в данной главе был проведен теоретический обзор по теме данной ВКР. Были рассмотрены два главных понятия – субъективное благополучие и семейные и рабочие роли. Основываясь на полученной информации, была разработана концептуальная модель исследования и сформулированы гипотезы для их дальнейшего тестирования.

Основные выводы по данной главе представлены ниже:

1. В силу междисциплинарной природы изучения феномена благополучия до сих пор отсутствует общепринятое определение. То же самое касается ключевых теорий, основных составляющих и способов измерения.
2. Глобально можно выделить три типа благополучия: объективное, субъективное и психологическое.
3. Из 14 рассмотренных теорий благополучия была выбрана «*Теория Субъективного Благополучия» (Subjective Well-being Theory)* (стр.11), т.к. она включает в себя рассмотрении позитивного и негативного аффекта наряду с учетом общей удовлетворенности жизнью, что отличает ее от исключительного рассмотрения лишь психологического благополучия.
4. Наиболее часто встречающимися факторами, влияющими на уровень благополучия, в академической литературе являлись: состояние ментального и физического здоровья, отношения с семьей, удовлетворенность работой и жизнью, соблюдение баланса между работой и семьей; в управленческих публикациях: состояние здоровья, финансовое благосостояние, социальные связи. В обоих видах публикаций делается акцент на субъективное благополучие сотрудников.
5. Принадлежность к определенному гендеру может по-разному влиять на уровень благополучия. Так, женщины более подвержены влиянию факторов, отрицательно действующих на его уровень. Это обусловлено сохраняющимся гендерным неравенством в социальных отношениях, существующими гендерными стереотипами и представлении о ролях, а также жизнью на определенных географических территориях.
6. Низкий уровень благополучия сотрудников в организации ведет к повышенным финансовым и нефинансовым затратам, т.к. он сопровождается более высоким уровнем текучести кадров и абсентеизма, негативным имиджем HR-бренда и др. Тем временем, высокий уровень благополучия сотрудников приводит к более высокой результативности и эффективности труда, улучшенному ментальному и физическому здоровью, росту рыночной стоимости компании и др. преимуществам. Этому способствует осознанное внедрение корпоративных программ Well-being, а также – политики Diversity & Inclusion.
7. Пандемия COVID-19 способствовала увеличению актуальности феномена благополучия, т.к. больше сотрудников стали обращать внимание на важность ментального и физического здоровья.
8. Выделяют 4 основные вида социальных ролей: 1) базовые, 2) должностные или статусные, 3) функциональные групповые и 4) оценочные. Семейные и рабочие относятся ко 2 группе. Понимание социальных ролей возникло из социологической *«Теории Ролей» (Role Theory),* которая активно применяется и в других научных дисциплинах.
9. Из 5 рассмотренных теорий, изучающих взаимодействие между ролями, была выбрана «Теория переливов» (Spillover Theory), которая предусматривает, что участие в одной из сфер жизни оказывает непосредственное влияние на другую. Выделяют позитивные и негативные спилловеры, которые образуются от семьи к работе и от работы к семье.
10. Взаимодействие между семейными и рабочими ролями может быть положительным (обогащение) или негативным (конфликт). Конфликт между работой и семьей оказывает негативное влияние на благополучие сотрудников, включая его субъективный компонент, в то время как обогащение оказывает противоположный положительный эффект. Во многом это зависит от условий работы, поэтому работодатель должен быть бдительным к возможным конфликтам на данной почве и способствовать их минимизации.
11. Гендер также оказывает влияние на вариант взаимоотношений между семейными и рабочими ролями. Так, женщины более склонны ощущать себя в состоянии конфликта ввиду большего количества обязанностей по уходу за детьми и бытом. Как результат, данный конфликт отрицательно сказывается на уровне благополучия. COVID-19 непропорционально сказался на сотрудницах с детьми, т.к. данная группа сотрудников оказалась под большим давлением в силу увеличения часов неоплачиваемой работы, чем их мужские коллеги.
12. Организации могут влиять на минимизацию конфликта между семейными и рабочими ролями через предоставление сотрудникам возможности в поддержании Work-life Balance, т.к. он минимизирует влияние негативных спилловер-эффектов на уровень субъективного благополучия.
13. Материнство также оказывает влияние на взаимодействие между ролями, которое может быть положительным или отрицательным. Такие факторы как возраст и количество детей, семейный статус и наличие помощи по уходу влияют на возможный вектор развития процесса совмещения семейных и рабочих ролей.

# ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

В данной главе будут описаны два исследования, в которых были использованы количественные и качественные методы для проведения всестороннего анализа. Во-первых, путем проведения количественного анализа будут протестированы гипотезы, выдвинутые в предыдущей главе и проверены связи между четырьмя видами спилловеров-эффектов и их влияние на субъективное благополучие сотрудниц с детьми. Во-вторых, для проведения качественного анализа был выбран метод анализа документации компаний, т.к. он позволит получить представление о том, какие практики поддержания благополучия являются наиболее распространенными. Основываясь на полученных результатах, будут сформулированы управленческие рекомендации.

## 2.1 Количественное исследование: Влияние спилловер-эффектов на субъективное благополучие сотрудниц с детьми

### 2.1.1 О проекте Self-Mama

Данные для данной ВКР были предоставлены проектом Self-Mama. Self-Mama – образовательный проект, миссия которого заключается в том, чтобы помогать матерям с маленькими детьми самореализовываться и поддерживать женщин в совмещении различных ролей. Он был основан Анной Зыряновой в 2014 году, и уже более семи лет проводится одноименный форум. Организация предлагает различные онлайн-курсы, направленные работу с мотивацией, поиском потенциала, а также – на оказание помощи для возвращения на работу из декрета или открытия собственного бизнеса. Вдобавок, с 2018 года Self-Mama проводит исследования среди матерей различного возраста, с разным уровнем образования или областью деятельности. Организация ориентирована на продвижение идей включенного материнства, а также политики Diversity & Inclusion.

### 2.1.2 Методология исследования

#### 2.1.2.1 Тип исследовательского дизайна

Для данной части ВКР был выбран формат количественного исследования, который распространен в различных научных дисциплинах. Ввиду особенности тематики ВКР, пересекающейся с психологией, он является приемлемым, т.к. для измерения данного вида отношений был использован опросник, большинство вопросов из которого являлись закрытыми. Количественные исследования включают в себя процесс анализа числовых данных для тестирования гипотез, выявления типов связи между переменными и пр. (S.E. DeFranzo, 2011)[[192]](#footnote-192). Вдобавок, количественное исследование также позволяет не только описывать данные, но и способствовать объяснению некоторых феноменов (S. Sukamolson, 2007)[[193]](#footnote-193). Это особенно актуально для данного исследования, т.к. одной из целей является определение наличия связи между четырьмя видами спилловеров и субъективным благополучием сотрудниц с детьми.

#### 2.1.2.2 Методы сбора и обработки данных

Данное исследование является количественным, поэтому данные были собраны через онлайн опросник, созданный участницами проекта Self-Mama на платформе Google Forms. Он был запущен в феврале 2021 года, и данные собирались приблизительно в течение одного календарного года. Организаторы исследования распространяли данный опросник на определенную целевую аудиторию – женщин с детьми. Данный выбор бы сделан, основываясь на миссии и задачах проекта, поэтому распространение опроса осуществлялось через партнеров проекта и таргетированную рекламу в социальных сетях, согласно представителю Self-Mama. Он заполнялся респондентами самостоятельно, перейдя по ссылке, т.к. в его дизайне изначально была заложена идея self-report, поскольку в рамках подобных исследований необходим некоторый субъективизм.

Сам опросник состоит из нескольких блоков: общая удовлетворенность жизнью (1 закрытый вопрос), оценка эмоционального состояния (12 закрытых вопросов), стратегии преодоления проблем (12 закрытых вопросов), стратегии управления эмоциями (12 закрытых вопросов), удовлетворенность здоровьем (4 закрытых вопроса), когнитивная и эмоциональная осознанность (12 закрытых вопросов), жизненные ценности (12 закрытых вопросов), отношение к пандемии COVID-19 (7 закрытых вопросов), отношение к предпринимательству (6 закрытых вопросов), семья и дети (7 открытых и 3 закрытых вопроса), условия труда (9 закрытых вопросов), влияние трудовой деятельности на семейную (8 закрытых вопросов), влияние семейной деятельности на трудовую (8 закрытых вопросов), жизненные приоритеты (8 закрытых вопросов).

После анализа литературы и последующему выводу концептуальной модели исследования было принято решение о включении лишь нескольких блоков вопросов для анализа данных. Организаторы Self-Mama включили столь обширный перечень вопросов с целью их использования в различных исследованиях, не ограничиваясь лишь изучением связи между семейными и рабочими ролями и субъективным благополучием. Данное решение может быть обосновано следующим образом: во-первых, объектом исследования является субъективное благополучие сотрудниц с детьми, поэтому есть необходимость включения релевантных блоков; во-вторых, ограниченный размер выборки (212 респондентов) не позволяет использование такого количества переменных в модели (C.W Van Voorhis, B.L. Morgan, 2007).[[194]](#footnote-194)

Исходя из модели, необходимо изучить влияние позитивных и негативных спилловеров между семейными и рабочими жизнями на субъективное благополучие женщин с детьми. Таким образом, был сделан выбор в пользу блоков вопросов «общая удовлетворенность жизнью», «оценка эмоционального состояния», «семья и дети», «влияние трудовой деятельности на семейную» и «влияние семейной деятельности на трудовую», о которых будет рассказано ниже. Кодирование вариантов ответов находится в [Приложении №1.](#_Приложение_№1._Кодирование)

***Субъективное благополучие (SWB)***

 Субъективное благополучие измерялось через общую удовлетворенность жизнью и оценку эмоционального состояния. Общая удовлетворенность жизнью включала в себя 1 вопрос: «*Я удовлетворен(а) всеми сферами своей жизни»,* и оценивалась по шкале от *1- Абсолютно верно до 5 – абсолютно неверно.* Что касается эмоционального состояния, была использована шкала NAPAS – Negative and Positive Affect Schedule. В неё входило 12 утверждений, 6 из которых касались позитивного аффекта (Как часто вы себя ощущаете: *«бодро», «в хорошем состоянии духа», «безмерно счастливо», «спокойно и безмятежно», «удовлетворенно», «задорно»*), и 6 – негативного *(«настолько грустно, что ничего не может Вас приободрить», «нервно», «беспокойно и суетливо», «безнадежно», «трудно», никчемно»*). Каждый из них был оценен по шкале частотного типа: *1- Всегда, 2 – Часто, 3 – Затрудняюсь ответить, 4 – Редко, 5 – Никогда.*

Данная методика измерения субъективного благополучия довольно-таки распространена, т.к. в исследованиях было доказано, что удовлетворенность жизнью положительно коррелирует с индикаторами позитивного и негативного состояния (M. Joshanloo, 2016)[[195]](#footnote-195). Что касается шкалы NAPAS, то она была разработана психологами Д. Мрочеком и С. Коларцем в 1998 году[[196]](#footnote-196), и с тех пор активно применяется при оценке эмоционального состояния. Существуют две версии: полная (12 вопросов) и сокращенная (10 вопросов). В данном исследовании был использован первый вариант, поскольку он является оригинальным и нацелен на взрослую аудиторию, в то время как второй чаще используется при работе с детьми.

Также важно отметить, что вопрос об удовлетворённости жизнью был включен для того, чтобы не ограничиваться исключительно оценкой психологического благополучия; фактор удовлетворенности жизнью затрагивает оценку ее качества (quality of life), о чем было упомянуто в первой главе.

***Спилловер-эффекты между семейной и рабочей жизнью***

Поскольку взаимоотношения между рабочей и семейной жизнью изучаются в двух направлениях – от семьи к работе и от работы к семье, часто влияние позитивных и негативных спилловеров оценивают через один и тот же инструмент – The Spillover Scale (J.G. Grzywacz, D.M. Almedia, D.A. McDonald, 1998)[[197]](#footnote-197). Для оценки каждого из сипилловеров предлагаются по 4 утверждения, касающихся положительных и отрицательных эффектов:

Для оценки позитивного спилловер эффекта между семейной и рабочей жизнью было использовано 4 вопроса со следующими формулировками: *«Общение с домочадцами помогает мне решить рабочие проблемы», «Домашняя рутина оставляет меньше сил на работу», «Любовь к дому и домочадцами придает мне уверенности на работе», «Дом помогает мне расслабиться перед следующим рабочим днем».* Для оценки была использована шкала частотного типа (1-5), где 1 – *Абсолютно неверно,* 5 – *Абсолютно верно.*

Что касается оценки позитивного влияния рабочей жизни на семейную, то было использовано 4 вопроса: *«Работа помогает мне справиться с домашними делами», «Благодаря работе, мне интереснее заниматься домашними делами», «Работа помогает мне быть более дружелюбной дома», «Навыки, полученные на работе, пригождаются и дома».* Для оценки была также использована шкала частотного типа (1-5), где 1 – *Абсолютно неверно,* 5 – *Абсолютно верно.*

Негативное влияние семейной жизни на рабочую: *«Домашние задачи снижают мое усердие на работе», Личные переживания отвлекают меня от рабочих дел», «Домашние дела мешают мне высыпаться перед работой», «Домашний стресс делает меня более раздражительной на работе».* Для оценки была использована шкала частотного типа (1-5), где 1 – *Абсолютно верно,* 5 – *Абсолютно неверно.*

Негативное влияние рабочей жизни на семейную: «*Работа снижает мою активность дома», «Стресс на работе делает меня более раздражительной дома», «На работе я слишком устаю, чтобы чем-либо заниматься дома», «Рабочие проблемы отвлекают меня в нерабочее время, когда я дома».* Для оценки была использована шкала частотного типа (1-5), где 1 – Абсолютно верно, 5 – Абсолютно неверно.

Посмотрев поближе, можно увидеть, что в зависимости от позитивного или негативного эффекта, утверждения нацелены на идентификацию возможного конфликта или в противоположной ситуации – обогащения. Как было сказано в первой главе, обычно для измерения конфликта используются другие шкалы, однако стоит учитывать, что спилловер-эффект имеет схожий механизм действия, поэтому в данном случае можно провести некоторую аналогию.

***Информация о респондентах***

Для сбора информации о респондентах использовались как открытые, так и закрытые вопросы. К открытым относились: «*Укажите Ваш полный возраст», «Укажите количество детей», «Какой возраст у самого младшего ребенка (полных лет)?», «Кто Вам помогает с уходом за детьми и сколько часов в неделю», «Кто Вам помогает с другими обязательствами по дому: стиркой, готовкой, уборкой и др.?», «Сколько часов в день у Вас занимает уход за детьми».* К закрытым: «*Какой Ваш семейный статус?*» (0 - не состою в браке, 1 – состою в браке), «*Характер занятости»* (0 – домохозяйка, 1 – трудоустроена).

Данные вопросы необходимы для дальнейшего выбора контрольных переменных. Необходимо отметить, что вопросы *«Кто Вам помогает с уходом за детьми и сколько часов в неделю» и «Кто Вам помогает с другими обязательствами по дому: стиркой, готовкой, уборкой и др.?»* были объединены в один закрытый вопрос *«Оказывают ли Вам помощь в уходе за детьми и выполнении домашних обязанностей?*» с дальнейшим перекодированием в бинарную переменную (0 – помощь отсутствует, 1- помощь есть). Это было сделано для удобства интерпретации полученных результатов. То же самое касается вопросов *«Какой Ваш семейный статус?»* (0 - не состою в браке, 1 – состою в браке), *«Характер занятости»* (0 – домохозяйка, 1 – неполный рабочий день, 2 – полная занятость). Они также были модифицированы, т.к. изначально предполагалось 4-6 вариантов ответа, и, исходя из литературы по теме исследования, в предыдущих исследованиях чаще встречались именно такие формулировки.

Подобные демографические вопросы необходимы в исследовании, поскольку они позволяют собрать информацию о респондентах, которая может быть полезной при дальнейшей интерпретации результатов (M. Allen, 2017)[[198]](#footnote-198). В случае данной ВКР, было важно узнать о разделении труда в семье, семейном статусе и о детях, так как это часто выступает важным фактором при измерении благополучия сотрудниц.

Таким образом, из изначального варианта опроса были выбраны только релевантные для данного исследования блоки вопросов для дальнейшего анализа данных. Он осуществлялся при применении программ Microsoft Excel (2016) и R. Studio 9.0.

### 2.1.3 Выборка

Изначально в опросе участвовало 212 респондентов. После чистки выборки осталось 147 респондентов (N=147). Было удалено 18 ответов из-за большого количества пропусков, и в случае если их было меньше, чем 4, был использован метод «Наиболее часто встречающихся значений» или «Заполнение средним арифметическим» (Р. Литтл, 1991)[[199]](#footnote-199). Таким образом были заполнены пропуски у 27 респондентов. Важным замечанием является то, что для конечного анализа была использована лишь небольшая часть исходного опроса, поэтому пропуски по выбранным ответам встречались реже. После этого этапа из выборки были исключены респонденты, которые отметили свою занятость как «фрилансер» и «предприниматель», поскольку данное исследование направлено на изучение субъективного благополучия сотрудниц с детьми, т.е. не самозанятых. Через настраиваемую сортировку в Microsoft Excel было выявлено 47 таких респондентов, поэтому в конечном результате осталось 147 респондентов (N=147), ответы которых и были использованы для дальнейшего анализа данных.

Что касается проверки на выбросы, то большинство использованных вопросов измерялись по шкале Лайкерта (от 1 до 5), и в таких случаях существуют проблемы по их идентификации (J. Van de Broeck, 2005).[[200]](#footnote-200) Данное оценивание является субъективным, и поэтому удаление некоторых из вариантов может неверно отразить восприятие респондентов.

Таким образом, основная информация по респондентам представлена ниже:

* 100% респондентов являются женщинами, т.к. опрос был специально распространен для женщин с детьми;
* В опросе приняли участие респонденты в возрасте от 19 до 54 лет (Mean =35.9, SD=7.1)
* 23.12% респондентов были не замужем, а 76.87% находились в браке;
* Максимальная удовлетворенность жизнью наблюдалась лишь у 5.44%, а с вариантом «Скорее согласен» согласились 40.14% респондентов. 18.36% затруднились дать ответ, а 34% и 2.04% отметили «низкую» или «очень низкую» удовлетворенность жизнью;
* 46.9% являлись домохозяйками на момент опроса, однако это было обусловлено декретным отпуском или поиском работы после декрета, поэтому было решено не исключать данную категорию из выборки. 10.88% были устроены на неполный рабочий день, а 42.47% - отметили занятость в полный рабочий день;
* Полное отсутствие или минимальную помощь по уходу за детьми и с выполнением домашних обязанностей отметили 59.18% участниц. Тем не менее 40.81% ответили, что им была оказана помощь. Наиболее популярными ответами являлись: родственники (родители), услуги няни и помощь мужа.
* Более 80% респондентов отметили, что для них одинаково важны и карьера, и семья;

### 2.1.4 Расчеты

 Анализ и дальнейшая интерпретация данных осуществлялись путем проведения факторного анализа (EFA) и построением линейной регрессии.

#### 2.1.4.1 Исследовательский факторный анализ (EFA)

Поскольку изначальный объем данных включал в себя более 120 переменных, была идентифицирована необходимость в их сокращении не только для получения более релевантных результатов, но и для сохранения логики исследования через соблюдение исследовательских целей. По результатам литературного обзора была получена концептуальная модель исследования, суть которой заключалась в том, что 4 вида спилловеров (BWF, PWF, NFW, PFW) оказывают влияние на уровень субъективного благополучия сотрудниц с детьми. Однако, прежде чем приступать к проверке гипотез, было необходимо создать новые переменные, полученные через усреднение переменных, относящихся к определенным факторам или так называемым конструктам.

Факторный анализ - это многомерный статистический метод, применяемый к определенному набору переменных, чтобы определить, какие переменные в наборе образуют логические подмножества, относительно независимые друг от друга. Сам подход основывается на предположении, что переменные коррелируют в той или иной степени. Обязательным условием является факт того, что переменные должны быть измерены, как минимум, на порядковом уровне, однако собранные данные измерялись по шкалам Лайкерта, что является достаточным (H.N. Boone, D.A. Boone, 2012).[[201]](#footnote-201) Также важно учитывать размер выборки для проведения анализа. Факторный анализ рекомендован для относительно больших выборок, однако N > 50 является приемлемым, поэтому выборка в 147 респондентов является достаточной. Различают два основных типа факторного анализа: исследовательский (EFA) и подтверждающий (CFA). В случае данной ВКР был использован первый вариант. В целом, факторный анализ часто используется в психологии, социологии и маркетинге и др. дисциплинах. Его преимуществом является то, что он позволяет «упростить» или сократить количество переменных для построения регрессионных моделей, что является актуальным в рамках данной ВКР. Тем не менее он не различает зависимые и независимые переменные; из них он создает кластеры и группирует их в определенные факторы или конструкты.

В данном исследовании был использован способ извлечения главных компонентов (The principal component analysis). Анализ основных компонентов (PCA) – это статистический процесс, используемый для идентификации вариаций, а также для выявления сильных закономерностей в наборе данных (Hair et al., 2006)[[202]](#footnote-202). Поскольку изначальный опрос состоял из множества блоков вопросов, сгруппированных по определенным признакам (например, относящиеся к измерению влияния рабочей жизни на семейную), появилась необходимость в проверке их связи и логики.

Всего можно выделить 3 главных этапа в проведении факторного анализа: 1) оценка пригодности данных, 2) извлечение факторов, 3) ротация факторов и проверка результатов. Ниже представлены результаты по каждому из них:

1. **Оценка пригодности данных**

Для определения пригодности данных необходимо учитывать размер выборки и связь между переменными. Как было сказано выше, предпочтительными являются большие размеры выборки, однако допускаются исключения, и выборка в 147 респондентов тоже является достаточной (J. Stevens, 1996)[[203]](#footnote-203). Существуют 2 статистических способа оценки: мера адекватности выборки Кайзера-Мейера-Олкина (КМО) и критерий сферичности Бартлетта.

КМО тест направлен на проверку адекватности выборки для каждой переменной и модели в целом. Его значения могут варьироваться в диапазоне от 0 до 1. Градация результатов выглядит следующим образом: от 0.8 до 1 – адекватно (adequate); от 0.6 до 0.69 – посредственно (medicore), < 0.6 – неадекватно (not adequate). По результатам вычислений, КМО = 0.79, что позволяет сделать вывод о том, что данные являются адекватными для проведения факторного анализа (J.C. Loehlin, 2004)[[204]](#footnote-204).

Критерий сферичности Бартлетта проверяет нулевую гипотезу о том, что переменные ортогональны, т.е.не связаны, и альтернативную о том, что переменные не ортогональны, т.е. они достаточно коррелированы. *P-value* < 0.05 свидетельствует о том, что корреляция существует, что позволяет проводить факторный анализ. По результатам вычислений, *p-value* < 0.001, что позволяет сделать вывод о том, что факторный анализ может быть проведен на имеющихся данных (J.C. Loehlin, 2004)202.

|  |  |
| --- | --- |
| КМО  | 0.79 |
| Критерий сферичности Бартлетта | χ2 = 2110.76df = 496Significance = 0.000 |

1. Оценка пригодности данных для факторного анализа

Из данной таблицы видно, что данные можно использовать для проведения факторного анализа.

**2) Извлечение факторов**

После проверки адекватности данных для проведения факторного анализа необходимо определить сколько факторов можно извлечь. Для этого есть несколько способов, и наиболее распространенными являются Критерий Кайзера и Параллельный анализ. Они помогают определить количество начальных невращающихся (unrotated) факторов. Что касается Критерия Кайзера, то собственное значение фактора (eigenvalue) больше 1 позволяет определить их суммарное количество (N. Shrestha, 2021)[[205]](#footnote-205). В статистических программах выводятся графики, позволяющие принять решение о том, какое количество факторов необходимо извлечь:



1. График «осыпи» и Критерий Кайзера

На графике «осыпи» показано, что рекомендуется извлечь 5-6 факторов для дальнейшего анализа. Хоть этот способ и является распространенным, в дополнение рекомендуется воспользоваться Параллельным анализом (J.C. Hayton, D.G. Allen, V. Scarpello, 2004)[[206]](#footnote-206). Его результаты оказались следующими:



1. Результаты Параллельного анализа

Здесь мы видим, что также рекомендуется извлечь между 5 и 6 факторами, что является логичным в данном исследовании, т.к. главная цель – это получить факторы «Субъективное благополучие», «Позитивный спииловер между работой и семьей», «Негативный спилловер между работой и семьей», «Позитивный спилловер между семьей и работой», «Негативный спилловер между семьей и работой».

**3) Ротация факторов и проверка результатов**

При изначальном извлечении факторов возникают трудности при их интерпретации из-за множественного пересечения, поэтому необходимо провести их ротацию. Есть два основных подхода к ротации факторов: ортогональный (некоррелированный) или наклонный (коррелированный). В рамках данной ВКР был выбран ортогональный, а точнее – вращение Varimax с целью сведения к минимуму количество переменных, которые имеют высокие нагрузки. Подробные результаты факторных нагрузок по каждому фактору представлены в [Приложении № 2.](#_Приложение_2._Результаты) Было удалено 2 переменные с нагрузкой < 0.4 – PFW2 (*Домашняя рутина оставляет меньше сил на работу*) и NFW2 (*Личные переживания отвлекают меня от рабочих дел*). В результате было получено 5 факторов: SWB (6 переменных позитивного аффекта, 6 переменных негативного аффекта, 1 переменная удовлетворенности жизнью), PFW (3 переменные позитивного спилловера между семьей и работой), NFW (3 переменные негативного спилловера между семьей и работой), PWF (4 переменные позитивного спилловера между работой и семьей), NWF (4 переменные негативного спилловера между работой и семьей).

После проведения ротации факторов необходимо удостовериться в валидности и надежности результатов. Для этого есть 3 основных критерия: Альфа Кронбаха (Cronbach’s Alpha), Извлеченная средняя дисперсия (Average Variance Extracted или AVE) и Композитная надежность (Composite Reliability или CR). Их результаты представлены в таблице ниже:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Факторы**  | Cronbach’s Alpha | AVE | CR |
| SWB | 0.84 | 0.521 | 0.652 |
| PWF | 0.86 | 0.601 | 0.855 |
| PFW | 0.76 | 0.524 | 0.762 |
| NWF | 0.84 | 0.582 | 0.844 |
| NFW | 0.74 | 0.499 | 0.747 |

1. Валидность и надежность результатов факторного анализа

Все полученные значения являются приемлемыми, поскольку Альфа Кронбаха для каждого из факторов > 0.7 (P.J. Lavrakas, 2008)[[207]](#footnote-207), AVE ≥ 0.5 подтверждает конвергентную достоверность (Hair et al., 2014)200, CR > 0.7, за исключением субъективного благополучия, однако это тоже является приемлемым, т.к. выборка в данном исследовании не является большой (R.G. Netemeyer, W.O.Bearden, S. Sharma, 2003).[[208]](#footnote-208)

Таким образом, можно сделать вывод о том, что результаты факторного анализа оказались удовлетворительными. Из изначального большого количества переменных удалось извлечь их часть и сгруппировать по факторам. Переменные внутри факторов коррелируют друг с другом, поэтому из них можно создать новые переменные, которые и будут использованы для регрессионного анализа.

#### 2.1.4.2 Регрессионный анализ

Для проверки гипотез был использован метод регрессионного анализа, а именно – линейной регрессии. Гипотезы, выдвинутые по результатам литературного обзора, выглядят следующим образом:

**Гипотеза 1:** *Положительный спилловер между работой и семьей оказывает положительный прогностический эффект на субъективное благополучие.*

**1а:** *Чем больше положительный спилловер от работы к семье, тем выше уровень субъективного благополучия.*

**1b:** *Чем больше положительный спилловер от семьи к работе, тем выше уровень субъективного благополучия.*

**Гипотеза 2:** *Негативный спилловер между работой и семьей оказывает негативный прогностический эффект на субъективное благополучие.*

**2a:** *Чем больше негативный спилловер от работы к семье, тем ниже уровень субъективного благополучия.*

**2b:** *Чем больше негативный спилловер от семьи к работе, тем ниже уровень субъективного благополучия.*

Для построения модели и проверки гипотез были созданы новые переменные: SWB (субъективное благополучие), NWF (негативный спилловер от работы к семье), NFW (негативный спилловер от семьи к работе), PWF (положительный спилловер от работы к семье), PFW (положительный спилловер от семьи к работе*).* Они были получены после проведения исследовательского факторного анализа.

Их корреляционная матрица выглядит следующим образом:



1. Корреляционная матрица

Как мы можем видеть, силу связи можно охарактеризовать как слабую, т.к. все коэффициенты не превышают значение 0.5. Тем не менее важно отметить, что направление связей является логичным в рамках исследования, т.к., например, негативные спилловеры показывают обратную связь с субъективным благополучием, а позитивные – наоборот. Из теории известно, что негативные спилловеры часто приводят к конфликтам между ролями, что отрицательно сказывается на субъективном благополучии, в то время как позитивные приводят к ситуации обогащения, что положительно сказывается на уровне благополучия.

Проверив наличие связи, можно задать уравнение множественной регрессии типа:

$$Y \_{i}= β\_{1} + β\_{2}X\_{2i}+ ... + β\_{k}X\_{ki} + ε\_{i}, = 1,…, n,$$

Тогда уравнение выглядит следующим образом:

$$SWB= β\_{1} + β\_{2}PFW+ β\_{3}NFW+ β\_{4}PWF+β\_{5}NWF+ε$$

Использовав программу R. Studio, были получены следующие результаты:



1. Результаты регрессии

Прежде чем давать оценку полученным $β$-коэффециентам необходимо оценить саму модель. Для проверки качества модели необходимо проверить ряд условий. Во-первых, детерминацию самой модели через оценку R-squared. По результатам расчетов, R2 = 0.1843 или 18.43%. Согласно общепринятой классификации, такой результат является низким, поскольку лишь 18.43% изменений в субъективном благополучии может быть объяснено изменениями независимых переменных. Однако есть допущения, касающиеся изучения поведения людей, т.к. порой оно может быть «непредсказуемым» (P.M. Lukacs, K.P. Burnham, D.R. Anderson, 2010)[[209]](#footnote-209). Вдобавок, в рамках данного исследования больший интерес представляет именно изучение связи между спилловерами и субъективным благополучием, а не прогнозирование.

Во-вторых, оценку статистической значимости регрессионной модели с помощью F-теста Фишера. Он равен 8.021 (4, 142), и p-value < 0.05, следовательно, модель является значимой.

В-третьих, проведем тесты для оценки статистической значимости коэффициентов регрессии (T-test), проверки отсутствия гомоскедастичности (Breusch-Pagan test) и автокорреляции (Durbin-Watson test), а также нормальности распределения остатков (Jarque-Bera test):



1. Оценка качества регрессии

Результаты теста показали, что модель соответствует всем требованиям, поэтому ее можно использовать для дальнейшей интерпретации.

Далее рассмотрим коэффициенты регрессионной модели:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | $β-$ коэффициент | p-value | Принимаем/отклоняем(p-value =0,05) |
| H1a: PWF → SWB | -0.04431 | 0.36939 | Отклоняем |
| H1b: PFW → SWB | 0.20035\* | 0.00481\*\* | Принимаем |
| H2a: NWF → SWB | -0.12406\* | 0.01051\* | Принимаем |
| H2b: NFW → SWB | -0.122277 | 0.08997 | Отклоняем  |

1. Проверка гипотез

Взяв за уровень значимости α=0,95 или p-value = 0.05, было принято 2 гипотезы и отклонено 2. Гипотеза 1 подразумевает то, что положительный спилловер между работой и семьей оказывает положительный прогностический эффект на субъективное благополучие. Результаты показывают, что позитивный спилловер от работы к семье (PWF) не оказывает положительный прогностический эффект на субъективное благополучие ($β$=-0.04431, p-value = 0.36939), поэтому Гипотеза 1а отвергается. Более того, сам коэффициент получился отрицательным, однако мы не можем его интерпретировать из-за слишком высокого уровня значимости. Тем не менее позитивный спилловер от семьи к работе оказывает положительный эффект на субъективное благополучие ($β$=0.20035, p-value = 0.00481), тем самым подтверждая Гипотезу 1b.

Гипотеза 2 заключается в том, что негативный спилловер между работой и семьей оказывает негативный прогностический эффект на субъективное благополучие. Негативный спилловер от работы к семье (NWF) отрицательно влияет на субъективное благополучие ($β$=-0.12406, p-value = 0.01051), поэтому Гипотеза 2a принимается. Однако негативный спилловер от семьи к работе (NFW) не оказывает негативное влияние на субъективное благополучие ($β$=-0.122277, p-value = 0.08997), поэтому Гипотеза 2b была отклонена при уровне значимости α=0,95. В случае если сделать допущение, увеличив уровень значимости до 0.1, что иногда применяется в науках, связанных с изучением человеческого поведения, в частности в исследованиях на маленьких выборках (H.P. Beck-Bornholdt, H.H. Dubben, 1994)[[210]](#footnote-210), Гипотеза 2b может быть принята.

Получив данные результаты, было принято решение добавить контрольные переменные и оценить их влияние на субъективное благополучие.



1. Регрессионная модель с контрольными переменными

Была создана новая модель, критерии которой полностью соответствуют требованиям. Более того, R-squared = 0.2177 или 21.77%, F=3.784 (10, 136), p – value < 0.005. Также коэффициенты остались одинаково значимыми, поэтому результаты тестирования гипотез остались без изменений.

Интересным моментом является то, что нет разницы по категориям. Ни замужний статус, ни тип занятости, ни возраст, ни наличие помощи по уходу за детьми не влияет на финальный результат. Это можно объяснить тем, что еще на этапе анализа ответов не было выявлено существенной разницы между респондентами. Этому способствовал сам опрос, точнее трудности с пониманием некоторых из его вопросов, как показал анализ данных. Вдобавок, фактор довольно-таки однородной выборки может позволить выдвинуть предположение о том, что нет необходимости деления на определенные категории в данном исследовании. Это больше актуально, когда представлены респонденты разных полов, обладателей различного финансового статуса и пр. Более того, наибольшим интересом в рамках данной ВКР является определение наличие связи между спилловерами и субъективным благополучием.

#### 2.1.4.3 Интерпретация результатов

Таким образом, можно сделать вывод о том, что, действительно, совмещение семейных и рабочих ролей оказывает влияние на уровень субъективного благополучия сотрудниц.

**NWF → SWB**

Особое внимание стоит уделить негативному спилловеру от работы к семье, т.к. чаще всего именно данный вид спилловера воспринимается наиболее остро, и в следствие приводит к возникновению конфликта между работой и семьей, который наиболее часто встречается у женщин, чем у мужчин. В случае, если организация не предпринимает меры по поддержанию баланса между данными сферами, сотрудники отмечают более низкую удовлетворенность работой и жизнью. Как следствие, организации увеличивают вероятность роста издержек, обусловленную более высокими уровнями текучести кадров и абсентеизма. Негативный спилловер проявляется через сниженную активность дома, повышенную раздражительность, чрезмерную усталость и нарушение границ между работой и семьей, что и сказывается негативно на субъективном благополучии. Эта связь нашла подтверждение в существующих исследованиях (Grzywacz, Marks 2000188; Lawson et al. 2013[[211]](#footnote-211); Cohn et al., 2013187).

**PWF → SWB**

Позитивный спилловер, проявляющийся в использовании полученных навыков на работе дома, улучшенных отношениях с семьей и плавности выполнения домашних обязанностей, не подтвердил положительное влияние на субъективное благополучие в контексте данного исследования. Такой результат является противоречивым в отношении предыдущих публикаций. Однако это можно объяснить тем, что большинство респондентов либо отвечали «редко», либо затруднялись дать ответ на вопросы, связанные с измерением частоты ощущения позитивного влияния работы на семью. Возможно, респонденты чаще испытывали стресс от работы нежели обогащение или несмотря на положительный опыт на рабочем месте, они не ощущали удовлетворенность другими сферами жизни, включая семейную, поэтому влияние спилловера от работы к семье не является однозначным. Такой результат может быть также объяснен тем, что удовлетворенность работой необязательно ведет к возможности создания благоприятного «климата» в семье (M.R. Frone, 2003[[212]](#footnote-212); S. Farradinna, F.W. Halim, W.S.W. Sulaiman, 2019[[213]](#footnote-213)).

**NFW → SWB**

Взяв за уровень значимости α=0,9 или p-value = 0.1, связь между данным спилловером и субъективным благополучием можно оценить, и, действительно, она является негативной. Негативный спилловер между семьей и работой проявляется через сниженную концентрацию на работе из-за волнения о семье, постоянное отвлечение на переживания, нарушение сна и повышенную раздражительность. Как результат, преобладание негативного аффекта над позитивным отрицательно сказывается на субъективном благополучии. Данному виду спилловеров больше подвержены женщины, т.к. в среднем они тратят больше времени на выполнение неоплачиваемого труда, ухаживая за детьми и другими членами семьи и занимаясь домашним бытом (Sirgy et al., 2020)141. Негатив в семейных отношениях сказывается на работе, поэтому за этот счет страдает и субъективное благополучие.

**PFW → SWB**

Позитивный спилловер от семьи к работе проявляется через повышенное чувство уверенности, расслабленности и спокойствия на рабочем месте, хорошее расположение духа в рабочих делах. Позитивные эмоции, испытываемые дома, положительно сказываются на работе, что приводит к улучшенному субъективному благополучию. Поскольку у женщин с детьми присутствует большая ответственность за семью, они более склонны существенно ощущать позитивные эффекты сбалансированного совмещения ролей, что сказывается на их уровне субъективного благополучия. Как и в других видах спилловеров, оценка их влияния является субъективной, и часто особенности личности и способы регулирования стресса оказывают влияние на восприятие позитивного спилловера от семьи к работе. Так, люди с позитивным образом мышления более склонны идентифицировать положительные эмоции, воспроизводимые в условиях семейной жизни, и переносить их на рабочие роли, тем самым снижая интенсификацию конфликта между ролями (Masuda et al., 2012[[214]](#footnote-214); S.L. Koole, K. Rothermund, 2011[[215]](#footnote-215)). Как результат, это положительно влияет на субъективное благополучие, что и было выявлено путем проведения регрессионного анализа.

### 2.1.5 Ограничения и Рекомендации для дальнейших исследований

***Ограничения***

Таким образом, по результатам регрессионного анализа было выявлено, что спилловер-эффекты, образующиеся в результате совмещения рабочих и семейных ролей, оказывают влияние на уровень субъективного благополучия сотрудниц с детьми. В частности, позитивный эффект от семьи к работе положительно сказывается на благополучии, а негативный от работы к семье снижает его уровень. Такие выводы расходятся с уже существующими исследованиями, однако это можно объяснить следующим: во-первых, данное исследование проводилось на выборке, состоящей на 100% из женщин, в то время как большинство предыдущих использовали данные по респондентам обоих полов; во-вторых, размер самой выборки (N=147) является недостаточно большим, поэтому допускается получение иных результатов; в-третьих, чрезмерный уровень субъективизма в ответах может быть обусловлен определенным психологическим состоянием на момент заполнения опроса, уровнем усталости и пр.; в-четвертых, часть респондентов идентифицировали себя как «домохозяйки» по причинам нахождения в декретном отпуске, поэтому это также могло дать «искаженные» ответы, которые и повлияли на финальный результат; в-пятых, большая часть предыдущих исследований проводилась в странах Северной Америки и Западной Европы, пренебрегая контекстом иных стран, включая Россию, однако в обзоре литературы было установлено, что культурные различия также оказывают влияние на восприятие благополучия.

***Рекомендации для дальнейших исследований***

Из рекомендаций для дальнейших исследований может быть предложено следующее: во-первых, необходимость использования смешанных, а не только количественных и качественных методов. Поскольку в изучении спилловеров необходимо учитывать субъективное мнение, иногда возникают трудности с интерпретацией количественных результатов в одиночку. Для получения более релевантных итогов есть необходимость смешать методы, чтобы глубже разобраться в феномене. Во-вторых, использовать лонгитюдные или панельные данные для установления причинных эффектов, опять же, для получения более релевантных результатов, т.к. перекрестные данные, собранные в один момент времени, создают некоторое ограничение. В-третьих, расширить географический контекст в дальнейших исследованиях и не ограничиваться лишь странами Западной Европы и Северной Америки. На данный момент подобные исследования редко проводятся в других географических регионах, включая Россию, поэтому могут возникать трудности в интерпретации полученных результатов. Из анализа литературы было установлено, что восприятие благополучия может быть различным в зависимости от принадлежности к определенному географическому региону.

## 2.2 Качественное исследование: Анализ практик компаний, направленных на обогащение между ролями и поддержание благополучия сотрудников

По результатам проведенного теоретического анализа литературы и количественного исследования было установлено, что, во-первых, субъективное благополучие является ключевым компонентом благополучия сотрудников; во-вторых, ответственность за достижение баланса между работой и жизнью, создание ситуации обогащения между семейными и рабочими ролями, минимизацию межролевого конфликта – все это, в большей степени, лежит именно на работодателе; в-третьих, негативные спилловер-эффекты отрицательно сказываются на субъективном благополучии, а положительные – наоборот; в-четвертых, гендерное неравенство в обществе создает барьеры для улучшения благополучия сотрудниц. Таким образом, существует необходимость проанализировать как работодатели способны адресовать данные проблемы.

Для предоставления дальнейших практических рекомендаций для организаций было принято решение проанализировать уже имеющиеся практики, которые применяют иностранные и российские компании, поскольку именно работодатель способен минимизировать негативный спилловер от работы к семье (конфликт) и максимизировать положительный спилловер (обогащение между ролями).

### 2.2.1 Выборка

Было отобрано 18 компаний, осуществляющих свою деятельность на российском и зарубежном рынке. Выбранные компании являются крупными по размеру, степени влияния и количеству сотрудников. Организации представлены в различных отраслях, и, таким образом, их распределение выглядит следующе:

* FMCG (6 компаний): Mars, Danone, P&G, Unilever, Nestle Global, L’Oreal
* Ритейл (4 компании): X5 Group, H&M Group, IKEA, Inditex Group
* Digital-технологии (4 компании): Microsoft, Snapchat. DataArt, Netflix
* Банковский сектор (4 компании): «Тинькофф», «Альфа-банк», «Сбер», «Газпромбанк»

В процентном соотношении 27.78% - российские компании, 72.22% - международные, частично присутствующие на рынке в России. Тем не менее большинство практик было заимствовано именно из Западных стран, что позже подтвердилось при проведении анализа, поэтому включение данных компаний не противоречит логике исследования.

### 2.2.2 Методология

Для составления перечня практик были использованы отчеты о нефинансовых результатах (при их наличии), приверженность целям SDGs, корпоративные сайты.

Во-первых, значально была составлена общая таблица с указанием названия компании, ее отрасли и перечня основных практик. Поскольку управление благополучием сотрудниц с детьми тесно связано с продвижением идей Diversity & Inclusion в организациях и поддержанием баланса между работой и семьей, то анализ практик подразумевает, что они также могут оказывать положительное влияние на минимизацию негативных спилловеров между семьей и работой и увеличение позитивных эффектов, поэтому они также были включены. В целом отбирались практики, относящиеся к политике D&I (достижение разнообразия и гендерного равенства), созданию family friendly культуры внутри компании, поддержанию физического и ментального здоровья сотрудников, а также – соблюдению баланса между работой и жизнью. Как показало количественное исследование и анализ литературы, данные практики направлены на поддержание благополучия сотрудников в независимости от гендерной принадлежности, следовательно, они также актуальны и для сотрудниц с детьми.

Во-вторых, была составлена таблица с упоминанием частоты практик, затрагивающих 5 ключевых компонентов благополучия сотрудников: ментального, профессионального, физического, социального, финансового.

В-третьих, были выявлены наиболее популярные практики, встречающиеся в большинстве компаний. Это позволило выделить ключевые тенденции, которые позже будут использованы для формулировки управленческих рекомендаций, направленных на максимизацию позитивных спилловеров между семейными и рабочими доменами.

### 2.2.3 Практики компаний

Дальнейший анализ и интерпретация результатов указаны в подразделе «Ограничения и результаты». Таблица частот упоминания практик, затрагивающих различные аспекты благополучия сотрудников представлена в Приложении №3.

Описание практик компаний представлено в таблице ниже:

1. Описание практик компаний, направленных на поддержание благополучия сотрудников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Компания** | **Отрасль** | **Практики** |
| Mars[[216]](#footnote-216) [[217]](#footnote-217) | FMCG | * Поддержка внедрения политики D&I (специальные тренинги по борьбе с предвзятостью, специальный опрос MAS для измерения инклюзии, справедливая оплата труда и др.
* Увеличение пособий по уходу за детьми, активизация программ по оказанию помощи сотрудникам с детьми
* Программа “Mars Be Well”, направленная на монтиоринг благополучия сотрудников
* Associate Assistance Program (AAP) предлагает бесплатную психологическую помощь
* Основание и спонсирование фондов (Banfield Hospital’s emergency assistance fund – the Better Together Fun и др.), направленных на поддержку сотрудников, ставшими жертвами домашнего насилия
* Гибкий график работы для сотрудников
 |
| Danone[[218]](#footnote-218) | * В 2004 году была представлена программа WISE, направленная на создание безопасных условий на рабочем месте
* В 2010 была запущена программа Dan’Cares, покрывающая медицинские расходы работников
* Программа Health@Work включает в себя три аспекта: здоровое питание, здоровое тело и здоровый дух; ее цель – улучшение физического аспекта благополучия сотрудников
* Предоставление консультаций беременным сотрудницам (рекомендации по диете, психологическая помощь)
* Расширенный отпуск по уходу за ребенком для сотрудников всех полов
* Поддержка матерей, только вернувшихся из декрета (адаптация на рабочем месте)
* Размещение комнат для грудного вскармливания в офисах, где работает 50+ женщин
* Поддержка инклюзии внутри компании
* Возможности гибкого графика
 |
| P&G[[219]](#footnote-219) | * Оказание помощи в планировании семьи: покрытие расходов
* Отпускные по уходу за ребёнком предлагаются для родителей любого пола (количество дней может варьироваться от статуса опекунства)
* Дополнительные 8 оплачиваемых недель отпуска для только что родивших сотрудниц
* Скидки на обучающие и развивающие программы для детей сотрудников
* Фитнес-программы для поддержки физического здоровья, а также онлайн-воркшопы для улучшения ментального здоровья
* Возможности дополнительных дней отпуска в связи с личными непредвиденными обстоятельствами
* Гибкость рабочего графика, гибридный формат работы
* Группы поддержки ERGs для оказания психологической помощи
 |
| Unilever[[220]](#footnote-220) [[221]](#footnote-221) | * Приверженность достижению гендерного равенства внутри компании, активное осуществление политики D&I
* Программа ‘Discover your Purpose’, направленная на оказание помощи в построении карьеры, а также – на улучшение благополучия
* В культуре компании особое внимание направлено на поднятие вопросов важности ментального здоровья, борьбу со стигмой и введение «открытого диалога» для адресации ментальных проблем
* Создание гибкого графика и возможности удаленной работы для некоторых групп сотрудников
* Программа Employee Assistance Programme (EAP): круглогодичная служба поддержки для сотрудников (сессии со специалистами, консультирование, коучинг, советы по управлению финансового аспекта благополучия и т.д.)
* The Global Health team – это группа специалистов, которая предоставляет услуги для улучшения физического благополучия. Для сотрудников компании доступны медицинские обследования и осмотры, которые могут быть обязательными или добровольными
* Отпуск по уходу за детьми (количество недель варьируется от законодательства страны)
* Портал Maternity & Paternity Services включает в себя советы и рекомендации по уходу за детьми и их воспитанию на всех этапах взросления ребенка.
* Льготы по уходу за детьми и дополнительный уход за родителями и опекунами
 |
| Nestle Global[[222]](#footnote-222) | * Доступ к обучению, посвященному ментальному здоровью, а также программам телемедицины и помощи сотрудникам
* Продвижение идей благополучия и ментального здоровья в частности; принцип «learn, feel and choose» для достижения осознанного подхода к вопросам благополучия ’
* Оказание помощи в случае непредвиденных жизненных обстоятельств
* Глобальная программа HealthyLives включает в себя рекомендации и интерактивные упражнения по четырем измерениям: физическая активность, сон, питание и ментальное здоровье. Доступна на 16 языках
* Ежегодно проводятся мероприятия в течение недели в рамках World Mental Health Day. Помимо него для сотрудников доступны линии помощи, где можно обсудить проблемы в семье, на работе и др.
* Культура ‘Speak Up’ приветствует открытый диалог с руководителями по всем вопросам, включая и благополучие
* Оплачиваемый отпуск для родителей и опекунов.
* Оборудованные помещения для грудного вскармливания
* Гибкость рабочего графика
 |
| L’Oreal [[223]](#footnote-223) [[224]](#footnote-224) | * В 2012 году была запущена программа Share & Care, цель которой заключается в следующем: «*обеспечить, чтобы все сотрудники L’Oréal по всему миру … имели доступ к лучшей социальной защите, медицинскому страхованию и благополучию на работе*»
* Проактивный подход к измерению уровня благополучия сотрудников: концепция Personal Ecology предлагает каждому сотруднику кастомизировать свою карту благополучия
* Гибкий график, гибридный формат работы, возможность индивидуального графика
* Покрытие расходов сотрудников и их семей в случае непредвиденных обстоятельств
* Минимум 6 недель оплачиваемого отпуска для отцов и 14 недель – для матерей
* Поддержка политики D&I и внедрение ее принципов на разных уровнях бизнес-процессов
 |
| X5 Retail Group[[225]](#footnote-225) | Ритейл | * Мероприятия по укреплению здоровья и улучшению благосостояния сотрудников
* Медицинское страхование доступно для некоторых категорий сотрудников, а также скидки для их семей на медицинские услуги
* Корпоративная скидка в фитнес-клубы, программа ежедневных физических тренировок на онлайн-платформах
* Курс «Здоровое питание — это просто», где сотрудники могут узнать больше о сбалансированной диете
* Информация о поддержке сотрудников с детьми не была указана
* Ежегодное обучение сотрудников важности устойчивого развития, включая основы преодоления гендерной предвзятости
 |
| H&M Group[[226]](#footnote-226) | * Поддержка инклюзии и разнообразия внутри компании
* Повышение осведомленности о важности здоровья сотрудников путем проведения тренингов и местных кампаний по охране труда и технике безопасности
* 24/7 линия помощи, доступная сотрудникам во всех странах, бесплатные сессии с психологами и другими специалистами
* Гибкий график работы для «соблюдения баланса между работой и личной жизнью»
* Активное распространение опросов с целью оценки благополучия сотрудников, проведение вебинаров и воркшопов, направленных на улучшение ментального здоровья
* Политика Meeting and Travel Policy была разработана для соблюдения баланса между работой и жизнью, в особенности в отношении сотрудников, вынужденных часто отправляться в командировки
* Минимум 6 недель 100% оплачиваемого родительского пособия как для новых матерей, так и для отцов. Кроме того, компания предлагает другие варианты отпуска по уходу за ребенком, в зависимости от обстоятельств
* Помощь в усыновлении, а также специальные программы «Здоровой беременности/здоровых детей».
 |
| IKEA[[227]](#footnote-227) | * Политика D&I на уровне всех бизнес-процессов организации
* Медицинское страхование, покрытие услуг стоматолога для всех сотрудников
* Инициатива здорового питания: для всех сотрудников доступны сбалансированные планы питания на рабочем месте.
* Wellbeing Services: конфиденциальное оказание помощи на рабочем месте и за его пределами
* Wellbeing Hub: доступ к онлайн-программам тренировок, набор рецептов от Hello Fresh, сессии медитаций, советы по финансовому благополучию
* Планирование семьи: до 3 дней оплачиваемых отпускных дней, связанных с посещением специалистов
* Поддержка family-friendly культуры: отпускные дни для заключения брака, организации семейных мероприятий и др.
* Оплачиваемый отпуск по уходу за детьми для всех сотрудников
 |
| Inditex Group[[228]](#footnote-228) | * Обособленное подразделение Equality, Diversity and Inclusion отвечает за реализацию политики D&I на уровне всех брендов компании
* Политика отключения сотрудников от гаджетов во внерабочее время
* Оплачиваемый отпуск по уходу за детьми для всех сотрудников
* В 2020 году была запущена внутренняя социальная сеть InStories (доступна в 8 странах), где активно поднимались вопросы благополучия сотрудников
* Программа #weareconnected была разработана по принципам устойчивого развития, вдохновения и поддержания благополучия. В нее входят воркшопы по сбалансированному питанию, мероприятия для сотрудников и их семей, программы физических тренировок, коуч-сессии, блог советов по поддержанию физического и ментального здоровья.
 |
| Microsoft[[229]](#footnote-229) | Digital-технологии | * Активная имплементация политики D&I внутри компании, борьба с гендерной предвзятостью
* Сообщество для сотрудников-родителей: обмен опытом, обсуждение проблем и поиск их решения и др.
* Благотворительные мероприятия (Bring Your Kids to Work Day, MS Adoption Fair), направленные на укрепление семейных связей
* Оплачиваемый отпуск и покрытие расходов по уходу за детьми и другими членами семьи
* Гибкий график работы, возможность удаленного формата для сохранения баланса между работой и семьей
* Финансовая безопасность: специальные планы и программы для поддержания финансового аспекта благополучия (корпоративные скидки, планирование семейного бюджета и пр.)
* Программа Be Well: коучинговые сессии, которые включают еженедельные семинары, направленные на поддержание ментального здоровья и эмоционального аспекта благополучия
 |
| Snapchat[[230]](#footnote-230)  |  | * Следование принципам D&I
* Оплачиваемый отпуск по уходу за детьми и иными членами семьи
* Полное покрытие основных и частичных расходов на мероприятия, направленные на планирование семьи
* Онлайн-сервис для поддержки сотрудниц-матерей
* Различные планы страхования для сотрудников
* Корпоративные скидки для фитнес-абонементов, собственный спортзал и программы тренировок, спортивные команды внутри компании
* Воркшопы для сбалансированной диеты
* Обучение практикам медитации
* Оффлайн-программы и онлайн-платформы для поддержания ментального здоровья
* Образовательные программы для управления личными финансами (финансовое благополучие)
* Сервис Snap-a-Wish: оказание помощи коллегам, которые находятся в трудной жизненной ситуации; сотрудники могут анонимно подать «сигнал о помощи», если они видят, что благополучие их коллег находится на низком уровне
 |
| DataArt[[231]](#footnote-231) |  | * DataArt Helpline – это корпоративный сервис по оказанию психологической помощи всем сотрудникам
* Гибкий график работы, возможность индивидуальных графиков
* Корпоративные мероприятия, направленные на поддержание здорового образа жизни
* Информация по поддержке сотрудников-родителей не была указана
* Выравнивание гендерного баланса внутри компании
 |
| Netflix[[232]](#footnote-232)  |  | * Культура разнообразия и инклюзии на уровне всех процессов
* "Take care of your baby and yourself – название политики по уходу за детьми и близкими сотрудников; компания предлагает оплачиваемые отпуска для всех сотрудников родителей и также предлагает потратить это время на работу над собственным благополучием
* Каждый сотрудник может организовать свой индивидуальный график работы, поскольку в компании отсутствует перечень официальных и обязательных выходных; личные предпочтения сотрудников ставятся в приоритет
* Компенсирование затрат на все процессы, связанные с планированием семьи
* «Work, Not Drive» - это программа, смысл которой заключается в том, чтобы сотрудники имели большие возможности соблюдать баланс между работой и домом. Сотрудники могут не приезжать в офис к назначенному часу, а начинать работу в пути, поскольку в их распоряжении водитель и комфортабельный автомобиль для начала рабочего дня
* В компании есть специализированная позиция менеджера по управлению благополучия сотрудников
* Психологическая помощь
 |
| Тинькофф[[233]](#footnote-233) | Банковский сектор  | * Активное внедрение политики D&I в свои процессы
* Корпоративная программа T-life направлена на поддержание благополучия сотрудников: клубы по интересам, организованные самими сотрудниками, лекционные занятия по управлению личными финансами, сессии с психологами и пр.
* Возможность гибкого графика
* Поддержание физического благополучия: бесплатный фитнес-клуб и разработанные программы тренировок, занятия с нутрициологами, здоровые опции в кафетериях в физических офисах
* Покрытие расходов на непредвиденные жизненные ситуации, полная медицинская страхование
* Вебинары с психологами для поддержания эмоционального и психологического благополучия
* Информация о «благоприятном климате» для сотрудников с детьми не была представлена
 |
| Альфа-банк[[234]](#footnote-234) |  | * Возможность индивидуального и гибкого графика работы (в 2020 году были представлены «архетипы», составленные по особенностям определенных должностей, согласно которым оценивается предоставление возможностей в выборе удобного формата работы)
* Удаленный формат работы для некоторых из должностей
* Создание коворкингов в Москве для гибкости в планировании рабочего дня и соблюдения баланса между семейными и личными доменами
* Корпоративные скидки на услуги фитнес-центров, детских садов и т.д.
* Блог Colleagues, Your Help Needed был запущен в рамках внутреннего корпоративного портала Alfa-Mir. В нем сотрудники могут обращаться за помощью в случае сложных жизненных обстоятельств
* Услуги корпоративного психолога и кабинет врача
* Материальная помощь по нескольким направлениям (рождение ребёнка, смерть члена семьи, помощь в экстренных жизненных ситуациях)
* Медицинское страхование для всех сотрудников
* Поддержание физического благополучия: собственное мобильное приложение А-Спорт, доступное для всех сотрудников, предлагает различные варианты для совершенствования физического здоровья
 |
| Сбер[[235]](#footnote-235)  |  | * Поддержка идей D&I
* #SberTeam100лет – это программа развития здорового образа жизни (формирование полезных привычек, работа над ментальным здоровьем и др.)
* Сервис психологической поддержки включен программу ДМС в онлайн-формате и доступен всем застрахованным сотрудникам
* Реализация курса Mindfullness по развитию практик осознанности для профилактики случаев выгорания среди сотрудников
* 3 сервиса по оценке состояния здоровья сотрудников: профилактический скрининг 1 раз в 2 года, цифровой сервис по оценке биологического возраста, программа комплексной оценки здоровья
* Программа «Сбер для детей и родителей»: поддержка сотрудниц в декрете, помощь в адаптации после возвращения из декрета, развитие soft skills и родительских компетенций, платформа для диалога между родителями и детьми, сервисы для детей различных возрастных групп и др.
* Каждый год проводится спортивное мероприятие «Сбербанкиада», в котором могут участвовоать сотрудники и их семьи
 |
| Газпромбанк[[236]](#footnote-236) |  | * Гибкий график для сотрудниц матерей
* Расширенный социальный пакет, покрывающий уход за детьми, полную оплату ведения беременности и родов
* Оказание помощи сотрудникам-родителям в сложных жизненных ситуациях
* В 2020 году была утверждена политика в области устойчивого развития, включая достижение равенства полов
* Проект «Экосистема программ заботы о сотрудниках» включает в себя программы для поддержания физического, ментального, социального, профессионального и финансового аспекта благополучия сотрудников
* Программа всестороннего развития личности сотрудников «GPB Transform»
* Сервис «ГПБ забота»: оказание бесплатных консультаций психологов, юристов и финансовых советников, тренинги по профилактике выгорания
* Изменение условий работы в офисах в рамках программы «Рабочая среда 2.0», которая была запущена в 2020 году
* Оказание материальной помощи при сложных жизненных обстоятельствах (смерть родственников, воспитание детей-инвалидов, воспитание детей одиноким родителем), и т.п.
 |

### 2.2.4 Ограничения и результаты

Прежде чем переходить к интерпретации результатов, необходимо указать на некоторые ограничения. Во-первых, были использованы открытые источники информации, поэтому некоторые положения по программам благополучия сотрудников не были доступны, и в связи с этим присутствует некоторая «ограниченность». Во-вторых, в анализе частот упоминания практик, направленных на поддержание основных аспектов благополучия сотрудников, выводы о практиках были сделаны, основываясь на позиционировании компаниями своих основных подходов, и если некоторые из аспектов не были упомянуты организациями, то они не идентифицировались; другими словами, игнорирование их в таблице не свидетельствует об их реальном отсутствии, однако в рамках данного исследования было принято решение следовать информации, находящейся в открытом доступе.

Что касается упоминаний о различных аспектах благополучия сотрудников, то их распределение выглядит следующим образом:

1. 100% компаний делали акцент на ментальном благополучии сотрудников, и в основном это транслировалось через следующие практики: линии психологической помощи, сессии со специалистами, приоритизации важности ментального здоровья, практики осознанности, мониторинг депрессивных и тревожных состояний среди сотрудников. В особенности, это стало актуально после начала пандемии в 2020 году, и большее количество компаний стали запускать программы для поддержания сотрудников в непростые времена.
2. Вторыми по популярности выступили практики, направленные на поддержание физического здоровья (77.78%). В основном это осуществлялось через разработку программ фитнес-тренировок, создание программ по поддержанию здорового питания и образа жизни в целом, предоставление скидок на посещение спортивного зала за пределами компании.
3. Под социальным аспектом благополучия (61.11%) чаще всего понимается содействие поддержанию взаимоотношений с коллегами, членами семьи и др. Наиболее распространенным подходом является создание сообществ по интересам и хобби внутри компании, а также включение семей сотрудников в некоторые внерабочие мероприятия, например, участие в спортивных соревнованиях и др. Все эти практики также направлены на обогащение между семейными и рабочими ролями.
4. Финансовый аспект (50%) благополучия относится к поддержанию материального благосостояния. О нем открыто упоминалось в предложении лишь половины компаний. Наиболее распространенными практиками являлись предоставление советов по управлению личными финансами, образовательные программы по инвестированию и расчету налогов (больше актуально для США и некоторых европейских стран), а также – специальные программы накоплений как часть финансового вознаграждения.
5. Профессиональный аспект (38.89%) встречался относительно реже, и под ним понимается содействие в построении пути карьеры, рост внутри компании и др. Некоторые из компаний включали данный аспект в благополучие сотрудников и идентифицировали его как важный компонент, однако большинство позиционировали это обособленно. Наиболее часто встречающейся практикой являлись консультации с коучем, на которых сотрудники могли обсудить какие-либо проблемы, связанные с профессиональным развитием, и наметить дальнейший план действий.

Упоминание о различных аспектах благополучия в программах компаний важно, поскольку такой целостный подход позволяет создать более объемное видение того, как работодатель может им управлять. Стоит отметить, что упомянутые организации не фокусировались на определенных группах сотрудников, а предлагали практики вне зависимости от каких-либо демографических или профессиональных признаков. Тем не менее, в контексте данной ВКР, рассматривается более узкая управленческая проблема, связанная с взаимодействием семейных и рабочих ролей и их влиянием на субъективное благополучие сотрудниц с детьми. Это указывает на то, что также необходимо изучить практики, которые содействуют увеличению позитивных спилловер-эффектов от работы к семье, в первую очередь, именно среди сотрудниц с детьми. Таким образом, было упомянуто следующее:

1. **Внедрение принципов политики D&I в компаниях**

В теоретической главе данной ВКР было упомянуто о том, как гендерное неравенство может влиять на благополучие сотрудниц. Достижение гендерного равенства является одним из ключевых посылов в принципах D&I, поэтому о них стоит упомянуть. Каждая из рассмотренных компаний обозначила об активном внедрении принципов разнообразия в свои бизнес-процессы, а также – о постепенной трансформации организационной культуры. В основном это достигается через создание разнообразия в структуре персонала еще на этапе отбора, демонстрируя «нейтральный» найм. Далее, уже внутри компании, проводятся различные образовательные программы, направленные на работу над гендерной предвзятостью и борьбу с гендерными стереотипами. Важно отметить, что такой подход может положительно сказаться на восприятии родительских ролей и побудить большее количество отцов брать отпуск по уходу за детьми, тем самым способствуя выравниванию баланса между ролями у своих партнеров, поскольку доля неоплачиваемого труда в графике дня может существенно сократиться. Вдобавок, компании стараются разрабатывать прозрачные схемы оплаты труда для достижения паритета. На ряду с этим культура разнообразия способствует созданию более психологически безопасной атмосферы внутри коллектива, что также положительно сказывается на общем уровне субъективного благополучия, а также – увеличивает влияние позитивного спилловера от работы к семье.

1. **Гибкий график для соблюдения баланса между жизнью и работой (WLB)**

Одним из ключевых механизмов воздействия на достижение ситуации обогащения между ролями является создание условий для соблюдения баланса между жизнью и работой или, в контексте данной ВКР – между семьей и работой. Для этого компании предлагают гибкий график работы, индивидуальные графики, дистанционный/гибридный формат и др. В особенности, часто это упоминается, когда организации обозначают их практики, направленные на поддержание сотрудников с детьми, а в частности – молодых матерей. Возможность управления собственным графиком дает возможность снизить вероятность конфликтов между ролями, тем самым увеличивая эффект положительного спилловера от работы к семье и от семьи к работе.

1. **Поддержка сотрудников с детьми**

Большинство из рассмотренных компаний открыто публиковали свои практики, направленные на поддержание сотрудников с детьми, и многие из них являлись похожими; так, больший акцент все же делался на поддержку матерей, что, на первый взгляд, может показаться дискриминационным по отношению к отцам, но необходимо учесть некоторые биологические отличия между представителями обоих полов и вытекающие из них последствия. Так, для всех категорий сотрудников предлагались оплачиваемые отпуска по уходу за детьми, и различия были в их продолжительности – сотрудницам предлагается более длительный срок ввиду необходимости восстановления после беременности. Кстати, инициатива декретного отпуска для отцов начала реализовываться относительно недавно, и во многом это объясняется большей осознанностью и иным подходом к социальным ролям. Суммируя, и матери, и отцы имеют право на оплачиваемый отпуск по уходу за детьми, а также – иными членами семьи.

В большей степени, поддержка осуществляется с финансовой перспективы: полное или частичное покрытие расходов на процедуры планирования семьи, непредвиденные обстоятельства и др. Однако, в последние 10 лет, стал делаться акцент на создание сообществ родителей внутри компании, которые размещаются на внутренних платформах, где есть возможность обменяться опытом, обсудить проблемы, спросить совет и пр. Также ввиду большей осознанности важности ментального здоровья, некоторые компании стали предлагать услуги специалистов по семейным отношениям, с которыми сотрудники могут связаться в случае необходимости; дополнительно оказывается помощь молодым матерям, которые испытывают послеродовую депрессию.

В физических офисах некоторых компаний были установлены специальные комнаты для грудного вскармливания, а также – корпоративные игровые комнаты, детские сады и др. Единственным допущением является то, что, как правило, это актуально для крупных организаций. Однако такие практики также положительно сказываются на выравнивании баланса между семьей и работой.

Таким образом, были проанализированы ключевые практики по поддержанию благополучия сотрудников в 18 организациях. Были выявлены ключевые тенденции, которые будут использованы для предоставления управленческих практик, касающихся создания ситуации увеличения положительных спилловер-эффектов в обоих направлениях и минимизации негативных, т.к. в последствии это приводит к более высокому уровню субъективного благополучия сотрудниц с детьми, что было установлено по результатам теоретического обзора и собственного количественного исследования. Также важно упомянуть о том, что и западные, и российские компании предлагали схожие практики, что в очередной раз было подтверждено, поэтому многие из них имеют возможность быть реализованными в контексте организаций, осуществляющих свою деятельность в России.

## 2.3 Управленческие рекомендации

Основные рекомендации направлены на минимизацию конфликта между семейными и рабочими ролями и повышениt уровня благополучия. Как показывают исследования, наиболее эффективным практиками является именно те, что направлены на поддержание баланса между работой и жизнью и внедрением политики разнообразия (D&I). С точки зрения работодателей, в их силах повлиять именно на спилловер от работы к семье. Применяя подходящие HRM-практики, организации способны содействовать возникновению позитивного спилловера и минимизации негативного.

Исходя из выводов, полученных в результате проведения теоретического обзора по теме благополучия и совмещения семейных и рабочих ролей, а также – количественного и качественного анализа, было установлено, что поддержание благополучия сотрудников влияет на уровень его восприятия или субъективный компонент. То же самое относится и к содействию в достижении баланса между работой и личной жизнью (семьей). Предложенные рекомендации могут быть нацелены не только на сотрудниц с детьми, но и на другие группы сотрудников. Подобный подход к формулировке рекомендаций позволит избежать возможной дискриминации в отношении всех групп сотрудников, поскольку возможна их дальнейшая модификация, исходя из нужд компании. Более того, они могут быть применимы для сотрудниц с детьми в частности, что позволит минимизировать негативный спилловер от работы к семье и увеличить позитивный, т.к. ситуация обогащения, а не конфликта между ролями будет более вероятной.

Таким образом, будут предложены следующие рекомендации:

1. **Создание гибкого графика работы**

Возможность гибкого графика позволяет сотрудникам управлять своим временем и соблюдать баланс между семейными и рабочими ролями. В особенности, это актуально для работающих матерей, т.к. это позволяет им выполнять свои рабочие обязанности без вреда для семейной жизни и наоборот. Потребность в гибком графике работы обострилась за время COVID-19, т.к. сотрудницы с детьми столкнулись с проблемой увеличения часов по уходу за детьми и другими членами семьи (McKinsey, 2020). Гибкий график работы может быть имплементирован путем внедрения гибридного формата работы или перехода на удаленный режим, в зависимости от потребности сотрудниц. Так, согласно исследованию McKinsey, сотрудницы с детьми, переведенные на гибридный формат, отмечали, что у них появилось больше возможностей для контроля за тайм-менеджментом, что позитивно сказывалось на их благополучии. Гибкий график работы способствует образованию позитивного спилловера от работы к семье, что в результате положительно влияет на психологическое и субъективное благополучие сотрудниц.

1. **Осуществление комплексного подхода к благополучию**

Как показал анализ литературы и практик компаний, наиболее часто акцент делается на двух аспектах – ментальном и физическом. Однако необходимо учитывать и другие, а именно – социальный, финансовый и профессиональный. Это позволит рассматривать феномен благополучия более широко и затрагивать ключевые аспекты из различных сфер жизни, включая и совмещение рабочих и семейных ролей. Поскольку у каждого сотрудника существует собственное видение и понимание благополучия, то это также позволит осуществить более индивидуализированный подход. Например, гипотетически, для сотрудника, только что закончившего университет в приоритете может быть профессиональный компонент, а для сотрудницы с двумя детьми – ментальный. Распознание различных приоритетов сотрудников в области благополучия может быть осуществимо благодаря введению «карт благополучия», где сотрудники могут расставить свои предпочтения и обозначить свои ожидания. Также компании могут разработать программу благополучия, включив все вышеперечисленные аспекты, постепенно адаптируя ее содержание.

1. **Приверженность идеям D&I**

Анализ литературы показал, что политика D&I и культура инклюзии в целом оказывают позитивное влияние на благополучие сотрудников в компании, т.к. ее внедрение и реальное исполнение повышает уровень вовлеченности среди сотрудников всех групп, что одновременно отображается на уровне благополучия (S.Downey et al., 2015)[[237]](#footnote-237). Главным аргументом является то, что это способствует созданию повышенной психологической безопасности в сравнении с ситуацией, когда инклюзия отсутствует в компании. Поскольку политика D&I затрагивает ряд задач, в рамках данной ВКР, акцент стоит сделать именно на положениях, связанных с достижением гендерного равенства в компании и борьбу с гендерными стереотипами и предвзятостью; их наличие повышает давление на выполнение предписанных социальных ролей, предопределённых гендером сотрудников. Сотрудницы с детьми, в свою очередь, более подвержены нарушению баланса между работой и жизнью ввиду большей вовлеченности в выполнение обязанностей, связанных с неоплачиваемым трудом. Как результат, это может негативно сказываться на благополучии и увеличивать вероятность конфликта между ролями.

Для имплементации политики D&I в компании, во-первых, необходимо осуществить трансформацию корпоративной культуры. Наиболее важным аспектом является поощрение «открытых» коммуникаций с коллегами и руководителями. Культура Speak Up направлена на побуждение сотрудников высказываться о проблемах, которые они испытывают на рабочем месте. Такой подход характерен для инклюзивных компаний, и в особенности он важен при внедрении практик, направленных на поддержание благополучия (E.Sherf, S.Tangirala, V.Venkataramani, 2019)[[238]](#footnote-238). Во-вторых, в рамках программ обучения и развития персонала, рекомендовано проводить мероприятия, направленные на преодоление гендерной предвзятости, поскольку они позволяют снизить давление на выполнение предписанных гендерных ролей, связанных с уходом за детьми. В-третьих, предлагать возможности отпуска по уходу за детьми для сотрудников отцов, т.к. это улучшает отношения между партнерами, внутри в семьи в целом, уменьшает долю неоплачиваемого труда для женщин, что приводит к повышенному благополучию и ситуации обогащения между ролями.

В целом, осознанный и грамотный подход к разработке и применению идей D&I в HRM-практиках компаний позволяет снизить издержки в долгосрочной перспективе, улучшить благополучие сотрудников, создавать более комфортную среду, снижать уровень текучести кадров, укреплять бренд работодателя и пр. (McKinsey, 2020; Deloitte, 2020; HAYS, 2020).

**4.** **Оказание психологической помощи и поддержки**

За период COVID-19 потребность в психологической помощи увеличилась среди различных групп сотрудников, включая матерей (McKinsey, 2020; Deloitte, 2020; Ollivier et al., 2021). Стрессовый фактор в виде пандемии выступил катализатором обострения конфликта между ролями, что спровоцировало преобладание негативных спилловеров обоих видов. Поскольку ментальное здоровье является комплексным понятием, зависящим от личностных особенностей и жизненной ситуации, не является возможным найти унифицированное решение для всех сотрудников. Однако доступность корпоративного психолога, создание горячей линии психологической поддержки, предоставление льгот для получения психологической помощи третьей стороной – всё это позволит дать понять сотрудникам, что работодатель готов помочь в непростых жизненных ситуациях.

**5. Поддержка сотрудников с детьми**

Данная рекомендация может быть направлена не только на сотрудниц, но также и на сотрудников с целью избегания дискриминации, поскольку уход за детьми требует многих временных и ментальных ресурсов. Во-первых, материальная помощь может быть оказана дополнительным покрытием расходов на планирование семьи (поход к специалистам и пр.) и расширенным оплачиваемым отпуском (при возможности и в зависимости от обстоятельств). Безусловно, есть требования, связанные с декретным отпуском, регламентируемые на законодательном уровне, поэтому предролагается, что компании их выполняют, а данная рекомендация лишь предлагает дополнительные возможности. Тем не менее дополнительная финансовая поддержка от работодателя может снизить уровень тревожности по поводу материального благополучия, что в последствии положительно скажется на общем уровне благополучия. Во-вторых, нематериальная поддержка может быть оказана путем создания family-friendly культуры внутри компании. Одной из таких практик является создание сообществ для сотрудников родителей, где они могут обмениваться опытом, поддерживать друг друга. Вдобавок такая практика также влияет на социальный аспект благополучия. В-третьих, способствовать адаптации после выхода из декретного опыта. Большинство женщин, только вступивших в роль матери, сталкиваются с возникновением депрессивных и тревожных состояний, иногда переходящих в форму послеродовой депрессии (Howard et al., 2014). Тем не менее даже после родов сотрудницы с детьми более подвержены испытывать ухудшенное состояние ментального здоровья, а выход на работу с осознанием отсутствия поддержки может усугубить ситуацию. С целью оказания помощи в адаптации работодатель может назначить ментора, в обязанности которого будет входить навигация по изменениям и нововведениям в компании, чтобы сотрудницы не ощущали себя отчужденными от коллектива. Иным вариантом может быть обращение к услугам третьей стороны; например, проект Self-Mama, участницы которого предоставили данные для количественной части данной ВКР, занимается поддержкой матерей, помогая им в самореализации и в совмещении рабочих и семейных ролей. Заключение сотрудничества с подобными проектами может положительно сказаться на образовании положительного силловера от работы к семье, тем самым улучшив уровень благополучия.

Таким образом, были перечислены основные управленческие рекомендации, которые могут способствовать обогащению между ролями и улучшением благополучия сотрудников в целом, а в частности – сотрудниц с детьми. Однако для их успешной имплементации необходимо осуществлять своевременный мониторинг практик благополучия. Систематизированный сбор обратной связи от сотрудников необходим для оценки эффективности и рентабельности внедренных практик. Собирая обратную связь, компания может идентифицировать проблемные зоны в реализуемых программах и скорректировать их в дальнейшем. Это может быть имплементировано путем периодического сбора данных при помощи онлайн-опросов (метрические данные) и интервью (более глубинный подход). Полученная информация также может быть использована для оценки уровня вовлеченности и выгорания среди сотрудников, поскольку данные понятия взаимосвязаны друг с другом. В более крупных компаниях, располагающих большим количеством ресурсов, также возможно введение должности «менеджера по благополучию», в обязанности которого может входить систематизированный сбор обратной связи и разработка программ благополучия.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в данной ВКР был изучен феномен благополучия в целом, а в частности – его субъективная составляющая, и то, какое влияние на него оказывает совмещение семейных и рабочих ролей.

По итогам теоретического обзора были рассмотрены следующие понятия:

* Феномен благополучия, его составляющие, влияющие факторы
* Субъективный компонент благополучия: его связь с благополучием сотрудников
* Взаимодейтсвие между семейными и рабочими ролями (спилловер-эффекты) и их связь с субъективным благополучием
* Роль баланса между жизнью и работой (work-life balance) и его связь с благополучием

Говоря более подробно, было установлено, что негативные спилловеры от семьи к работе и от работы к семье создают ситуации конфликта между ролями, в то время как позитивные содействуют противоположной ситуации – обогащению. Что касается понятия благополучия, то оно является комплексным, а отсутствие единого подхода к нему создает некоторую проблематику в его интерпретации и понимании. Однако, несмотря на разницу во взглядах, можно сделать вывод о том, что благополучие сотрудников оказывает влияние на деятельность организации, и его высокий уровень несет ряд преимуществ, в особенности – более низкий уровень абсентеизма и текучести персонала и более высокий уровень вовлеченности. На восприятие благополучия влияет множество сторонних факторов, но во многом оно предопределяется совмещением семейных и рабочих ролей. Сотрудницы с детьми, в свою очередь, более подвержены дисбалансу в совмещении ролей, вызванного сохраняющимся гендерным неравенством, гендерными стереотипами, ролевыми ожиданиями и др. Как результат, это приводит к возможному ухудшенному уровню благополучия и преобладанию негативных спилловеров над позитивными. Вдобавок, пандемия COVID-19 обострила проблему совмещения ролей из-за возросшей доли неоплачиваемого труда в графике сотрудниц с детьми, что привело к большим ухудшениям в восприятии собственного благополучия данной категории сотрудников. По итогам теоретического обзора была предложена концептуальная модель исследования и выдвинуты гипотезы для их дальнейшего тестирования.

В эмпирической части данной ВКР было проведено два собственных исследования с применением количественных и качественных методов. Выбранная методология позволила изучить следующие исследовательские вопросы:

1. Как субъективное благополучие связано с благополучием сотрудников?

2. Какое влияние оказывают спилловеры между рабочей и семейной жизнью на субъективное благополучие сотрудниц с детьми?

Количественное исследование было проведено с применением методов исследовательского факторного анализа и построения линейной регрессии для тестирования концептуальной модели. Результаты исследования показали, что позитивный спилловер от семьи к работе (PFW) положительно сказывается на субъективном благополучии сотрудниц с детьми, в то время как негативные спилловеры от семьи к работе (NFW) и от работы к семье (NWF) оказывают отрицательное влияние. Что касается позитивного спилловера от работы к семье (PWF), то его положительное влияние не подтвердилось, однако это может быть объяснено наличием некоторых исследовательских ограничений.

В качественном исследовании были проанализированы ключевые практики компаний, направленные на поддержание благополучия сотрудников и оказание помощи тем, у кого есть дети, основываясь на данных, находящихся в открытом доступе. В результате было выявлено, что и западные, и российские компании используют схожие подходы, а главный акцент делается на поддержании ментального и физического здоровья. Также практики благополучия связаны с продвижением идей и внедренем политики Diversity & Inclusion внутри компаний. Помощь сотрудникам с детьми чаще всего оказывалась через покрытие материальных расходов на процессы планирования семьи и оказания ухода, однко с недавнего времени также стали доступны оплачиваемый отпсук по уходу за детьми для отцов и сообщества для сотрудников с детьми.

С точки зрения теоретического вклада, данная ВКР дополняет уже существующие исследования по выбранной тематике, поскольку в отличие от них, проблематика совмещения семейных и рабочих ролей была изучена с позиции сотрудниц с детьми, вдобавок – в российском контексте. Также были представлены рекомендации для проведения дальнейших исследований.

Практический вклад заключается в том, что были предложены управленские рекомендации, направленные на минимизацию негативных и максимизацию позитивных спилловеров в обоих направлениях, а также – на улучшение благополучия среди различных групп сотрудников. Рекомендации были составлены, основываясь на обширном анализе литературы, а также – на собственных исследованиях, с целью их дальнейшего применения на практике. Для этого были предложены возможные варианты их внедрения и дальнешей адаптации.

Подводя итоги, цель данной ВКР (*Определить как взаимодействие семейных и рабочих ролей влияет на благополучие сотрудников, в частности – на субъективное благополучие сотрудниц с детьми*) была достигнута. Также было установлено, что субъективное благополучие является ключевой составляющей благополучия сотрудников, и его актуальность возросла после пандемии COVID-19. Категория сотрудниц с детьми находится в более уязвимой ситуации возникновения конфликта между семейными и рабочими ролями из-за возможного преобладания негативных спилловеров над положительными. Многочисленные исследования показали, что именно работодатель может минимизировать негативные исходы путем применения определённых HRM-практик, позволяющих сохранять границы между рабочими и семейными доменами и способствовать достижению баланса между этими сферами.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ahmad, A. Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict [Электронный ресурс] // The Journal of Human Resource and Adult Learning – 2008. – Vol.4(1), pp.57-65. - Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/260294449\_Job\_Family\_and\_Individual\_Factors\_as\_Predictors\_of\_Work-Family\_Conflict (дата обращения: 08.03.2022)
2. Alkire, S. Dimensions of human development [Электронный ресурс] // World Development – 2002. – Vol.30(2), pp. 181–205. - Режим доступа: https://doi.org/10.1016/S0305-750X(01)00109-7 (дата обращения: 18.02.2022)
3. Allen, M. Research Methods [Электронный ресурс] // The sage encyclopedia of communication research methods – 2017. – Режим доступа: doi: 10.4135/9781483381411 (дата обращения: 14.04.2022)
4. Andrews F.M., Whitey S.S. Social Indicators of Well-Being. Americans’ Perceptions of Life Quality [Электронный ресурс] // New York: Plenum Press. – 1976. – p.20. - Режим доступа: https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2253-5. (дата обращения: 17.02.2022)
5. Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. Kalleberg, A. Manufacturing Advantage: Why High Performance Work Systems Pay off [Электронный ресурс] // Contemporary Sociology – 2000. – Vol. 30, p.250. - Режим доступа: DOI:10.2307/3089250 (дата обращения: 27.02.2022)
6. Arpino, B. and Luppi, F. Childcare arrangements and working mothers’ satisfaction with work–family balance [Электронный ресурс] // Demographic Research – 2020. –Vol.42, pp.549-588. - Режим доступа: https://www.demographic-research.org/volumes/vol42/19/ (дата обращения: 28.03.2022)
7. Ashforth, B. E., Kreiner, G. E.,Fugate, M. All in a day’s work: boundaries and micro role transitions [Электронный ресурс] // Academy Management Review – 2000. – Vol.25, pp.472–491. - Режим доступа: doi: 10.5465/amr.2000.3363315 (дата обращения: 05.03.2022)
8. Ashikali, T., Groeneveld, S. Diversity management for all? An empirical analysis of diversity management outcomes across groups [Электронный ресурс] // Personnel Review – 2015. - Vol. 44(5), pp. 757-780. - Режим доступа: DOI:10.5465/AMBPP.2014.15878 (дата обращения: 04.03.2022)
9. Ayala, E. Daily use of time, personal characteristics and experienced well-being [Электронный ресурс] // Journal of Consumer Marketing – 2017– Vol. 34(2), pp. 96–107. – Режим доступа: DOI:10.1108/JCM-01-2015-1285 (дата обращения: 23.02.2022)
10. Badhwar, N. K. Precis of well-being: happiness in a worthwhile life [Электронный ресурс] // The Journal of Value Inquiry. – 2016. – Vol. 50, iss. 1. – pp. 185–193. – Режим доступа: https://link.springer.com/article/10.1007/s10790-016-9542-0 (дата обращения: 17.02.2022)
11. Bainbridge, H.T., Palm, E., Fong, M.M. Unpaid family caregiving responsibilities, employee job tasks and work‐family conflict: A cross‐cultural study [Электронный ресурс] // Human Resource Management Journal -2021. – Vol.31(3), pp.658-674. - Режим доступа: https://doi.org/10.1111/1748-8583.12333 (дата обращения: 25.03.2022)
12. Bakker, A. B., Demerouti, E. The job demands-resources model: State of the art [Электронный ресурс] // Journal of Managerial Psychology. – 2007. - Vol. 22, pp. 309–328. – Режим доступа: doi:10.1108/02683940710733115 (дата обращения: 17.02.2022)
13. Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature [Электронный ресурс] // Genetic, Social, and General Psychology Monographs - 1998. – Vol.124(2), pp.125–182. - Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/279891417\_Toward\_a\_Review\_and\_Reconceptualization\_of\_the\_WorkFamily\_Literature (дата обращения: 02.04.2022)
14. Barnett, R.C., Hyde, J.S. Women, men, work, and family [Электронный ресурс] // American Psychologist – 2001. - Vol. 56 (10), pp. 781-96. - Режим доступа: DOI:10.1037//0003-066X.56.10.781 (дата обращения: 05.03.2022)
15. Batz, C., & Tay, L. Gender differences in subjective well-being [Электронный ресурс] // Handbook of well-being. - Salt Lake City, UT: DEF Publishers – 2018. – pp. 1-15. - - Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/321058044\_Gender\_Differences\_in\_Subjective\_Well-Being (дата обращения: 27.02.2022)
16. Batz, C., & Tay, L. Gender differences in subjective well-being [Электронный ресурс] // Handbook of well-being. - Salt Lake City, UT: DEF Publishers – 2018. – pp. 1-15. - Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/321058044\_Gender\_Differences\_in\_Subjective\_Well-Being (дата обращения: 27.02.2022)
17. Batz-Barbarich, C., Tay, L., Kuykendall, L., Cheung, H.K., 2018. A meta-analysis of gender differences in subjective well-being: estimating effect sizes and associations with gender inequality [Электронный ресурс] // Psychological science - 2018. –Vol. 29(9), pp.1491-1503. - Режим доступа: DOI:10.1177/0956797618774796 (дата обращения: 01.03.2022)
18. Becchetti, L., Conzo, P. Preferences for Well-Being and Life Satisfaction [Электронный ресурс] // Social Indicators Research. - 2017. - №136(2). - С. 775-805. – Режим доступа: https://www.springerprofessional.de/en/preferences-for-well-being-and-life-satisfaction/12050862 (дата обращения: 15.02.2022)
19. Beck-Bornholdt, H.P., Dubben, H.H. Potential pitfalls in the use of p-values and in interpretation of significance levels [Электронный ресурс] // Radiotherapy and Oncology – 1994. – Vol.33(2), pp.171-176. - 203. - Режим доступа: https://doi.org/10.1016/0167-8140(94)90072-8 (дата обращения: 20.04.2022)
20. Becker, W.J., Belkin, L.Y., Tuskey, S.E., Conroy, S.A. Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well‐being [Электронный ресурс] // Human Resource Management Journal – 2022. – pp. 1-16. Режим доступа: DOI: 10.1002/hrm.2210 (дата обращения: 04.03.2022)
21. Bell, A. S., Rajendran, D.,Theiler, S. Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics [Электронный ресурс] // E-Journal of Applied Psychology – 2012. – Vol.8(1). Режим доступа: https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320 (дата обращения: 05.03.2022)
22. Bentham, J. The collected works of Jeremy Bentham: An introduction to the principles of morals and legislation [Электронный ресурс] // Oxford University Press UK - 1996. – Режим доступа: https://philpapers.org/rec/BENAIT-13 (дата обращения: 16.02.2022)
23. Berger P.L., Luckmann T. The Social Construction of Reality. - London: Penguin Books, 1966. - 125 с.
24. Biswas-Diener, R., Diener, E. (2001). Making the best of a bad situation: Satisfaction in the slums of Calcutta [Электронный ресурс] // Social Indicators Research – 2001. - Vol.55, pp. 329–352. - Режим доступа: DOI:10.1023/A:1010905029386 (дата обращения: 19.02.2022)
25. Boone, H.N. and Boone, D.A., 2012. Analyzing likert data [Электронный ресурс] // Journal of extension – 2012. – Vol.50(2), pp.1-5. – Режим доступа: https://archives.joe.org/joe/2012april/pdf/JOE\_v50\_2tt2.pdf (дата обращения: 16.04.2022)
26. Bronfenbrenner, U. The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design [Электронный ресурс] // Cambridge, MA: Harvard University Press – 1979. - Режим доступа: https://archive.org/details/ecologyofhumande00urie (дата обращения: 05.03.2022)
27. Bryson, A., Forth, J., Stokes, L., 2017. Does employees’ subjective well-being affect workplace performance?. [Электронный ресурс] // Human relations -2017. – Vol. 70(8), pp.1017-1037. - Режим доступа: DOI:10.1177/0018726717693073 (дата обращения: 21.02.2022)
28. Camfield, L., Skevington, S.M. On subjective well-being and quality of life [Электронный ресурс] // Journal of health psychology – 2008. – Vol. 13(6), pp.764-775. - Режим доступа: DOI:10.1177/1359105308093860 (дата обращения: 19.02.2022)
29. Carlson, D. S., Kacmar, K. M. Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? [Электронный ресурс] // Journal of Management – 2000. – Vol.26(5), pp.1031-1054. - Режим доступа: https://doi.org/10.1177%2F014920630002600502 (дата обращения: 08.03.2022)
30. Cartwright, S., Holmes, N. The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism [Электронный ресурс] // Human Resource Management Review – 2006. – Vol. 16, pp.199–208. - Режим доступа: DOI:10.1016/J.HRMR.2006.03.012 (дата обращения: 03.03.2022)
31. Chico Libran, E. Personality dimensions and subjective well-being [Электронный ресурс] // The Spanish Journal of Psychology – 2006. – Vol. 9(1), pp.38–44. - Режим доступа: DOI: 10.1017/s1138741600005953 (дата обращения: 27.02.2022)
32. Clancy, R. L., Fisher, G. G., Daigle, K. L., Henle, C. A., McCarthy, J., Fruhauf, C. A. Eldercare and work among informal caregivers: A multidisciplinary review and recommendations for future research [Электронный ресурс] // Journal of Business and Psychology – 2020. – Vol.35, pp.9–27. – Режим доступа: https://doi.org/10.1007/s10869-018-9612-3 (дата обращения: 25.03.2022)
33. Clark, S. C. Work/family border theory: a new theory of work/family balance [Электронный ресурс] // Human Relations – 2000. – Vol.53, pp.747–770. – Режим доступа: doi: 10.1177/0018726700536001 (дата обращения: 05.03.2022)
34. Cohn, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Mikels, J. A., & Conway, A. M. (2009). Happiness unpacked: Positive emotions increase life satisfaction by building resilience [Электронный ресурс] // Emotion – 2009. – Vol.9(3), pp.361–368. - Режим доступа: https://doi.org/10.1037/a0015952 (дата обращения: 02.04.2022)
35. Connell, R.W. The concept of role and what to do with it [Электронный ресурс] // The Australian and New Zealand Journal of Sociology – 1979.- Vol.15(3), pp.7-17. - Режим доступа: https://www.sci-hub.ru/10.1177/144078337901500302 (дата обращения: 05.03.2022)
36. Cotofan, M., De Neve, J.E., Golin, M., Kaats, M., Ward, G. Work and well-being during COVID-19: impact, inequalities, resilience, and the future of work [Электронный ресурс] // World Happiness Report – 2021. - pp.153-190. - Режим доступа: https://worldhappiness.report/ed/2021/work-and-well-being-during-covid-19-impact-inequalities-resilience-and-the-future-of-work/ (дата обращения: 05.03.2022)
37. Crane, D.R., Hill, E.J. Handbook of families and work: interdisciplinary perspectives. - Lanham, MD: University Press of America, 2009. - 552 с.
38. Crisp, R. Raz on well-being [Электронный ресурс] // Oxford Journal of Legal Studies. – 1997. – Vol.17(3) , p.499 – 515. - Режим доступа: https://academic.oup.com/ojls/article-abstract/17/3/499/1441675?redirectedFrom=fulltext&login=false (дата обращения: 16.02.2022)
39. Darcy, C., Carthy, A. M. Work-family conflict: An exploration of the differential effects of a dependent child’s age on working parents [Электронный ресурс] // Journal of European Industrial Training – 2007. – Vol.31(7), pp.530-549. - Режим доступа: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/03090590710820042/full/html (дата обращения: 08.03.2022)
40. Deci, E.L., Ryan, R.M. Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction [Электронный ресурс] // Journal of happiness studies. – 2008.- Vol.9(1), pp.1-11. - Режим доступа: https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-006-9018-1 (дата обращения: 16.02.2022)
41. Deci, E.L., Ryan, R.M. Self-determination theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being [Электронный ресурс] // American Psychologist. – 2000. – pp. 68-78. - Режим доступа: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\_RyanDeci\_SDT.pdf (дата обращения: 17.02.2022)
42. Defenderfer, E.K., Rybak, T., Davies, W., Berlin, K. Predicting parent health-related quality of life: evaluating conceptual models [Электронный ресурс] // Quality of Life Research – 2017.- Vol. 26(6), pp.1405–1415. – Режим доступа: (дата обращения: 25.02.2022)
43. DeFranzo, S.E. What’s the difference between qualitative and quantitative research [Электронный ресурс] // Snap Surveys Blog -2011. – Режим доступа: https://www.snapsurveys.com/blog/qualitative-vs-quantitative-research/ (дата обращения: 09.04.2022)
44. DeNeve, Kristina, M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being [Электронный ресурс] // Psychological Bulletin – 1998.- Vol. 124(2), pp.197–229. - Режим доступа: DOI:10.1037/0033-2909.124.2.197 (дата обращения: 26.02.2022)
45. Diekman, A.B., Goodfriend, W. Rolling with the changes: A role congruity perspective on gender norms [Электронный ресурс] // Psychology of Women Quarterly – 2006. –Vol. 30(4), pp.369–383. - Режим доступа: https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2006.00312.x (дата обращения: 25.03.2022)
46. Diener, E. Subjective well-being [Электронный ресурс] // Psychological Bulletin. – 1984. – Vol. 95(3), pp. 542–575.- Режим доступа: https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542 (дата обращения: 17.02.2022)
47. Diener, E., Oishi, S., Lucas, R. E. Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life [Электронный ресурс] // Annual Review of Psychology – 2003. – Vol. 54(1), pp. 403–425. - Режим доступа: DOI:10.1146/annurev.psych.54.101601.145056 (дата обращения: 26.02.2022)
48. Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L., Diener, M. The relationship between income and subjective wellbeing: Relative or absolute? [Электронный ресурс] // Social Indicators Research – 1993. - Vol. 28, pp. 195–223. - Режим доступа: DOI:10.1007/BF01079018 (дата обращения: 19.02.2022)
49. Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., Biswas-Diener, R. New measures of well-being: Flourishing and positive and negative feelings [Электронный ресурс] // Social Indicators Research – 2009. – Vol.39, pp.247–266. - Режим доступа: doi:10.1007/978-90-481-2354-4\_12 (дата обращения: 03.03.2022)
50. Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. The challenge of defining wellbeing [Электронный ресурс] // International Journal of Wellbeing, – 2012. – Vol 2(3), pp. 222-235. – Режим доступа: doi:10.5502/ijw.v2i3.4 (дата обращения: 15.02.2022)
51. Downey, S. N., van der Werff, L., Thomas, K. M., Plaut, V. C. The role of diversity practices and inclusion in promoting trust and employee engagement [Электронный ресурс] // Journal of Applied Social Psychology – 2015. – Vol. 45(1), pp.35-44. – Режим доступа: https://doi.org/10.1111/jasp.12273 (дата обращения: 20.05.2022)
52. Duxbury, L., Higgins, C. Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need To Go? [Электронный ресурс] // CPRN Discussion Paper – 2001. – p.89. - Режим доступа: https://archive.org/details/ERIC\_ED465060/page/n3/mode/2up (дата обращения: 04.02.2022).
53. Duxbury, L., Higgins, C., & Smart, R. Elder care and the impact of caregiver strain on the health of employed caregivers [Электронный ресурс] // Work‐a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation -2011. - Vol.40, pp.29–40. - Режим доступа: https://doi.org/10.3233/wor2011-1204 (дата обращения: 22.03.2022)
54. Eid, M., Larsen, R. J. The Science of Subjective Well-being [Электронный ресурс] // Guilford Press – 2008. – p. 560. - Режим доступа: https://smartlib.umri.ac.id/assets/uploads/files/77459-subjective-well-being.pdf (дата обращения: 25.02.2022)
55. Employee wellbeing [Электронный ресурс] // Unilever. – Режим доступа: https://www.unilever.com/planet-and-society/responsible-business/employee-wellbeing/ (дата обращения: 11.05.2022)
56. Eng, A., Mannetje, A., McLean, D., Ellison-Loschmann, L., Cheng, S., & Pearce, N. Gender differences in occupational exposure patterns [Электронный ресурс] // Occupational and environmental medicine – 2011. – Vol.68(12), pp.888–894. - Режим доступа: https://doi.org/10.1136/oem.2010.064097 (дата обращения: 02.03.2022)
57. Equity, Diversity & Inclusion at Unilever [Электронный ресурс] // Unilever. – Режим доступа: https://www.unilever.co.uk/planet-and-society/equity-diversity-inclusion-at-unilever/ (дата обращения: 11.05.2022)
58. Etheridge, B., Spantig, L. The gender gap in mental well-being during the Covid-19 outbreak: evidence from the UK [Электронный ресурс] // ISER Working paper series – 2020. - No. 2020-08, p.26. - Режим доступа: https://www.iser.essex.ac.uk/research/publications/working-papers/iser/2020-08.pdf (дата обращения: 05.03.2022)
59. Farradinna, S., Halim, F.W., Sulaiman, W.S.W. The effects of positive spillover and work-family conflict on female academics’ psychological well-being [Электронный ресурс] // Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi – 2019. – Vol.4(2), pp.129-142. - Режим доступа: 10.21580/pjpp.v4i2.3522 (дата обращения: 20.04.2022)
60. Ferrer-i-Carbonell, A. Income and well-being: an empirical analysis of the comparison income effect [Электронный ресурс] // Journal of public economics – 2005. – Vol. 89(5-6), pp.997-1019. - Режим доступа: DOI:10.1016/j.jpubeco.2004.06.003 (дата обращения: 02.03.2022)
61. Festinger, L. Social comparison theory [Электронный ресурс] // Selective Exposure Theory. – 1957. – Режим доступа: https://www.humanscience.org/docs/Festinger%20%281954%29%20A%20Theory%20of%20Social%20Comparison%20Processes.pdf (дата обращения: 16.02.2022)
62. Fisher, C.D. Happiness at work [Электронный ресурс] // International Journal of Management Reviews – 2010. – Vol.12, pp. 384–412. - Режим доступа: DOI:10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x (дата обращения: 27.02.2022)
63. Fleurbaey, M. Beyond GDP: the quest for a measure of social welfare [Электронный ресурс] // J. Econ. Lit. – 2009. –Vol. 47(4), pp. 1029–75. - Режим доступа:.https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.47.4.1029 (дата обращения: 18.02.2022)
64. Four things workers want implemented by their bosses post-pandemic [Электронный ресурс] // WEF – 2021. - Режим доступа: https://www.weforum.org/agenda/2021/05/employers-pandemic-covid-19-mental-health/ (дата обращения: 22.03.2022)
65. Frone, M. R. Work-family balance [Электронный ресурс] // Handbook of occupational health psychology. - Washington: American Psychological Association, 2003. - pp. 143–162. - Режим доступа: https://doi.org/10.1037/10474-007 (дата обращения: 20.04.2022)
66. Fujita, F., Diener, E., Sandvik, E. Gender differences in negative affect and well-being: The case for emotional intensity [Электронный ресурс] // Journal of Personality and Social Psychology – 1991. – Vol. 61(3), pp. 427. – Режим доступа: DOI:10.1037/0022-3514.61.3.427 (дата обращения: 27.02.2022)
67. Gasper, D. Human well-being: concepts and conceptualizations [Электронный ресурс] // Human well-being. – 2007.- pp. 23-64. - Режим доступа: https://link.springer.com/chapter/10.1057/9780230625600\_2 (дата обращения: 16.02.2022)
68. Global Gender Gap Report 2021 [Электронный ресурс] // WEF – 2021. – Режим доступа: https://www3.weforum.org/docs/WEF\_GGGR\_2021.pdf (дата обращения: 02.03.2022)
69. Goetzel, R.Z., Fabius, R., Fabius, D., Roemer, E.C., Thornton, N., Kelly, R.K. and Pelletier, K.R., 2016. The stock performance of C. Everett Koop award winners compared with the Standard & Poor's 500 Index [Электронный ресурс] // Journal of Occupational and Environmental Medicine – 2016. – Vol. 58(1), pp.9-15. - Режим доступа: DOI:10.1097/JOM.0000000000000632 (дата обращения: 04.03.2022)
70. Goode, W.J.A theory of role strain [Электронный ресурс] // American sociological review – 1960. – Vol.25(4), pp.483-496. - https://www.jstor.org/stable/2092933?origin=crossref&seq=1 (дата обращения: 04.02.2022).
71. Grant, A., Christianson, M. and Price, R. Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs [Электронный ресурс] // Academy of Management Executive. – 2007. – Vol. 21: 1, pp. 51–63. – Режим доступа: https://journals.aom.org/doi/10.5465/amp.2007.26421238 (дата обращения: 15.02.2022)
72. Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. Sources of conflict between work and family roles [Электронный ресурс] // Academy of Management Review – 1985. – Vol.10, pp.76–88. - Режим доступа: https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.1985.4277352 (дата обращения: 08.03.2022)
73. Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. Sources of conflict between work and family roles [Электронный ресурс] // Academy of Management Review – 1985. –Vol.10, pp.76–88. - Режим доступа: doi: 10.5465/amr.1985.4277352 (дата обращения: 09.03.2022)
74. Greenhaus, J. H., Powell, G. N. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment [Электронный ресурс] // Academy of Management Review - 2006.- Vol.31, pp.72–92. - Режим доступа: https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625 (дата обращения: 09.03.2022)
75. Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Re-conceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family [Электронный ресурс] // Journal of Occupational Health Psychology – 2000. – Vol. 5(1), pp.111–12. - Режим доступа: https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111 (дата обращения: 04.04.2022)
76. Grzywacz, J.G., Almeida, D.M., McDonald, D.A. Work–family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force [Электронный ресурс] // Family relations – 2002. – Vol. 51(1), pp.28-36. – Режим доступа: https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2002.00028.x (дата обращения: 14.04.2022)
77. Grzywacz, J.G., Carlson, D.S. Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research [Электронный ресурс] // Advances in developing human resources – 2007.- Vol.9(4), pp.455-471. - Режим доступа: https://doi.org/10.1177/1523422307305487 (дата обращения: 18.03.2022)
78. Gutierrez, J. L. G., Jimenez, B. M., Hernandez, E. G., Pcn, C. Personality and subjective well-being: Big five correlates and demographic variables [Электронный ресурс] // Personality and Individual Differences – 2005. – Vol. 38(7), pp.1561–1569. - Режим доступа: https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.09.015 (дата обращения: 27.02.2022)
79. Haar, J.M. Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand [Электронный ресурс] // The International Journal of Human Resource Management - 2013. – Vol.24, pp.3305–3324. - Режим доступа: https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775175 (дата обращения: 18.03.2022)
80. Hagerty, M. Social comparisons of income in ones community: Evidence from national surveys of income and happiness [Электронный ресурс] // Journal of Personality and Social Psychology – 2008. – Vol. 78(4), pp.764–771. - Режим доступа: DOI:10.1037//0022-3514.78.4.764 (дата обращения: 19.02.2022)
81. Hair, J. J., Black, W.C., Babin, B. J., Anderson, R. R., Tatham, R. L. Multivariate data analysis. - 6th изд. - New Jersey : Pearson Prentice Hall, 2006. - 449 с.
82. Hall, D. T.,Richter, J. Balancing work life and home life: what can organizations do to help? [Электронный ресурс] // Academy of Management Executive – 1988. –Vol.3, pp.213–223. - Режим доступа: doi: 10.5465/ame.1988.4277258 (дата обращения: 05.03.2022)
83. Haller, M., Hadler, M. How social relations and structures can produce happiness and unhappiness: An international comparative analysis [Электронный ресурс] // Social Indicators Research – 2006. – Vol. 75(2), pp. 169-216. - Режим доступа: DOI:10.1007/s11205-004-6297-y (дата обращения: 25.02.2022)
84. Hamilton, K., Helliwell, J., Woolcock M. Social Capital, Trust and Well-Being in the Evaluation of Wealth [Электронный ресурс] // Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research – 2016. – p.23. - Режим доступа: file:///C:/Users/%D0%9C%D0%B0%D1%80%D0%B8%D1%8F%20%D0%A5%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0/Downloads/Socialcapitalandwealthchapter.pdf (дата обращения: 23.02.2022)
85. Hausler, M., Strecker, C., Huber, A., Brenner, M., Höge, T. Höfer, S. Distinguishing relational aspects of character strengths with subjective and psychological well-being [Электронный ресурс] // Frontiers in psychology. – 2017. – Vol.8, p.1159. - Режим доступа: https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.01159/full (дата обращения: 16.02.2022)
86. Hayton, J.C., Allen, D.G., Scarpello, V. Factor retention decisions in exploratory factor analysis: A tutorial on parallel analysis [Электронный ресурс] // Organizational research methods – 2004. – Vol.7(2), pp.191-205. - Режим доступа: http://dx.doi.org/10.1177/1094428104263675 (дата обращения: 19.04.2022)
87. Heilman, M. E. Gender stereotypes and workplace bias [Электронный ресурс] // Research in Organizational Behavior – 2012. – Vol.32, pp.113–135. - Режим доступа: https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003 (дата обращения: 28.03.2022)
88. Heiss, J. Social Roles // Social Psychology. - New York: Routledge, 1990. - С. 94-130.
89. Heller, D.,Watson, D. (2005). The dynamic spillover of satisfaction between work and marriage: The role of time and mood [Электронный ресурс] // Journal of Applied Psychology – 2005. – Vol. 90(6), pp.1273–1279. – Режим доступа: https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1273 (дата обращения: 01.04.2022)
90. Helping P&G Parents Live Better Lives [Электронный ресурс] // P&G. – Режим доступа: https://us.pg.com/blogs/national-working-parents-day/ (дата обращения: 10.05.2022)
91. Higgins, C. A., Duxbury, L. E., Irving, R. H. Work-family conflict in the dual-career family [Электронный ресурс] // Organizational Behavior and Human Decision Processes – 1992. – Vol.51, pp.51–75. - Режим доступа: https://doi.org/10.1016/0749-5978(92)90004-Q (дата обращения: 08.03.2022)
92. Hill, R. T., Morganson, V. J., Matthews, R. A., Atkinson, T. P. LMX, breach perceptions, work-family conflict, and well-being: a mediational model [Электронный ресурс] // The Journal of Psychology – 2016. – Vol.150, pp. 132–149. - Режим доступа: doi: 10.1080/00223980.2015.1014307 (дата обращения: 09.03.2022)
93. Ho, H., Kuvaas, B. Human resource management systems, employee well‐being, and firm performance from the mutual gains and critical perspectives: The well‐being paradox [Электронный ресурс] // Human Resource Management Journal - 2020. – Vol. 59(3), pp.235-253. - Режим доступа: DOI:10.1002/hrm.21990 (дата обращения: 04.03.2022)
94. Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation [Электронный ресурс] // Review of General Psychology. – 2002. – Vol. 6, pp. 307–324. – Режим доступа: doi:10.1037/1089-2680.6.4.307 (дата обращения: 17.02.2022)
95. How to Offer Childcare Benefits at Your Business [Электронный ресурс] // Clutch – 2020. – Режим доступа: https://clutch.co/hr/resources/how-to-offer-childcare-benefits (дата обращения: 01.04.2022)
96. Howell, R.T., Kern, M.L., Lyubomirsky, S. Health benefits: Meta-analytically determining the impact of well-being on objective health outcomes [Электронный ресурс] // Health Psychology Review – 2007. - Vol. 1(1), pp. 83-136. - Режим доступа: DOI:10.1080/17437190701492486 (дата обращения: 25.02.2022)
97. Huhtala, H., Parzefall, M.R. A review of employee well‐being and innovativeness: An opportunity for a mutual benefit [Электронный ресурс] // Creativity and innovation management – 2007. – Vol. 16(3), pp.299-306. - Режим доступа: DOI:10.1111/j.1467-8691.2007.00442.x (дата обращения: 03.03.2022)
98. Huppert, F. A. Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences [Электронный ресурс] // Applied Psychology: Health and Well-Being – 2009. -Vol.1, pp. 137–164. - Режим доступа: doi:10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x (дата обращения: 21.02.2022)
99. Ilies, R., Wagner, D.T., Wilson, K., Ceja, L. Flow at Work and Basic Psychological Needs: Effects on Well-Being [Электронный ресурс] // Applied Psychology – 2017. – Vol. 66(1), pp. 3–24. - Режим доступа: DOI:10.1111/apps.12075 (дата обращения: 23.02.2022)
100. Impact People & Communities [Электронный ресурс] // Danone. – Режим доступа: https://www.danone.com/impact/people-communities.html (дата обращения: 10.05.2022)
101. In the world we want tomorrow, society is inclusive and diverse [Электронный ресурс] // MARS. – Режим доступа: https://www.mars.com/about/inclusion-and-diversity (дата обращения: 10.05.2022)
102. Inditex Group Annual Report [Электронный ресурс] // Inditex – 2020. - Режим доступа: https://static.zara.net/static/joinlife/2020\_Inditex\_Annual\_Report.pdf (дата обращения: 16.05.2022)
103. Inside Microsoft [Электронный ресурс] // Microsoft – 2021. - Режим доступа: https://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/default.aspx (дата обращения: 17.05.2022)
104. Jaiswal, A., Dyaram, L. Perceived diversity and employee well-being: Mediating role of inclusion [Электронный ресурс] // Personnel Review – 2019. – Vol.49, pp.1121-1139. – Режим доступа: DOI:10.1108/pr-12-2018-0511 (дата обращения: 04.03.2022)
105. Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., Millet, C. The experience of work-related stress across occupations [Электронный ресурс] // Journal of Managerial Psychology – 2005. – Vol.20, pp. 178–187. - Режим доступа: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940510579803/full/html (дата обращения: 09.03.2022)
106. Joshanloo, M. Revisiting the empirical distinction between hedonic and eudaimonic aspects of well-being using exploratory structural equation modeling [Электронный ресурс] // Journal of Happiness Studies – 2016. – Vol.17(5), pp. 2023–2036. – Режим доступа: https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-015-9683-z (дата обращения: 13.04.2022)
107. Kahneman, D., Diener, E., Schwarz, N. Well-being: Foundations of hedonic psychology [Электронный ресурс] // Journal of Happiness Studies – 1999. - Vol. 1, pp. 247–258. - Режим доступа: https://link.springer.com/article/10.1023/A:1010087930243 (дата обращения: 18.02.2022)
108. Kalliath, T., Brough, P. Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct [Электронный ресурс] // Journal of management & organization – 2008. – Vol.14(3), pp.323-327. – Режим доступа: doi:10.5172/jmo.837.14.3.323 (дата обращения: 18.03.2022)
109. Karasek, R., Theorell, T. Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life [Электронный ресурс] // New York, NY: Basic Books.- 1990. – p.381. - Режим доступа: https://archive.org/details/healthyworkstres0000kara (дата обращения: 17.02.2022)
110. Keoboualapheth, S., Sabil, S., Wah, T. K. Mediating effects of coping strategies on the relationship between organizational support and work-family conflict [Электронный ресурс] // Journal of Cognitive Sciences and Human Development – 2017. - Vol. 3, pp. 22–40. – Режим доступа: doi: 10.33736/jcshd.640.2017 (дата обращения: 11.03.2022)
111. Key Figures: Measuring our commitment to Diversity, Equity & Inclusion [Электронный ресурс] // L’Oreal. - Режим доступа: https://www.loreal.com/en/commitments-and-responsibilities/for-the-people/promoting-diversity-and-inclusion/key-figures/ (дата обращения: 14.05.2022)
112. Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., Ryff, C. D. (2002) Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions [Электронный ресурс] // Journal of Personality and Social Psychology – 2002, Vol. 82, pp. 1007-1022. - Режим доступа: DOI:10.1037/0022-3514.82.6.1007 (дата обращения: 22.02.2022)
113. Keyes, C.L.M. Social well-being [Электронный ресурс] // Social psychology quarterly. – 1998.- pp.121-140. – Режим доступа: https://www.jstor.org/stable/2787065?origin=crossref (дата обращения: 16.02.2022)
114. Kirchmeyer, C. Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? [Электронный ресурс] // Time in organizational behavior – 2000. -Vol. 7, pp. 79–93. - Режим доступа: https://psycnet.apa.org/record/2001-00452-005 (дата обращения: 04.02.2022).
115. Koenig, A.M. Comparing prescriptive and descriptive gender stereotypes about children, adults, and the elderly [Электронный ресурс] // Frontiers in psychology – 2018. - Vol.9, p.1086. - Режим доступа: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01086 (дата обращения: 25.03.2022)
116. Koole, S. L., Rothermund, K. “I feel better but I don’t know why”: The psychology of implicit emotion regulation [Электронный ресурс] // Cognition & Emotion – 2011. – Vol.25(3), pp.389–399. - Режим доступа: https://doi.org/10.1080/ 02699931.2010.550505 (дата обращения: 22.04.2022)
117. Kossek, E., Ozeki, C. (1998). Work–family confict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research [Электронный ресурс] // Journal of Applied Psychology – 1998. – Vol. 83(2), pp.139–149. - Режим доступа: https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139 (дата обращения: 04.04.2022)
118. Kowalski, T. H. P., Loretto, W. Well-being and HRM in the changing workplace [Электронный ресурс] // The International Journal of Human Resource Management. – 2017. - Vol.28:16, pp. 2229-2255. – Режим доступа: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2017.1345205?scroll=top&needAccess=true (дата обращения: 16.02.2022)
119. Kristoffersen, I. Great expectations: Education and subjective wellbeing [Электронный ресурс] // Journal of Economic Psychology – 2018.- Vol. 66, pp.64-78. - Режим доступа: DOI:10.1016/j.joep.2018.04.005 (дата обращения: 03.03.2022)
120. Langer, A., Meleis, A., Knaul, F. M., Atun, R., Aran, M., Arreola-Ornelas, H., Bhutta, Z. A., Binagwaho, A., Bonita, R., Caglia, J. M., Claeson, M., Davies, J., Donnay, F. A., Gausman, J. M., Glickman, C., Kearns, A. D., Kendall, T., Lozano, R., Seboni, N., Sen, G., Frenk, J. Women and Health: the key for sustainable development [Электронный ресурс] // London: Lancet – 2015. – Vol.386 (9999), pp. 1165–1210. – Режим доступа: https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)60497-4 (дата обращения: 03.03.2022)
121. Lavrakas, P. J. Encyclopedia of Survey Research Methods [Электронный ресурс] // Thousand Oaks: SAGE Publications - 2008. - Режим доступа: https://dx.doi.org/10.4135/9781412963947 (дата обращения: 19.04.2022)
122. Lawson, K. M., Davis, K. D., Crouter, A. C., O’Neill, J. W. Understanding work–family spillover in hotel managers [Электронный ресурс] // International Journal of Hospitality Management – 2003. – Vol.33, pp.273–281. - 203. - Режим доступа: https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.09.003 (дата обращения: 20.04.2022)
123. Lee, Y. J., Tang, F. Y., Kim, K. H., & Albert, S. M. (2015). Exploring gender differences in the relationships between eldercare and labour force participation [Электронный ресурс] // Canadian Journal on Aging‐Revue Canadienne Du Vieillissement – 2015. –Vol.34, pp.14–25. - Режим доступа: https://doi. org/10.1017/s0714980814000543 (дата обращения: 25.03.2022)
124. Leontiev D.A. Happiness and Well-Being: Toward the Construction of the Conceptual Field [Электронный ресурс] // Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes – 2020. – Vol.1, pp. 14—37. – Режим доступа: https:// doi.org/10.14515/monitoring.2020.1.02. (дата обращения: 18.02.2022)
125. Li, C., Zuckerman, M. and Diener, E. Culture moderates the relation between gender inequality and well-being [Электронный ресурс] // Psychological Science – 2021.- Vol.32(6), pp.823-835. - Режим доступа: https://doi.org/10.1177/0956797620972492 (дата обращения: 01.03.2022)
126. Li, C., Zuckerman, M., Diener, E. Culture moderates the relation between income inequality and subjective well-being [Электронный ресурс] // Journal of Cross-Cultural Psychology – 2019.- Vol.50(10), pp.1221–1241. - Режим доступа: DOI:10.1177/0022022119883019 (дата обращения: 01.03.2022)
127. Lijadi, A.A. Theoretical foundations to outline human well-being: Meta analytic literature review for defining empowered life years [Электронный ресурс] // IIASA Reports – 2018. - Режим доступа: https://pure.iiasa.ac.at/id/eprint/15119/1/WP-18-002.pdf (дата обращения: 22.02.2022)
128. Lindholm, A. Does Subjective Well-Being Affect Political Participation [Электронный ресурс] // Swiss Journal of Sociology – 2020. – Vol.46(3), pp. 467-488. - Режим доступа: DOI:10.2478/sjs-2020-0023 (дата обращения: 02.03.2022)
129. Lippa, R. Gender, nature, and nurture. - 2nd изд. - Mahwah, N.J. : Lawrence Erlbaum Associates, 2005. - 368 с.
130. Loehlin, J.C. Latent variable models : an introduction to factor, path, and structural equation analysis. - Mahwah, N.J: L. Erlbaum Associates, 2004. - 317 с.
131. Long, J. and Porter, K.L. Multiple roles of midlife women: a case for new directions in theory, research and policy [Электронный ресурс] // New York: Plenum Press - 1984, pp. 109-60. - Режим доступа: https://doi.org/10.1007/978-1-4684-7823-5\_6 (дата обращения: 28.03.2022)
132. Longo, Y., I. Coyne, S. J. The scales of general well-being (SGWB) [Электронный ресурс] // Personality and Individual Differences – 2017. – Vol. 109, pp.148–159. - Режим доступа: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886917300065?via%3Dihub (дата обращения: 23.02.2022)
133. Lopez, S. J.; Snyder, C. R. Oxford Handbook of Positive Psychology [Электронный ресурс] // Oxford University Press – 2009. – 2 ed., p. 709. – Режим доступа: DOI:10.1093/oxfordhb/9780195187243.001.0001 (дата обращения: 19.02.2022)
134. Lukacs, P.M., Burnham, K.P., Anderson, D.R., 2010. Model selection bias and Freedman’s paradox [Электронный ресурс] // Annals of the Institute of Statistical Mathematics – 2010. – Vol.62(1), pp.117-125. - Режим доступа: https://doi.org/10.1007/s10463-009-0234-4 (дата обращения: 20.04.2022)
135. Lykken, D., Tellegen, A. Happiness is a stochastic phenomenon [Электронный ресурс] // Psychological Science – 1996. – Vol.7, pp.186 –189. - Режим доступа: doi: 10.1111/j.1467-9280.1996.tb00355.x (дата обращения: 21.02.2022)
136. Lyubomirsky S., Lepper H.S. Measure of Subjective Happiness: Preliminary Reliability and Construct Validation [Электронный ресурс] // Social Indicators Research – 1999. - Vol. 46. No. 2. pp. 137 — 155. - Режим доступа: https://doi.org/10.1023/a:1006824100041. (дата обращения: 18.02.2022)
137. M. A. Paludi Praeger guide to the psychology of gender [Электронный ресурс] // Westport: Praeger/Greenwood – 2004. – p. 313. - Режим доступа: https://books.google.ru/books?id=rLwX9CuyndYC&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false (дата обращения: 01.03.2022)
138. MacInnes, J. Work-life balance in Europe: A response to the baby bust or reward for the baby boomers? [Электронный ресурс] // European Societies – 2006. – Vol.8, pp.223–249. - Режим доступа: doi:10.1080/14616690600644988 (дата обращения: 21.03.2022)
139. Management competencies for preventing and reducing stress at work [Электронный ресурс] // Health and Safety Executive. - 2007. – Режим доступа: https://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr553.pdf (дата обращения: 16.02.2022)
140. Marks, S.R., MacDermid, S.M. Multiple roles and the self: A theory of role balance [Электронный ресурс] // Journal of Marriage and the Family – 1996.- Vol.58(2), pp.417-432. - Режим доступа: https://www.jstor.org/stable/353506 (дата обращения: 04.02.2022)
141. Masuda, A. D., McNall, L. A., Allen, T. D., Nicklin, J. M. Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive spillover [Электронный ресурс] // Journal of Vocational Behavior – 2012. – Vol.80(1), pp.97–210. - Режим доступа: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.002 (дата обращения: 22.04.2022)
142. Matthews, R. A., Wayne, J. H., and Ford, M. T. A work–family conflict/subjective well-being process model: a test of competing theories of longitudinal effects [Электронный ресурс] // The Journal of applied psychology Development – 2017. –Vol.99, pp.1173–1187. - Режим доступа: doi: 10.1037/a0036674 (дата обращения: 11.03.2022)
143. McBride, M. Money, happiness, and aspirations: An experimental study [Электронный ресурс] // Journal of economic behavior & organization – 2010. – Vol.74(3), pp.262-276. - Режим доступа: DOI:10.1016/J.JEBO.2010.03.002 (дата обращения: 03.03.2022)
144. McGregor, I., Little, B. R. Personal projects, happiness and meaning: on doing well and being yourself ? [Электронный ресурс] // Journal of Personality and Social Psychology – 1998. – Vol. 74, pp. 494-512. - Режим доступа: DOI:10.1037/0022-3514.74.2.494 (дата обращения: 22.02.2022)
145. McNall, L. A., Nicklin, J. M., Masuda, A. D. A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment [Электронный ресурс] // Journal of Business and Psychology -2010. – Vol.25, pp.381–396. - Режим доступа: https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-009-9141-1 (дата обращения: 14.03.2022)
146. Merrill, R.M., Taylor, P., Aldana, S.G. Coronary Health Improvement Project (CHIP) is associated with improved nutrient intake and decreased depression Nutrition – 2008. – Vol.24(4), pp.314-321. - Режим доступа: DOI:10.1016/j.nut.2007.12.011 (дата обращения: 04.03.2022)
147. Messing, K., Punnett, L., Bond, M., Alexanderson, K., Pyle, J., Zahm, S., Wegman, D., Stock, S. R., de Grosbois, S. Be the fairest of them all: challenges and recommendations for the treatment of gender in occupational health research [Электронный ресурс] //American journal of industrial medicine – 2003.- Vol. 43(6), pp.618–629. - Режим доступа: https://doi.org/10.1002/ajim.10225 (дата обращения: 01.03.2022)
148. Michalos, A.C. Multiple discrepancies theory (MDT) [Электронный ресурс] // Social indicators research. – 1985. - Vol. 16(4), pp.347-413. - Режим доступа: https://link.springer.com/article/10.1007/BF00333288 (дата обращения: 16.02.2022)
149. Mihalache, M., Mihalache, O.R. How workplace support for the COVID‐19 pandemic and personality traits affect changes in employees' affective commitment to the organization and job‐related well‐being [Электронный ресурс] // Human resource management – 2021.- Vol.61, pp.295-314. – Режим доступа: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/hrm.22082 (дата обращения: 04.03.2022)
150. Misra, K., Seitz, S. and Bithika, F. Human Resource Practices and Work-Family Conflict: the Role of Family and Work Status [Электронный ресурс] //International Journal of Human Resource Studies – 2019. – Vol.9(4), pp.110-132. - Режим доступа: https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/15443 (дата обращения: 31.03.2022)
151. Mroczek, D.K. and Kolarz, C.M., 1998. The effect of age on positive and negative affect: a developmental perspective on happiness [Электронный ресурс] // Journal of personality and social psychology – 1998. – Vol.75(5), p.1333-1349. - Режим доступа: https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.5.1333 (дата обращения: 13.04.2022)
152. Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., Sharma, S. Scaling procedures: Issues and applications [Электронный ресурс] // Thousand Oaks: SAGE Publications - 2003. - Режим доступа: https://dx.doi.org/10.4135/9781412985772 7 (дата обращения: 19.04.2022)
153. Nourishing Wellbeing in Our Workplaces [Электронный ресурс] // MARS. – Режим доступа: https://www.mars.com/sustainability-plan/nourishing-wellbeing/be-well-workplace (дата обращения: 10.05.2022)
154. Nussbaum, M.C. Women and human development: The capabilities approach [Электронный ресурс] // Cambridge University Press – 2000. – p. 336. - Режим доступа: https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/324244 (дата обращения: 19.02.2022)
155. Oishi, S. The Psychology of Residential Mobility: Implications for the Self, Social Relationships, and Well-Being. [Электронный ресурс] // Perspectives on Psychological Science. – 2010. - Vol.5, No. 1, pp. 5 – 21. - Режим доступа: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1745691609356781 (дата обращения: 15.02.2022)
156. Okbay, A., Baselmans, B., De Neve, J. E., Turley, P., Nivard, M. G., Fontana, M. A. Genetic variants associated with subjective well-being, depressive symptoms, and neuroticism identified through genome-wide analyses [Электронный ресурс] // Nat. Genet – 2016. - Vol.48, pp.624–633. - Режим доступа: DOI:10.1038/ng.3552 (дата обращения: 21.02.2022)
157. Our Sustainable Ecosystem [Электронный ресурс] // Tinkoff – 2020. - Режим доступа: https://acdn.tinkoff.ru/static/documents/a0598f43-aecd-4e72-80c4-ed3062c81ce5.pdf (дата обращения: 18.05.2022)
158. Ouwerkerk, J., Bartels, J. Is anyone else feeling completely unessential? Meaningful work, identification, job insecurity, and online organizational behavior during a lockdown in the Netherlands [Электронный ресурс] //PsyArXiv - 2020. – p.48. - Режим доступа: DOI:10.31234/osf.io/mx84h (дата обращения: 04.03.2022)
159. Page, K.M., Vella-Brodrick, D.A.The ‘what’,‘why’and ‘how’of employee well-being: A new model [Электронный ресурс] // Social indicators research – 2009. - Vol. 90(3), pp.441-458. – Режим доступа: https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-008-9270-3 (дата обращения: 18.02.2022)
160. Parfit, D. Reasons and Persons [Электронный ресурс] // Oxford University Press. - 1986. - 560 с. - Режим доступа: https://www.jstor.org/stable/2107444?origin=crossref&seq=1 (дата обращения: 16.02.2022)
161. Pfeffer, J. The overlooked essentials of employee well-being. [Электронный ресурс] // McKinsey Quarterly – 2018. – Vol. 3, pp.82-89. – Режим доступа: https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/the-overlooked-essentials-of-employee-well-being (дата обращения: 21.02.2022)
162. Pichler, F. Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys [Электронный ресурс] // Social indicators research – 2009. – Vol.92(3), pp.449-469. – Режим доступа: https://doi.org/10.1007/s11205-008-9297-5 (дата обращения: 22.03.2022)
163. Pilling, D. The growth delusion: The wealth and well-being of nations. - London: Bloomsbury, 2018. - 352 с.
164. Pocock, B., Williams, P., Skinner, N. Conceptualizing work, family and community: A socio‐ecological systems model, taking account of power, time, space and life stage [Электронный ресурс] // British Journal of Industrial Relations – 2012. – Vol.50(3), pp.391-411. - Режим доступа: DOI:10.1111/j.1467-8543.2011.00852.x (дата обращения: 05.03.2022)
165. Preamble to the Constitution of the World Health Organization [Электронный ресурс] // WHO. – Режим доступа: https://www.who.int/about/governance/constitution (дата обращения: 15.02.2022)
166. Purcell, J., Kinnie, N. HRM and business performance // The Oxford Handbook of Human Resource Management. - New York: Oxford University Press, 2007. - С. 533–551
167. Quick, J.C., Wright, T.A., Adkins, J.A., Nelson, D.L., Quick, J.D. Preventive Stress Management in Organizations [Электронный ресурс] // 2nd ed. - Washington DC: American Psychological Association – 2012. – p.204.- Режим доступа: https://doi.org/10.1037/13942-000 (дата обращения: 04.03.2022)
168. Rath, T., Harter, J. The Five Essential Elements of Well-Being [Электронный ресурс] // Gallup – 2010. - Режим доступа: https://www.gallup.com/workplace/237020/five-essential-elements.aspx (дата обращения: 27.02.2022).
169. Reinhart, C.M., Reinhart, V.R. After the fall. Technical report [Электронный ресурс] // National Bureau of Economic Research – 2010. – pp. 17 – 60. - Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/12181660\_On\_Happiness\_and\_Human\_Potentials\_A\_Review\_of\_Research\_on\_Hedonic\_and\_Eudaimonic\_Well-Being (дата обращения: 18.02.2022)
170. Rout, U.R., Cooper, C.L., Kerslake, H. Working and non‐working mothers: a comparative study [Электронный ресурс] // Women in Management review – 1997. – Vol.12(7), pp.264-275. - Режим доступа: https://doi.org/10.1108/09649429710181234 (дата обращения: 28.03.2022)
171. Ryan, R.M., Deci, E.L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being [Электронный ресурс] // Annual review of psychology. - 2001. – Vol. 52(1), pp.141-166. – Режим доступа: https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.psych.52.1.141 (дата обращения: 17.02.2022)
172. Ryff, C.D., Keyes, C.L.M., 1995. The structure of psychological well-being revisited. [Электронный ресурс] // Journal of personality and social psychology. – 1995. – Vol. 69(4), p.719. – Режим доступа: https://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-3514.69.4.719 (дата обращения: 17.02.2022)
173. Saklofske, D. H., Schwean, V. L., Reynolds, C. R. (2013). The Oxford Handbook of Child Psychological Assessment [Электронный ресурс] // Oxford Library of Psychology: Oxford University Press – 2013.- p.860. - Режим доступа: DOI:10.1093/OXFORDHB/9780199796304.001.0001 (дата обращения: 25.02.2022)
174. Seligman, M.E. Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being [Электронный ресурс] // Toronto : Free Press.- 2012. – pp. 271-320. – Режим доступа: https://archive.org/details/flourishvisionar0000seli\_s4p3 (дата обращения: 17.02.2022)
175. Sen, A. Development as freedom [Электронный ресурс] // Graduate Journal of Social Science – 1999. – Vol. 1, I. 2, p. 344-347. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/27466009\_Amartya\_Sen's\_Development\_as\_Freedom (дата обращения: 18.02.2022)
176. Sen, A. Poverty: an ordinal approach to measurement [Электронный ресурс] // Econometrica: Journal of the Econometric Society – 1976. - Vol. 44, No. 2, pp. 219-231. . - Режим доступа: https://ophi.org.uk/wp-content/uploads/Sen-1976.pdf (дата обращения: 18.02.2022)
177. Sen, A., Sen, M.A., Foster, J.E., Amartya, S., Foster, J.E. On economic inequality [Электронный ресурс] // Southern Economic Journal – 1997. – Vol.64 (2), pp. 384 – 401. - Режим доступа: https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/media/\_media/pdf/Reference%20Media/Sen\_1997\_Theory.pdf (дата обращения: 18.02.2022)
178. Shackelford, T.K., Weekes-Shackelford, V.A. Social Roles [Электронный ресурс] // Encyclopedia of Evolutionary Psychological Science – 2018. - Режим доступа: https://doi.org/10.1007/978-3-319-16999-6\_2469-1 (дата обращения: 05.03.2022)
179. Sherf, E. N., Tangirala, S., Venkataramani, V. Why managers do not seek voice from employees: The importance of managers’ personal control and long-term orientation. Organization Science – 2019. – Vol.30(3), pp.447-466. – Режим доступа: https://doi.org/10.1287/orsc.2018.1273 (дата обращения: 20.05.2022)
180. Shrestha, N. Factor analysis as a tool for survey analysis [Электронный ресурс] // American Journal of Applied Mathematics and Statistics – 2021. – Vol.9(1), pp.4-11. - Режим доступа: http://pubs.sciepub.com/ajams/9/1/2 (дата обращения: 19.04.2022)
181. Sirgy, M.J., Lee, D.J., Park, S., Joshanloo, M., Kim, M. Work–family spillover and subjective well-being: the moderating role of coping strategies [Электронный ресурс] // Journal of Happiness Studies – 2020. – Vol.21(8), pp.2909-2929. – Режим доступа: https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-019-00205-8 (дата обращения: 08.03.2022)
182. Spector, P.E. Jex, S.M. Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory [Электронный ресурс] // Journal of Occupational Health Psychology – 1998. – Vol.3, pp. 356–367. – Режим доступа: DOI:10.1037/1076-8998.3.4.356 (дата обращения: 28.02.2022)
183. Staines, G.L.Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork [Электронный ресурс] // Human relations – 1980. – Vol.33(2), pp.111-129. - Режим доступа: DOI:10.1177/001872678003300203 (дата обращения: 05.03.2022)
184. Stevens, J. Applied multivariate statistics for the social sciences [Электронный ресурс] // Personality and Individual Differences – 1996. – Vol.10(5), p.593. – Режим доступа: https://doi.org/10.1016/0191-8869(89)90052-4 (дата обращения: 19.04.2022)
185. Stevenson, B., Wolfers, J. (2009). The paradox of declining female happiness [Электронный ресурс] // American Economic Journal – 2009. – Vol. 1(2), pp.190-225. - Режим доступа: DOI:10.1257/POL.1.2.190 (дата обращения: 27.02.2022)
186. Stiglitz, J.E., Sen, A., Fitoussi, J.P. Report by the commission on the measurement of economic performance and social progress [Электронный ресурс] // Europa – 2009. – p. 292. - Режим доступа: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/8131721/8131772/Stiglitz-Sen-Fitoussi-Commission-report.pdf (дата обращения: 18.02.2022)
187. Stoeva, A. Z., Chiu, R. K., Greenhaus, J. H. Negative affectivity, role stress, and work–family conflict [Электронный ресурс] // Journal of Vocational Behavior – 2002. – Vol.60, pp.1–16. - Режим доступа: doi: 10.1007/s00420-014-0967-0 (дата обращения: 09.03.2022)
188. Sukamolson, S., Fundamentals of quantitative research [Электронный ресурс] // Language Institute Chulalongkorn University – 2007. - Vol. 1(3), pp.1-20. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/242772176\_Fundamentals\_of\_quantitative\_research (дата обращения: 12.04.2022)
189. Supporting employees in the work-life balancing act [Электронный ресурс] // McKinsey -2022. - Режим доступа: https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/supporting-employees-in-the-work-life-balancing-act (дата обращения: 22.03.2022)
190. Sustainability Disclosure 2021 [Электронный ресурс] // H&M Group – 2021. - Режим доступа: https://hmgroup.com/wp-content/uploads/2022/03/HM-Group-Sustainability-Disclosure-2021.pdf (дата обращения: 16.05.2022)
191. Tay, L., Diener, E. Needs and subjective well-being around the world [Электронный ресурс] // Journal of Personality and Social Psychology – 2011. –Vol.101, pp.354–365. - Режим доступа: DOI:10.1037/a0023779 (дата обращения: 01.03.2022)
192. Ten Years Of Health And Well-Being At Work: Learning from our past and reimagining the future [Электронный ресурс] // Optum – 2019. - Режим доступа: https://cdn-aem.optum.com/content/dam/optum3/optum/en/resources/ebooks/wiw10-ebook\_2019.pdf (дата обращения: 04.03.2022)
193. Tesch-Römer, C., Motel-Klingebiel, A., Tomasik, M.J. Gender differences in subjective well-being: Comparing societies with respect to gender equality [Электронный ресурс] // Social Indicators Research – 2008. – Vol. 85(2), pp.329-349. - Режим доступа: DOI:10.1007/S11205-007-9133-3 (дата обращения: 01.03.2022)
194. The six dimensions of Be Well, Work Well [Электронный ресурс] // PWC. - Режим доступа: https://www.pwc.com/us/en/about-us/be-well-work-well/habit-bank.html (дата обращения: 27.02.2022).
195. The struggle for women in politics continues [Электронный ресурс] // UNDP.org – 2020. – Режим доступа: https://www.undp.org/content/undp/en/home/blog/2020/the-struggle-for-women-in-politics-continues.html/ (дата обращения: 01.03.2022)
196. Thrash, T.M., Elliot, A.J. Inspiration as a psychological construct [Электронный ресурс] // Journal of personality and social psychology – 2003. - Vol 84(4), p.871. - Режим доступа: https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.871 (дата обращения: 19.03.2022)
197. Understanding the pandemic’s impact on working women: How employers can act now to prevent a setback in achieving gender parity in the workplace [Электронный ресурс] // Deloitte – 2021. – Режим доступа: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-about-deloitte-understanding-the-pandemic-s-impact-on-working-women.pdf (дата обращения: 22.03.2022)
198. Van De Voorde, K., Paauwe, J.,Van Veldhoven, M. Employee well-being and the HRM–organizational performance relationship: A review of quantitative studies International [Электронный ресурс] // Journal of Management Reviews – 2012.- Vol.14(4), pp.391–407. – Режим доступа: DOI:10.1111/j.1468-2370.2011.00322.x (дата обращения: 27.02.2022)
199. Van den Broeck, J., Cunningham, S.A., Eeckels, R.,Herbst, K. Data cleaning: Detecting, diagnosing, and editing data abnormalities [Электронный ресурс] // PLoS Medicine – 2005. – Vol.2(10), p.267. – Режим доступа: https://doi.org/10.1371/journal.pmed.0020267 (дата обращения: 16.04.2022)
200. Van Horn, J. E., Taris, T., Schaufeli, W. B., Schreurs, P. J. G. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers [Электронный ресурс] // Journal of Occupational and Organizational Psychology – 2004. - Vol.77, pp.365–375. - Режим доступа: DOI:10.1348/0963179041752718 (дата обращения: 03.03.2022)
201. Van Praag, B.M., Frijters, P., Diener, E., Kahneman, D., Schwarz, N. The measurement of welfare and well-being: The leyden approach [Электронный ресурс] // Well-being: The foundations of hedonic psychology. – 1999. – Vol. 21, pp. 413-433. – Режим доступа: https://archive.org/search.php?query=external-identifier%3A%22urn%3Aoclc%3Arecord%3A835520356%22 (дата обращения: 17.02.2022)
202. van Zanden, J.L., Rijpma, A., Malinowski, M., d'Ercole, M., 2020. How's Life? 2020: Measuring Well-Being [Электронный ресурс] // OECD Publishing – 2020. - Режим доступа: https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9870c393-en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/9870c393-en&\_csp\_=fab41822851fa020ad60bb57bb82180a&itemIGO=oecd&itemContentType=book (дата обращения: 18.02.2022)
203. VanVoorhis, C.W., Morgan, B.L. Understanding power and rules of thumb for determining sample sizes [Электронный ресурс] // Tutorials in quantitative methods for psychology – 2007. – Vol.3(2), pp.43-50. - Режим доступа: https://www.tqmp.org/RegularArticles/vol03-2/p043/ (дата обращения: 12.04.2022)
204. Veenhoven, R. Quality-of-life in the modern society measured with happy life years [Электронный ресурс] // Happiness and Public Policy. – 2006.- pp. 19-44. Режим доступа: https://link.springer.com/chapter/10.1057/9780230288027\_2 (дата обращения: 16.02.2022)
205. Voukelatou, V., Gabrielli, L., Miliou, I., Cresci, S., Sharma, R., Tesconi, M. and Pappalardo, L. Measuring objective and subjective well-being: dimensions and data sources [Электронный ресурс] // International Journal of Data Science and Analytics – 2021. – Vol. 11(4), pp.279-309. - Режим доступа: https://link.springer.com/article/10.1007/s41060-020-00224-2 (дата обращения: 18.02.2022)
206. Voydanoff, P. Work, Family, and Community: Exploring Interconnections [Электронный ресурс] // Applied Psychology Series. - New York: Psychology Press – 2007.- p.216. – Режим доступа: https://doi.org/10.4324/9781315820903 (дата обращения: 05.03.2022)
207. Warr, P. Work, Happiness, and Unhappiness. [Электронный ресурс] // - 1st ed. - New York: Psychology Press - 2007. – p. 562 - Режим доступа: https://doi.org/10.4324/9780203936856 (дата обращения: 03.03.2022)
208. Waters, L., Algoe, S. B., Dutton, J., Emmons, R., Fredrickson, B. L., Heaphy, E., Steger, M. Positive psychology in a pandemic: Buffering, bolstering, and building mental health [Электронный ресурс] // The Journal of Positive Psychology – 2021. - Vol.17, pp.1–21. - Режим доступа: DOI:10.1080/17439760.2021.1871945 (дата обращения: 04.03.2022)
209. Watson, D.,Tellegen, A. Toward a consensual structure of mood [Электронный ресурс] // Psychological Bulletin – 1985. – Vol.98, pp.219–235. - Режим доступа: DOI:10.1037/0033-2909.98.2.219 (дата обращения: 03.03.2022)
210. We Believe in Social Innovations for Our Employees [Электронный ресурс] // L’Oreal. - Режим доступа: https://www.loreal.com/en/group/about-loreal/our-purpose/social-innovation/ (дата обращения: 14.05.2022)
211. Well-being at the heart of the employee experience for the social enterprise [Электронный ресурс] // Deloitte. – Режим доступа: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/xe/Documents/consulting/HC-wellbeing.pdf (дата обращения: 27.02.2022).
212. Wellbeing Definition [Электронный ресурс] // MacMillan Dictionary. - Режим доступа: https://www.macmillandictionaryblog.com/wellbeing#:~:text=Origin%20and%20usage,ago%20as%20the%2016th%20century. (дата обращения: 15.02.2022).
213. Well-Being Enhances Benefits of Employee Engagement [Электронный ресурс] // Gallup – 2015. – Режим доступа: https://www.gallup.com/workplace/236483/enhances-benefits-employee-engagement.aspx (дата обращения: 04.03.2022).
214. Western, M., Tomaszewski, W. Subjective wellbeing, objective wellbeing and inequality in Australia [Электронный ресурс] // PloS one – 2016. Vol. 11(10). - Режим доступа: https://doi.org/10.1371/journal.pone.0163345 (дата обращения: 18.02.2022)
215. Why work with us? Because a job with us is so much more than a job [Электронный ресурс] // IKEA. - Режим доступа: https://www.ikea.com/gb/en/this-is-ikea/work-with-us/why-work-with-us-because-a-job-with-us-is-so-much-more-than-a-job-pub1969c310 (дата обращения: 16.05.2022)
216. Winefield, H.R., Gill, T.K., Taylor, A.W., Pilkington, R.M. Psychological well-being and psychological distress: is it necessary to measure both? [Электронный ресурс] // Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice - 2012. – Vol. 2(1), pp.1-14. – Режим доступа: DOI:10.1186/2211-1522-2-3 (дата обращения: 22.02.2022)
217. Women @ Work [Электронный ресурс] // Deloitte – 2021. - Режим доступа: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-women-at-work-global-outlook-report.pdf (дата обращения: 31.03.2022)
218. Women in the Workplace 2021 [Электронный ресурс] // McKinsey – 2021. – Режим доступа: https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace# (дата обращения: 31.03.2022)
219. Wong, K.P., Lee, F.C.H., Teh, P.L., Chan, A.H.S. The interplay of socioecological determinants of work–life balance, subjective wellbeing and employee wellbeing [Электронный ресурс] // International Journal of Environmental Research and Public Health – 2021. – Vol.18(9), p.4525. - Режим доступа: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267 (дата обращения: 18.03.2022)
220. Wooden, M., Warren, D., Drago, R. Working time mismatch and subjective well‐being [Электронный ресурс] // British Journal of Industrial Relations – 2009. – Vol.47(1), pp.147-179. - Режим доступа: DOI:10.1111/j.1467-8543.2008.00705.x (дата обращения: 03.03.2022)
221. Work & Life, Balanced [Электронный ресурс] // Snapchat. - Режим доступа: https://careers.snap.com/ru-RU/benefits (дата обращения: 17.05.2022)
222. Work Life Philosophy [Электронный ресурс] // Netflix. - Режим доступа: https://jobs.netflix.com/work-life-philosophy (дата обращения: 18.05.2022)
223. Working Well 2021 Global Wellbeing Survey [Электронный ресурс] // AON – 2021. - Режим доступа: https://www.aon.com/russia/2021-global-wellbeing-report.aspx (дата обращения: 27.02.2022).
224. Workplace health, safety and well-being [Электронный ресурс] // Nestle. – Режим доступа: https://www.nestle.com/sustainability/people-communities/health-safety-wellbeing (дата обращения: 14.05.2022)
225. Wright, T. A., Cropanzano, R., Bonett, D. G. The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance [Электронный ресурс] // Journal of Occupational Health Psychology – 2007. – Vol.5, pp.84–94. - Режим доступа: DOI:10.1037/1076-8998.12.2.93 (дата обращения: 04.03.2022)
226. Wright, T. A., Cropanzano, R., Bonett, D. G. The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance [Электронный ресурс] // Journal of Occupational Health Psychology – 2007.- Vol.5, pp. 84–94. - Режим доступа: DOI:10.1037/1076-8998.12.2.93 (дата обращения: 04.03.2022)
227. Zhang, Y., Duffy, J. F., de Castillero, E. R. Do sleep disturbances mediate the association between work-family conflict and depressive symptoms among nurses? A cross-sectional study [Электронный ресурс] // Journal of psychiatric and mental health nursing – 2017. - Vol.24, pp.620–628. - Режим доступа: doi: 10.1111/jpm.12409 (дата обращения: 08.03.2022)
228. Кадровая политика и мотивация персонала [Электронный ресурс] // Газпромбанк. – Режим доступа: https://www.gazprombank.ru/sustainability/management/hr-policy-and-staff-motivation/ (дата обращения: 20.05.2022)
229. Кислицына О.А. Измерение качества жизни / благополучия: международный опыт [Электронный ресурс] // М.: Институт экономики РАН - 2016. – 62 с. Режим доступа: https://inecon.org/docs/Kislitsyna\_paper\_20160404.pdf (дата обращения: 18.02.2022)
230. Лисовская, А.Ю., Кошелева, С.В., Соколов, Д.Н., Денисов, А.Ф. Основные подходы к пониманию благополучия сотрудника: от теории к практике. [Электронный ресурс] // Организационная психология. – 2021. - 11(1), стр.93-112. Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-podhody-k-ponimaniyu-blagopoluchiya-sotrudnika-ot-teorii-k-praktike (дата обращения: 15.02.2022)
231. Литтл Р.Дж.А., Рубин Д.Б. Статистический анализ данных с пропусками. - Москва: Финансы и Статистика , 1991. - 430 с.
232. Осин Е.Н., Леонтьев Д. А. Краткие русскоязычные шкалы диагностики субъективного благополучия [Электронный ресурс] // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены – 2020 - № 1. С. 117—142. - Режим доступа: https://doi.org/10.14515/ monitoring.2020.1.06. (дата обращения: 19.02.2022)
233. Отчет об устойчивом развитии [Электронный ресурс] // X5 Group – 2020. – Режим доступа: https://www.x5.ru/ru/PublishingImages/Pages/Investors/ResultsCentre/X5\_Sustainability\_Report\_2020\_RUS.pdf (дата обращения: 16.05.2022)
234. Отчёт Об Устойчивом Развитии [Электронный ресурс] // Альфа-банк – 2020. - Режим доступа: https://alfabank.gcdn.co/site-upload/8c/86/1906/2020-esg-report.pdf (дата обращения: 20.05.2022)
235. Работа в DataArt: Культура и Преимущества [Электронный ресурс] // DataArt. - Режим доступа: https://dataart.team/ru/career/culture/ (дата обращения: 18.05.2022)
236. Развитие сотрудников [Электронный ресурс] // Сбер. - Режим доступа: https://www.sberbank.com/ru/sustainability/employees (дата обращения: 20.05.2022)
237. Хваткова М.И. Гендерное неравенство в организациях: современные тенденции: курсовая работа. 38.03.02. - СПб, 2021. - 60 с.
238. Штроо В. А., Кольцова Е. А. Work life balance, или есть ли жизнь после работы? [Электронный ресурс] // Психология в экономике и управлении - 2012. - №2. Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/work-life-balance-ili-est-li-zhizn-posle-raboty (дата обращения: 04.02.2022).

## ПРИЛОЖЕНИЯ

## Приложение № 1. Кодирование вариантов ответов

|  |  |
| --- | --- |
| **Вопрос**  | **Варианты ответов**  |
| Я удовлетворен(а) всеми сферами своей жизни  | 1 – Абсолютно неверно 2- Скорее неверно 3- Затрудняюсь ответить 4- Скорее верно5- Абсолютно верно  |
| Как часто вы себя ощущаете… |
| Хорошо:* Бодро
* В хорошем состоянии духа
* Безмерно счастливо
* Спокойно и безмятежно
* Удовлетворенно
* Задорно
 | 1 – Никогда 2 – Редко 3 – Затрудняюсь ответить 4 – Часто 5 - Всегда |
| Не очень:* Настолько грустно, что ничего не может Вас приободрить
* Нервно
* Беспокойно и суетливо
* Безнадежно
* Трудно
* Никчемно
 | 1 – Всегда 2 – Часто3 – Затрудняюсь ответить 4 – Редко5 – Никогда  |
| Взаимоотношения между семьей и работой |
| Я удовлетворен(а) своей работой\занятостью  | 1 – Абсолютно неверно 2- Cкорее неверно 3- Затрудняюсь ответить 4- Cкорее верно5- Абсолютно верно  |
| Характер занятости  | 0 - Домохозяйка1 – Трудоустроена  |
| Укажите Ваш полный возраст  | - |
| Укажите количество детей  | - |
| Какой Ваш семейный статус? | 0 – Не состою в браке 1 – Состою в браке  |
| Я удовлетворен(а) отношениями с супругом(ой) \любимым(ой)\ партнером  | 1 – Абсолютно верно2 - Скорее верно 3- Затрудняюсь ответить 4 - Скорее неверно5- Абсолютно неверно |
| Я удовлетворен(а) отношениями с детьми  | 1 – Абсолютно верно2 - Скорее верно 3- Затрудняюсь ответить 4 - Скорее неверно5- Абсолютно неверно |
| УСЛОВИЯ ТРУДА |
| Моя трудовая деятельность положительно влияет на семейную жизнь:* Работа помогает мне справиться с домашними делами
* Благодаря работе, мне интереснее заниматься домашними делами
* Работа помогает мне быть более дружелюбной дома
* Навыки, полученные на работе, пригождаются и дома
 | 1 – Абсолютно неверно 2- Неверно 3 - Затрудняюсь ответить 4 - Верно5 - Абсолютно верно |
| Моя трудовая деятельность отрицательно сказывается на семейной жизни:* Работа снижает мою активность дома
* Стресс на работе делает меня более раздражительной дома
* На работе я слишком устаю, чтоб чем-либо заниматься дома
* Рабочие проблемы отвлекают меня в нерабочее время, когда я дома
 | 1 – Абсолютно верно 2 - Верно 3 - Затрудняюсь ответить 4 - Неверно5 - Абсолютно неверно |
| Семейная жизнь положительно влияет на мою рабочую жизнь:* Общение с домочадцами помогает мне решить рабочие проблемы
* Домашняя рутина оставляет меньше сил на работу
* Любовь к дому и домочадцами придает мне уверенности на работе
* Дом помогает мне расслабиться перед следующим рабочим днем
 | 1 – Абсолютно неверно 2 - Неверно 3 - Затрудняюсь ответить 4 - Верно5 - Абсолютно верно |
| Семейная жизнь отрицательно сказывается на моей рабочей жизни:* Домашние задачи снижают мое усердие на работе
* Личные переживания отвлекают меня от рабочих дел
* Домашние дела мешают мне высыпаться перед работой
* Домашний стресс делает меня более раздражительной на работе
 | 1 – Абсолютно верно 2 - Верно 3 - Затрудняюсь ответить 4 – Неверно5 - Абсолютно неверно |
| *«*Оказывают ли Вам помощь в уходе за детьми и выполнении домашних обязанностей?» | 0 – Помощь отсутствует 1 – Помощь есть |

## Приложение № 2. Результаты исследовательского факторного анализа

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Items | Loadings | Cronbach’s Alpha |
| ***SWB*** PA1PA2PA3PA4PA5PA6NA1NA2NA3NA4NA5NA6LS | 0.5470.6940.4860.6340.6090.5660.6030.5170.5140.6090.6210.6460.484 | 0.873 |
| ***PFW*** PFW1PFW3PFW4 | 0.6250.6730.717 | 0.757 |
| ***PWF***PWF1PWF2PWF3PWF4 | 0.6780.8440.8730.506 | 0.842 |
| ***NWF*** NWF1NWF2NWF3NWF4  | 0.6800.6770.7350.602 | 0.838 |
| ***NFW***NFW1NFW3NFW4 | 0.7170.4550.473 | 0.827 |

\*Overall MSA = 0.79 (meritorious), Bartlett test (p-value < 0), cut off level = 0.4 (above 0.3 is fine), rotation varimax

# Приложение № 3. Таблица частот упоминаний практик, затрагивающих основные аспекты благополучия сотрудников

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Профессиональный | Социальный | Физический | Финансовый | Ментальный |
| 1.Mars | - | + | - | - | + |
| 2.Danone | - | - | + | - | + |
| 3.P&G | - | - | + | - | + |
| 4.Unilever | + | + | + | - | + |
| 5.Nestle | - | - | + | - | + |
| 6.L'Oreal | + | + | + | + | + |
| 7.X5 retail group | - | - | + | - | + |
| 8.H&M Group | - | - | - | - | + |
| 9.IKEA | + | + | + | + | + |
| 10.Inditex Group | + | + | + | + | + |
| 11.Microsoft | + | + | - | + | + |
| 12. Snapchat | - | + | + | + | + |
| 13.DataArt | + | - | + | - | + |
| 14.Netflix | - | - | - | - | + |
| 15.Тинькофф | - | + | + | + | + |
| 16.Альфа-банк | - | + | + | + | + |
| 17.Сбер | - | + | + | + | + |
| 18.Газпромбанк | + | + | + | + | + |
|  | 7 | 11 | 14 | 9 | 18 |

1. Wellbeing Definition [Электронный ресурс] // MacMillan Dictionary. - Режим доступа: https://www.macmillandictionaryblog.com/wellbeing#:~:text=Origin%20and%20usage,ago%20as%20the%2016th%20century. (дата обращения: 15.02.2022). [↑](#footnote-ref-1)
2. Becchetti, L., Conzo, P. Preferences for Well-Being and Life Satisfaction [Электронный ресурс] // Social Indicators Research. - 2017. - №136(2). - С. 775-805. – Режим доступа: https://www.springerprofessional.de/en/preferences-for-well-being-and-life-satisfaction/12050862 (дата обращения: 15.02.2022) [↑](#footnote-ref-2)
3. Oishi, S. The Psychology of Residential Mobility: Implications for the Self, Social Relationships, and Well-Being. [Электронный ресурс] // Perspectives on Psychological Science. – 2010. - Vol.5, No. 1, pp. 5 – 21. - Режим доступа: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1745691609356781> (дата обращения: 15.02.2022) [↑](#footnote-ref-3)
4. Лисовская, А.Ю., Кошелева, С.В., Соколов, Д.Н., Денисов, А.Ф. Основные подходы к пониманию благополучия сотрудника: от теории к практике. [Электронный ресурс] // Организационная психология. – 2021. - *11*(1), стр.93-112. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-podhody-k-ponimaniyu-blagopoluchiya-sotrudnika-ot-teorii-k-praktike> (дата обращения: 15.02.2022) [↑](#footnote-ref-4)
5. Preamble to the Constitution of the World Health Organization [Электронный ресурс] // WHO. – Режим доступа: <https://www.who.int/about/governance/constitution> (дата обращения: 15.02.2022) [↑](#footnote-ref-5)
6. Grant, A., Christianson, M. and Price, R. Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs [Электронный ресурс] // Academy of Management Executive. – 2007. – Vol. 21: 1, pp. 51–63. – Режим доступа: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amp.2007.26421238> (дата обращения: 15.02.2022) [↑](#footnote-ref-6)
7. Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. The challenge of defining wellbeing [Электронный ресурс] // International Journal of Wellbeing, – 2012. – Vol 2(3), pp. 222-235. – Режим доступа: doi:10.5502/ijw.v2i3.4 (дата обращения: 15.02.2022) [↑](#footnote-ref-7)
8. Management competencies for preventing and reducing stress at work [Электронный ресурс] // Health and Safety Executive. - 2007. – Режим доступа: <https://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr553.pdf> (дата обращения: 16.02.2022) [↑](#footnote-ref-8)
9. Kowalski, T. H. P., Loretto, W. Well-being and HRM in the changing workplace [Электронный ресурс] // The International Journal of Human Resource Management. – 2017. - Vol.28:16, pp. 2229-2255. – Режим доступа: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2017.1345205?scroll=top&needAccess=true> (дата обращения: 16.02.2022) [↑](#footnote-ref-9)
10. Gasper, D. Human well-being: concepts and conceptualizations [Электронный ресурс] // Human well-being. – 2007.- pp. 23-64. - Режим доступа: https://link.springer.com/chapter/10.1057/9780230625600\_2 (дата обращения: 16.02.2022) [↑](#footnote-ref-10)
11. Hausler, M., Strecker, C., Huber, A., Brenner, M., Höge, T. Höfer, S. Distinguishing relational aspects of character strengths with subjective and psychological well-being [Электронный ресурс] // Frontiers in psychology. – 2017. – Vol.8, p.1159. - Режим доступа: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.01159/full> (дата обращения: 16.02.2022) [↑](#footnote-ref-11)
12. Berger P.L., Luckmann T. The Social Construction of Reality. - London: Penguin Books, 1966. - 125 с. [↑](#footnote-ref-12)
13. Festinger, L. Social comparison theory [Электронный ресурс] // Selective Exposure Theory. – 1957. – Режим доступа: <https://www.humanscience.org/docs/Festinger%20%281954%29%20A%20Theory%20of%20Social%20Comparison%20Processes.pdf> (дата обращения: 16.02.2022) [↑](#footnote-ref-13)
14. Michalos, A.C. Multiple discrepancies theory (MDT) [Электронный ресурс] //  Social indicators research. – 1985. -  Vol. *16*(4), pp.347-413. - Режим доступа: https://link.springer.com/article/10.1007/BF00333288 (дата обращения: 16.02.2022) [↑](#footnote-ref-14)
15. Veenhoven, R. Quality-of-life in the modern society measured with happy life years [Электронный ресурс] // Happiness and Public Policy. – 2006.- pp. 19-44. Режим доступа: https://link.springer.com/chapter/10.1057/9780230288027\_2 (дата обращения: 16.02.2022) [↑](#footnote-ref-15)
16. Keyes, C.L.M. Social well-being [Электронный ресурс] // Social psychology quarterly. – 1998.- pp.121-140. – Режим доступа: https://www.jstor.org/stable/2787065?origin=crossref (дата обращения: 16.02.2022) [↑](#footnote-ref-16)
17. Bentham, J. The collected works of Jeremy Bentham: An introduction to the principles of morals and legislation [Электронный ресурс] // Oxford University Press UK - 1996. – Режим доступа: <https://philpapers.org/rec/BENAIT-13> (дата обращения: 16.02.2022) [↑](#footnote-ref-17)
18. Crisp, R. Raz on well-being [Электронный ресурс] // Oxford Journal of Legal Studies. – 1997. – Vol.17(3) , p.499 – 515. - Режим доступа: <https://academic.oup.com/ojls/article-abstract/17/3/499/1441675?redirectedFrom=fulltext&login=false> (дата обращения: 16.02.2022) [↑](#footnote-ref-18)
19. Parfit, D. Reasons and Persons [Электронный ресурс] // Oxford University Press. - 1986. - 560 с. - Режим доступа: https://www.jstor.org/stable/2107444?origin=crossref&seq=1 (дата обращения: 16.02.2022) [↑](#footnote-ref-19)
20. Deci, E.L., Ryan, R.M. Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction [Электронный ресурс] // Journal of happiness studies. – 2008.- Vol.*9*(1), pp.1-11. - Режим доступа: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-006-9018-1> (дата обращения: 16.02.2022) [↑](#footnote-ref-20)
21. Badhwar, N. K. Precis of well-being: happiness in a worthwhile life [Электронный ресурс] // The Journal of Value Inquiry. – 2016. – Vol. 50, iss. 1. – pp. 185–193. – Режим доступа: https://link.springer.com/article/10.1007/s10790-016-9542-0 (дата обращения: 17.02.2022) [↑](#footnote-ref-21)
22. Andrews F.M., Whitey S.S. Social Indicators of Well-Being. Americans’ Perceptions of Life Quality [Электронный ресурс] // New York: Plenum Press. – 1976. – p.20. - Режим доступа: <https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2253-5>. (дата обращения: 17.02.2022) [↑](#footnote-ref-22)
23. Diener, E. Subjective well-being [Электронный ресурс] // Psychological Bulletin. –1984. – Vol. 95(3), pp. 542–575.- Режим доступа: [https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542](https://doi.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.95.3.542) (дата обращения: 17.02.2022) [↑](#footnote-ref-23)
24. Ryff, C.D., Keyes, C.L.M., 1995. The structure of psychological well-being revisited. [Электронный ресурс] // Journal of personality and social psychology. – 1995. – Vol. 69(4), p.719. – Режим доступа: https://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-3514.69.4.719 (дата обращения: 17.02.2022) [↑](#footnote-ref-24)
25. Deci, E.L., Ryan, R.M. Self-determination theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being [Электронный ресурс] // American Psychologist. – 2000. – pp. 68-78. - Режим доступа: <https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf> (дата обращения: 17.02.2022) [↑](#footnote-ref-25)
26. Seligman, M.E. Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being [Электронный ресурс] // Toronto : Free Press.- 2012. – pp. 271-320. – Режим доступа: <https://archive.org/details/flourishvisionar0000seli_s4p3> (дата обращения: 17.02.2022) [↑](#footnote-ref-26)
27. Karasek, R., Theorell, T. Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life [Электронный ресурс] // New York, NY: Basic Books.- 1990. – p.381. - Режим доступа: https://archive.org/details/healthyworkstres0000kara (дата обращения: 17.02.2022) [↑](#footnote-ref-27)
28. Bakker, A. B., Demerouti, E. The job demands-resources model: State of the art [Электронный ресурс] // Journal of Managerial Psychology. – 2007. - Vol. 22, pp. 309–328. – Режим доступа: doi:10.1108/02683940710733115 (дата обращения: 17.02.2022) [↑](#footnote-ref-28)
29. Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation [Электронный ресурс] // Review of General Psychology. – 2002. – Vol. 6, pp. 307–324. – Режим доступа: doi:10.1037/1089-2680.6.4.307 (дата обращения: 17.02.2022) [↑](#footnote-ref-29)
30. Van Praag, B.M., Frijters, P., Diener, E., Kahneman, D., Schwarz, N. The measurement of welfare and well-being: The leyden approach [Электронный ресурс] // Well-being: The foundations of hedonic psychology. – 1999. – Vol. 21, pp. 413-433. – Режим доступа: https://archive.org/search.php?query=external-identifier%3A%22urn%3Aoclc%3Arecord%3A835520356%22 (дата обращения: 17.02.2022) [↑](#footnote-ref-30)
31. Ryan, R.M., Deci, E.L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being [Электронный ресурс] // Annual review of psychology. - 2001. – Vol. *52*(1), pp.141-166. – Режим доступа: <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.psych.52.1.141> (дата обращения: 17.02.2022) [↑](#footnote-ref-31)
32. Page, K.M., Vella-Brodrick, D.A.The ‘what’,‘why’and ‘how’of employee well-being: A new model [Электронный ресурс] // Social indicators research – 2009. - Vol. 90(3), pp.441-458. – Режим доступа: https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-008-9270-3 (дата обращения: 18.02.2022) [↑](#footnote-ref-32)
33. Кислицына О.А. Измерение качества жизни / благополучия: международный опыт [Электронный ресурс] // М.: Институт экономики РАН - 2016. – 62 с. Режим доступа: <https://inecon.org/docs/Kislitsyna_paper_20160404.pdf> (дата обращения: 18.02.2022) [↑](#footnote-ref-33)
34. Leontiev D.A. Happiness and Well-Being: Toward the Construction of the Conceptual Field [Электронный ресурс] // Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes – 2020. – Vol.1, pp. 14—37. – Режим доступа: https:// doi.org/10.14515/monitoring.2020.1.02. (дата обращения: 18.02.2022) [↑](#footnote-ref-34)
35. Reinhart, C.M., Reinhart, V.R. After the fall. Technical report [Электронный ресурс] // National Bureau of Economic Research – 2010. – pp. 17 – 60. - Режим доступа: <https://www.researchgate.net/publication/12181660_On_Happiness_and_Human_Potentials_A_Review_of_Research_on_Hedonic_and_Eudaimonic_Well-Being> (дата обращения: 18.02.2022) [↑](#footnote-ref-35)
36. Fleurbaey, M. Beyond GDP: the quest for a measure of social welfare [Электронный ресурс] //  J. Econ. Lit. – 2009. –Vol. 47(4), pp. 1029–75. - Режим доступа:.https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.47.4.1029 (дата обращения: 18.02.2022) [↑](#footnote-ref-36)
37. Pilling, D. The growth delusion: The wealth and well-being of nations. - London: Bloomsbury, 2018. - 352 с. [↑](#footnote-ref-37)
38. Stiglitz, J.E., Sen, A., Fitoussi, J.P. Report by the commission on the measurement of economic performance and social progress [Электронный ресурс] // Europa – 2009. – p. 292. - Режим доступа: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/8131721/8131772/Stiglitz-Sen-Fitoussi-Commission-report.pdf> (дата обращения: 18.02.2022) [↑](#footnote-ref-38)
39. Voukelatou, V., Gabrielli, L., Miliou, I., Cresci, S., Sharma, R., Tesconi, M. and Pappalardo, L. Measuring objective and subjective well-being: dimensions and data sources [Электронный ресурс] // International Journal of Data Science and Analytics – 2021. – Vol. 11(4), pp.279-309. - Режим доступа: https://link.springer.com/article/10.1007/s41060-020-00224-2 (дата обращения: 18.02.2022) [↑](#footnote-ref-39)
40. Alkire, S. Dimensions of human development [Электронный ресурс] // World Development – 2002. – Vol.**30**(2), pp. 181–205. - Режим доступа: [https://doi.org/10.1016/S0305-750X(01)00109-7](https://doi.org/10.1016/S0305-750X%2801%2900109-7) (дата обращения: 18.02.2022) [↑](#footnote-ref-40)
41. van Zanden, J.L., Rijpma, A., Malinowski, M., d'Ercole, M., 2020. *How's Life? 2020: Measuring Well-Being* [Электронный ресурс] // OECD Publishing – 2020. - Режим доступа: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9870c393-en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/9870c393-en&_csp_=fab41822851fa020ad60bb57bb82180a&itemIGO=oecd&itemContentType=book> (дата обращения: 18.02.2022) [↑](#footnote-ref-41)
42. Kahneman, D., Diener, E., Schwarz, N. Well-being: Foundations of hedonic psychology [Электронный ресурс] // Journal of Happiness Studies – 1999. - Vol. 1, pp. 247–258. - Режим доступа: [https://link.springer.com/article/10.1023/A:1010087930243](https://link.springer.com/article/10.1023/A%3A1010087930243) (дата обращения: 18.02.2022) [↑](#footnote-ref-42)
43. Sen, A., Sen, M.A., Foster, J.E., Amartya, S., Foster, J.E. On economic inequality [Электронный ресурс] // Southern Economic Journal – 1997. – Vol.64 (2), pp. 384 – 401. - Режим доступа: <https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/media/_media/pdf/Reference%20Media/Sen_1997_Theory.pdf> (дата обращения: 18.02.2022) [↑](#footnote-ref-43)
44. Sen, A. Poverty: an ordinal approach to measurement [Электронный ресурс] // Econometrica: Journal of the Econometric Society – 1976. - Vol. 44, No. 2, pp. 219-231. . - Режим доступа: <https://ophi.org.uk/wp-content/uploads/Sen-1976.pdf> (дата обращения: 18.02.2022) [↑](#footnote-ref-44)
45. Sen, A. Development as freedom [Электронный ресурс] // Graduate Journal of Social Science – 1999. – Vol. 1, I. 2, p. 344-347. – Режим доступа: [https://www.researchgate.net/publication/27466009\_Amartya\_Sen's\_Development\_as\_Freedom](https://www.researchgate.net/publication/27466009_Amartya_Sen%27s_Development_as_Freedom) (дата обращения: 18.02.2022) [↑](#footnote-ref-45)
46. Nussbaum, M.C. Women and human development: The capabilities approach [Электронный ресурс] // Cambridge University Press – 2000. – p. 336. - Режим доступа: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/324244> (дата обращения: 19.02.2022) [↑](#footnote-ref-46)
47. Western, M., Tomaszewski, W. Subjective wellbeing, objective wellbeing and inequality in Australia [Электронный ресурс] // *PloS one* – 2016. Vol. *11*(10). - Режим доступа: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0163345> (дата обращения: 18.02.2022) [↑](#footnote-ref-47)
48. Lyubomirsky S., Lepper H.S. Measure of Subjective Happiness: Preliminary Reliability and Construct Validation [Электронный ресурс] // Social Indicators Research – 1999. - Vol. 46. No. 2. pp. 137 — 155. - Режим доступа: [https://doi.org/10.1023/a:1006824100041](https://doi.org/10.1023/a%3A1006824100041). (дата обращения: 18.02.2022) [↑](#footnote-ref-48)
49. Осин Е.Н., Леонтьев Д. А. Краткие русскоязычные шкалы диагностики субъективного благополучия [Электронный ресурс] // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены – 2020 - № 1. С. 117—142. - Режим доступа: https://doi.org/10.14515/ monitoring.2020.1.06. (дата обращения: 19.02.2022) [↑](#footnote-ref-49)
50. Lopez, S. J.; Snyder, C. R. Oxford Handbook of Positive Psychology [Электронный ресурс] // Oxford University Press – 2009. – 2 ed., p. 709. – Режим доступа: DOI:[10.1093/oxfordhb/9780195187243.001.0001](http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.001.0001) (дата обращения: 19.02.2022) [↑](#footnote-ref-50)
51. Camfield, L., Skevington, S.M. On subjective well-being and quality of life [Электронный ресурс] // *Journal of health psychology* – 2008. – Vol. *13*(6), pp.764-775. - Режим доступа: DOI:[10.1177/1359105308093860](http://dx.doi.org/10.1177/1359105308093860) (дата обращения: 19.02.2022) [↑](#footnote-ref-51)
52. Hagerty, M. Social comparisons of income in ones community: Evidence from national surveys of income and happiness [Электронный ресурс] // Journal of Personality and Social Psychology – 2008. – Vol. 78(4), pp.764–771. - Режим доступа: DOI:[10.1037//0022-3514.78.4.764](http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.78.4.764) (дата обращения: 19.02.2022) [↑](#footnote-ref-52)
53. Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L., Diener, M. The relationship between income and subjective wellbeing: Relative or absolute? [Электронный ресурс] // Social Indicators Research – 1993. - Vol. 28, pp. 195–223. - Режим доступа: DOI:[10.1007/BF01079018](http://dx.doi.org/10.1007/BF01079018) (дата обращения: 19.02.2022) [↑](#footnote-ref-53)
54. Biswas-Diener, R., Diener, E. (2001). Making the best of a bad situation: Satisfaction in the slums of Calcutta [Электронный ресурс] // Social Indicators Research – 2001. - Vol.55, pp. 329–352. - Режим доступа: DOI:[10.1023/A:1010905029386](https://doi.org/10.1023/A%3A1010905029386) (дата обращения: 19.02.2022) [↑](#footnote-ref-54)
55. Lykken, D., Tellegen, A. Happiness is a stochastic phenomenon [Электронный ресурс] // Psychological Science – 1996. – Vol.7, pp.186 –189. - Режим доступа: doi: 10.1111/j.1467-9280.1996.tb00355.x (дата обращения: 21.02.2022) [↑](#footnote-ref-55)
56. Okbay, A., Baselmans, B., De Neve, J. E., Turley, P., Nivard, M. G., Fontana, M. A. Genetic variants associated with subjective well-being, depressive symptoms, and neuroticism identified through genome-wide analyses [Электронный ресурс] //  *Nat. Genet – 2016. -* Vol.48, pp.624–633. - Режим доступа: DOI:[10.1038/ng.3552](https://doi.org/10.1038/ng.3552) (дата обращения: 21.02.2022) [↑](#footnote-ref-56)
57. Bryson, A., Forth, J., Stokes, L., 2017. Does employees’ subjective well-being affect workplace performance?. [Электронный ресурс] //  *Human relations* -2017. – Vol. *70*(8), pp.1017-1037. - Режим доступа: DOI:[10.1177/0018726717693073](http://dx.doi.org/10.1177/0018726717693073) (дата обращения: 21.02.2022) [↑](#footnote-ref-57)
58. Pfeffer, J. The overlooked essentials of employee well-being. [Электронный ресурс] // McKinsey Quarterly – 2018. – Vol. 3, pp.82-89. – Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/the-overlooked-essentials-of-employee-well-being> (дата обращения: 21.02.2022) [↑](#footnote-ref-58)
59. Huppert, F. A. Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences [Электронный ресурс] //  Applied Psychology: Health and Well-Being – 2009. -Vol.1, pp. 137–164. - Режим доступа: doi:10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x (дата обращения: 21.02.2022) [↑](#footnote-ref-59)
60. Winefield, H.R., Gill, T.K., Taylor, A.W., Pilkington, R.M. Psychological well-being and psychological distress: is it necessary to measure both? [Электронный ресурс] // Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice - 2012. – Vol. 2(1), pp.1-14. – Режим доступа: DOI:[10.1186/2211-1522-2-3](https://doi.org/10.1186/2211-1522-2-3) (дата обращения: 22.02.2022) [↑](#footnote-ref-60)
61. McGregor, I., Little, B. R. Personal projects, happiness and meaning: on doing well and being yourself ? [Электронный ресурс] // Journal of Personality and Social Psychology – 1998. – Vol. 74, pp. 494-512. - Режим доступа: DOI:[10.1037/0022-3514.74.2.494](https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.2.494) (дата обращения: 22.02.2022) [↑](#footnote-ref-61)
62. Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., Ryff, C. D. (2002) Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions [Электронный ресурс] // Journal of Personality and Social Psychology – 2002, Vol. 82, pp. 1007-1022. - Режим доступа: DOI:[10.1037/0022-3514.82.6.1007](https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007) (дата обращения: 22.02.2022) [↑](#footnote-ref-62)
63. Lijadi, A.A. Theoretical foundations to outline human well-being: Meta analytic literature review for defining empowered life years [Электронный ресурс] // IIASA Reports – 2018. - Режим доступа: https://pure.iiasa.ac.at/id/eprint/15119/1/WP-18-002.pdf (дата обращения: 22.02.2022) [↑](#footnote-ref-63)
64. Ayala, E. Daily use of time, personal characteristics and experienced well-being [Электронный ресурс] // Journal of Consumer Marketing – 2017– Vol. 34(2), pp. 96–107. – Режим доступа: DOI:[10.1108/JCM-01-2015-1285](https://doi.org/10.1108/JCM-01-2015-1285) (дата обращения: 23.02.2022) [↑](#footnote-ref-64)
65. Ilies, R., Wagner, D.T., Wilson, K., Ceja, L. Flow at Work and Basic Psychological Needs: Effects on Well-Being [Электронный ресурс] //  Applied Psychology – 2017. – Vol. 66(1), pp. 3–24. - Режим доступа: DOI:[10.1111/apps.12075](http://dx.doi.org/10.1111/apps.12075) (дата обращения: 23.02.2022) [↑](#footnote-ref-65)
66. Longo, Y., I. Coyne, S. J. The scales of general well-being (SGWB) [Электронный ресурс] // Personality and Individual Differences – 2017. – Vol. 109, pp.148–159. - Режим доступа: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886917300065?via%3Dihub (дата обращения: 23.02.2022) [↑](#footnote-ref-66)
67. Hamilton, K., Helliwell, J., Woolcock M. Social Capital, Trust and Well-Being in the Evaluation of Wealth [Электронный ресурс] // Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research – 2016. – p.23. - Режим доступа: file:///C:/Users/%D0%9C%D0%B0%D1%80%D0%B8%D1%8F%20%D0%A5%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0/Downloads/Socialcapitalandwealthchapter.pdf (дата обращения: 23.02.2022) [↑](#footnote-ref-67)
68. Defenderfer, E.K., Rybak, T., Davies, W., Berlin, K. Predicting parent health-related quality of life: evaluating conceptual models [Электронный ресурс] //  Quality of Life Research – 2017.- Vol. 26(6), pp.1405–1415. – Режим доступа: (дата обращения: 25.02.2022) [↑](#footnote-ref-68)
69. Howell, R.T., Kern, M.L., Lyubomirsky, S. Health benefits: Meta-analytically determining the impact of well-being on objective health outcomes [Электронный ресурс] //  Health Psychology Review – 2007. - Vol. 1(1), pp. 83-136. - Режим доступа: DOI:10.1080/17437190701492486 (дата обращения: 25.02.2022) [↑](#footnote-ref-69)
70. Haller, M., Hadler, M. How social relations and structures can produce happiness and unhappiness: An international comparative analysis [Электронный ресурс] //  Social Indicators Research – 2006. – Vol. 75(2), pp. 169-216. - Режим доступа: DOI:10.1007/s11205-004-6297-y (дата обращения: 25.02.2022) [↑](#footnote-ref-70)
71. Saklofske, D. H., Schwean, V. L., Reynolds, C. R. (2013). The Oxford Handbook of Child Psychological Assessment [Электронный ресурс] // Oxford Library of Psychology: Oxford University Press – 2013.- p.860. - Режим доступа: DOI:10.1093/OXFORDHB/9780199796304.001.0001 (дата обращения: 25.02.2022) [↑](#footnote-ref-71)
72. Eid, M., Larsen, R. J. The Science of Subjective Well-being [Электронный ресурс] // Guilford Press – 2008. – p. 560. - Режим доступа: https://smartlib.umri.ac.id/assets/uploads/files/77459-subjective-well-being.pdf (дата обращения: 25.02.2022) [↑](#footnote-ref-72)
73. Diener, E., Oishi, S., Lucas, R. E. Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life [Электронный ресурс] // Annual Review of Psychology – 2003. – Vol. 54(1), pp. 403–425. - Режим доступа: DOI:10.1146/annurev.psych.54.101601.145056 (дата обращения: 26.02.2022) [↑](#footnote-ref-73)
74. DeNeve, Kristina, M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being [Электронный ресурс] // Psychological Bulletin – 1998.- Vol. 124(2), pp.197–229. - Режим доступа: DOI:10.1037/0033-2909.124.2.197 (дата обращения: 26.02.2022) [↑](#footnote-ref-74)
75. Gutierrez, J. L. G., Jimenez, B. M., Hernandez, E. G., Pcn, C. Personality and subjective well-being: Big five correlates and demographic variables [Электронный ресурс] // Personality and Individual Differences – 2005. – Vol. 38(7), pp.1561–1569. - Режим доступа: https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.09.015 (дата обращения: 27.02.2022) [↑](#footnote-ref-75)
76. Chico Libran, E. Personality dimensions and subjective well-being [Электронный ресурс] // The Spanish Journal of Psychology – 2006. – Vol. 9(1), pp.38–44. - Режим доступа: DOI: 10.1017/s1138741600005953 (дата обращения: 27.02.2022) [↑](#footnote-ref-76)
77. Well-being at the heart of the employee experience for the social enterprise [Электронный ресурс] // Deloitte. – Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/xe/Documents/consulting/HC-wellbeing.pdf> (дата обращения: 27.02.2022). [↑](#footnote-ref-77)
78. The six dimensions of Be Well, Work Well [Электронный ресурс] // PWC. - Режим доступа: <https://www.pwc.com/us/en/about-us/be-well-work-well/habit-bank.html> (дата обращения: 27.02.2022). [↑](#footnote-ref-78)
79. Rath, T., Harter, J. The Five Essential Elements of Well-Being [Электронный ресурс] // Gallup – 2010. - Режим доступа: <https://www.gallup.com/workplace/237020/five-essential-elements.aspx> (дата обращения: 27.02.2022). [↑](#footnote-ref-79)
80. Working Well 2021 Global Wellbeing Survey [Электронный ресурс] // AON – 2021. - Режим доступа: <https://www.aon.com/russia/2021-global-wellbeing-report.aspx> (дата обращения: 27.02.2022). [↑](#footnote-ref-80)
81. Van De Voorde, K., Paauwe, J.,Van Veldhoven, M. Employee well-being and the HRM–organizational performance relationship: A review of quantitative studies International [Электронный ресурс] // Journal of Management Reviews – 2012.- Vol.14(4), pp.391–407. – Режим доступа: DOI:10.1111/j.1468-2370.2011.00322.x (дата обращения: 27.02.2022) [↑](#footnote-ref-81)
82. Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. Kalleberg, A. Manufacturing Advantage: Why High Performance Work Systems Pay off [Электронный ресурс] // Contemporary Sociology – 2000. – Vol. 30, p.250. - Режим доступа: DOI:10.2307/3089250 (дата обращения: 27.02.2022) [↑](#footnote-ref-82)
83. Fisher, C.D. Happiness at work [Электронный ресурс] // International Journal of Management Reviews – 2010. – Vol.12, pp. 384–412. - Режим доступа: DOI:10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x (дата обращения: 27.02.2022) [↑](#footnote-ref-83)
84. Spector, P.E. Jex, S.M. Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory [Электронный ресурс] // Journal of Occupational Health Psychology – 1998. – Vol.3, pp. 356–367. – Режим доступа: DOI:10.1037/1076-8998.3.4.356 (дата обращения: 28.02.2022) [↑](#footnote-ref-84)
85. Purcell, J., Kinnie, N. HRM and business performance // The Oxford Handbook of Human Resource Management. - New York: Oxford University Press, 2007. - С. 533–551. [↑](#footnote-ref-85)
86. Fujita, F., Diener, E., Sandvik, E. Gender differences in negative affect and well-being: The case for emotional intensity [Электронный ресурс] // Journal of Personality and Social Psychology – 1991. – Vol. 61(3), pp. 427. – Режим доступа: DOI:10.1037/0022-3514.61.3.427 (дата обращения: 27.02.2022) [↑](#footnote-ref-86)
87. Stevenson, B., Wolfers, J. (2009). The paradox of declining female happiness [Электронный ресурс] // American Economic Journal – 2009. – Vol. 1(2), pp.190-225. - Режим доступа: DOI:10.1257/POL.1.2.190 (дата обращения: 27.02.2022) [↑](#footnote-ref-87)
88. Okun, M. A., George, L. K. Physician-and self-ratings of health, neuroticism and subjective wellbeing among men and women [Электронный ресурс] // Personality and Individual Differences – 1984. – Vol. 5(5), pp. 533-539. - Режим доступа: DOI:10.1016/0191-8869(84)90027-8 (дата обращения: 27.02.2022) [↑](#footnote-ref-88)
89. Batz, C., & Tay, L. Gender differences in subjective well-being [Электронный ресурс] // Handbook of well-being. - Salt Lake City, UT: DEF Publishers – 2018. – pp. 1-15. - Режим доступа: <https://www.researchgate.net/publication/321058044_Gender_Differences_in_Subjective_Well-Being> (дата обращения: 27.02.2022) [↑](#footnote-ref-89)
90. Batz-Barbarich, C., Tay, L., Kuykendall, L., Cheung, H.K., 2018. A meta-analysis of gender differences in subjective well-being: estimating effect sizes and associations with gender inequality [Электронный ресурс] // Psychological science - 2018. –Vol. 29(9), pp.1491-1503. - Режим доступа: DOI:10.1177/0956797618774796 (дата обращения: 01.03.2022) [↑](#footnote-ref-90)
91. Tay, L., Diener, E. Needs and subjective well-being around the world [Электронный ресурс] // Journal of Personality and Social Psychology – 2011. –Vol.101, pp.354–365. - Режим доступа: DOI:10.1037/a0023779 (дата обращения: 01.03.2022) [↑](#footnote-ref-91)
92. Tesch-Römer, C., Motel-Klingebiel, A., Tomasik, M.J. Gender differences in subjective well-being: Comparing societies with respect to gender equality [Электронный ресурс] // Social Indicators Research – 2008. – Vol. 85(2), pp.329-349. - Режим доступа: DOI:10.1007/S11205-007-9133-3 (дата обращения: 01.03.2022) [↑](#footnote-ref-92)
93. M. A. Paludi Praeger guide to the psychology of gender [Электронный ресурс] // Westport: Praeger/Greenwood – 2004. – p. 313. - Режим доступа: https://books.google.ru/books?id=rLwX9CuyndYC&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false (дата обращения: 01.03.2022) [↑](#footnote-ref-93)
94. Lippa, R. Gender, nature, and nurture. - 2nd изд. - Mahwah, N.J. : Lawrence Erlbaum Associates, 2005. - 368 с. [↑](#footnote-ref-94)
95. Global Gender Gap Report 2021 [Электронный ресурс] // WEF – 2021. – Режим доступа: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf> (дата обращения: 02.03.2022) [↑](#footnote-ref-95)
96. Ferrer-i-Carbonell, A. Income and well-being: an empirical analysis of the comparison income effect [Электронный ресурс] // Journal of public economics – 2005. – Vol. 89(5-6), pp.997-1019. - Режим доступа: DOI:10.1016/j.jpubeco.2004.06.003 (дата обращения: 02.03.2022) [↑](#footnote-ref-96)
97. Lindholm, A. Does Subjective Well-Being Affect Political Participation [Электронный ресурс] // Swiss Journal of Sociology – 2020. – Vol.46(3), pp. 467-488. - Режим доступа: DOI:10.2478/sjs-2020-0023 (дата обращения: 02.03.2022) [↑](#footnote-ref-97)
98. The struggle for women in politics continues [Электронный ресурс] //  UNDP.org – 2020. – Режим доступа: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/blog/2020/the-struggle-for-women-in-politics-continues.html/> (дата обращения: 01.03.2022) [↑](#footnote-ref-98)
99. Li, C., Zuckerman, M., Diener, E. Culture moderates the relation between income inequality and subjective well-being [Электронный ресурс] // Journal of Cross-Cultural Psychology – 2019.- Vol.50(10), pp.1221–1241. - Режим доступа: DOI:10.1177/0022022119883019 (дата обращения: 01.03.2022) [↑](#footnote-ref-99)
100. Li, C., Zuckerman, M. and Diener, E. Culture moderates the relation between gender inequality and well-being [Электронный ресурс] // Psychological Science – 2021.- Vol.32(6), pp.823-835. - Режим доступа: https://doi.org/10.1177/0956797620972492 (дата обращения: 01.03.2022) [↑](#footnote-ref-100)
101. Messing, K., Punnett, L., Bond, M., Alexanderson, K., Pyle, J., Zahm, S., Wegman, D., Stock, S. R., de Grosbois, S. Be the fairest of them all: challenges and recommendations for the treatment of gender in occupational health research [Электронный ресурс] //American journal of industrial medicine – 2003.- Vol. 43(6), pp.618–629. - Режим доступа: <https://doi.org/10.1002/ajim.10225> (дата обращения: 01.03.2022) [↑](#footnote-ref-101)
102. Eng, A., Mannetje, A., McLean, D., Ellison-Loschmann, L., Cheng, S., & Pearce, N. Gender differences in occupational exposure patterns [Электронный ресурс] // Occupational and environmental medicine – 2011. – Vol.68(12), pp.888–894. - Режим доступа: <https://doi.org/10.1136/oem.2010.064097> (дата обращения: 02.03.2022) [↑](#footnote-ref-102)
103. Langer, A., Meleis, A., Knaul, F. M., Atun, R., Aran, M., Arreola-Ornelas, H., Bhutta, Z. A., Binagwaho, A., Bonita, R., Caglia, J. M., Claeson, M., Davies, J., Donnay, F. A., Gausman, J. M., Glickman, C., Kearns, A. D., Kendall, T., Lozano, R., Seboni, N., Sen, G., Frenk, J. Women and Health: the key for sustainable development [Электронный ресурс] //  London: Lancet – 2015. – Vol.386 (9999), pp. 1165–1210. – Режим доступа: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)60497-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736%2815%2960497-4) (дата обращения: 03.03.2022) [↑](#footnote-ref-103)
104. Kristoffersen, I. Great expectations: Education and subjective wellbeing [Электронный ресурс] // Journal of Economic Psychology – 2018.- Vol. 66, pp.64-78. - Режим доступа: DOI:10.1016/j.joep.2018.04.005 (дата обращения: 03.03.2022) [↑](#footnote-ref-104)
105. McBride, M. Money, happiness, and aspirations: An experimental study [Электронный ресурс] // Journal of economic behavior & organization – 2010. – Vol.74(3), pp.262-276. - Режим доступа: DOI:10.1016/J.JEBO.2010.03.002 (дата обращения: 03.03.2022) [↑](#footnote-ref-105)
106. Wooden, M., Warren, D., Drago, R. Working time mismatch and subjective well‐being [Электронный ресурс] // British Journal of Industrial Relations – 2009. – Vol.47(1), pp.147-179. - Режим доступа: DOI:10.1111/j.1467-8543.2008.00705.x (дата обращения: 03.03.2022) [↑](#footnote-ref-106)
107. Huhtala, H., Parzefall, M.R. A review of employee well‐being and innovativeness: An opportunity for a mutual benefit [Электронный ресурс] // Creativity and innovation management – 2007. – Vol. 16(3), pp.299-306. - Режим доступа: DOI:10.1111/j.1467-8691.2007.00442.x (дата обращения: 03.03.2022) [↑](#footnote-ref-107)
108. Cartwright, S., Holmes, N. The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism [Электронный ресурс] // Human Resource Management Review – 2006. – Vol. 16, pp.199–208. - Режим доступа: DOI:10.1016/J.HRMR.2006.03.012 (дата обращения: 03.03.2022) [↑](#footnote-ref-108)
109. Van Horn, J. E., Taris, T., Schaufeli, W. B., Schreurs, P. J. G. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers [Электронный ресурс] // Journal of Occupational and Organizational Psychology – 2004. - Vol.77, pp.365–375. - Режим доступа: DOI:10.1348/0963179041752718 (дата обращения: 03.03.2022) [↑](#footnote-ref-109)
110. Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., Biswas-Diener, R. New measures of well-being: Flourishing and positive and negative feelings [Электронный ресурс] // Social Indicators Research – 2009. – Vol.39, pp.247–266. - Режим доступа: doi:10.1007/978-90-481-2354-4\_12 (дата обращения: 03.03.2022) [↑](#footnote-ref-110)
111. Warr, P. Work, Happiness, and Unhappiness. [Электронный ресурс] // - 1st ed. - New York: Psychology Press - 2007. – p. 562 - Режим доступа: https://doi.org/10.4324/9780203936856 (дата обращения: 03.03.2022) [↑](#footnote-ref-111)
112. Watson, D.,Tellegen, A. Toward a consensual structure of mood [Электронный ресурс] // Psychological Bulletin – 1985. – Vol.98, pp.219–235. - Режим доступа: DOI:10.1037/0033-2909.98.2.219 (дата обращения: 03.03.2022) [↑](#footnote-ref-112)
113. Quick, J.C., Wright, T.A., Adkins, J.A., Nelson, D.L., Quick, J.D. Preventive Stress Management in Organizations [Электронный ресурс] //  2nd ed. - Washington DC: American Psychological Association – 2012. – p.204.- Режим доступа: <https://doi.org/10.1037/13942-000> (дата обращения: 04.03.2022) [↑](#footnote-ref-113)
114. Wright, T. A., Cropanzano, R., Bonett, D. G. The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance [Электронный ресурс] // Journal of Occupational Health Psychology – 2007. – Vol.5, pp.84–94. - Режим доступа: DOI:10.1037/1076-8998.12.2.93 (дата обращения: 04.03.2022) [↑](#footnote-ref-114)
115. Wright, T. A., Cropanzano, R., Bonett, D. G. The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance [Электронный ресурс] // Journal of Occupational Health Psychology – 2007.- Vol.5, pp. 84–94. - Режим доступа: DOI:10.1037/1076-8998.12.2.93 (дата обращения: 04.03.2022) [↑](#footnote-ref-115)
116. Well-Being Enhances Benefits of Employee Engagement [Электронный ресурс] // Gallup – 2015. – Режим доступа: https://www.gallup.com/workplace/236483/enhances-benefits-employee-engagement.aspx (дата обращения: 04.03.2022). [↑](#footnote-ref-116)
117. Goetzel, R.Z., Fabius, R., Fabius, D., Roemer, E.C., Thornton, N., Kelly, R.K. and Pelletier, K.R., 2016. The stock performance of C. Everett Koop award winners compared with the Standard & Poor's 500 Index [Электронный ресурс] //  Journal of Occupational and Environmental Medicine – 2016. – Vol. 58(1), pp.9-15. - Режим доступа: DOI:10.1097/JOM.0000000000000632 (дата обращения: 04.03.2022) [↑](#footnote-ref-117)
118. Merrill, R.M., Taylor, P., Aldana, S.G. Coronary Health Improvement Project (CHIP) is associated with improved nutrient intake and decreased depression Nutrition – 2008. – Vol.24(4), pp.314-321. - Режим доступа: DOI:10.1016/j.nut.2007.12.011 (дата обращения: 04.03.2022) [↑](#footnote-ref-118)
119. Ten Years Of Health And Well-Being At Work: Learning from our past and reimagining the future [Электронный ресурс] // Optum – 2019. - Режим доступа: <https://cdn-aem.optum.com/content/dam/optum3/optum/en/resources/ebooks/wiw10-ebook_2019.pdf> (дата обращения: 04.03.2022) [↑](#footnote-ref-119)
120. Ho, H., Kuvaas, B. Human resource management systems, employee well‐being, and firm performance from the mutual gains and critical perspectives: The well‐being paradox [Электронный ресурс] // Human Resource Management Journal - 2020. – Vol. 59(3), pp.235-253. - Режим доступа: DOI:10.1002/hrm.21990 (дата обращения: 04.03.2022) [↑](#footnote-ref-120)
121. Jaiswal, A., Dyaram, L. Perceived diversity and employee well-being: Mediating role of inclusion [Электронный ресурс] // Personnel Review – 2019. – Vol.49, pp.1121-1139. – Режим доступа: DOI:10.1108/pr-12-2018-0511 (дата обращения: 04.03.2022) [↑](#footnote-ref-121)
122. Ashikali, T., Groeneveld, S. Diversity management for all? An empirical analysis of diversity management outcomes across groups [Электронный ресурс] // Personnel Review – 2015. - Vol. 44(5), pp. 757-780. - Режим доступа: DOI:10.5465/AMBPP.2014.15878 (дата обращения: 04.03.2022) [↑](#footnote-ref-122)
123. Waters, L., Algoe, S. B., Dutton, J., Emmons, R., Fredrickson, B. L., Heaphy, E., Steger, M. Positive psychology in a pandemic: Buffering, bolstering, and building mental health [Электронный ресурс] // The Journal of Positive Psychology – 2021. - Vol.17, pp.1–21. - Режим доступа: DOI:10.1080/17439760.2021.1871945 (дата обращения: 04.03.2022) [↑](#footnote-ref-123)
124. Ouwerkerk, J., Bartels, J. Is anyone else feeling completely unessential? Meaningful work, identification, job insecurity, and online organizational behavior during a lockdown in the Netherlands [Электронный ресурс] //PsyArXiv - 2020. – p.48. - Режим доступа: DOI:10.31234/osf.io/mx84h (дата обращения: 04.03.2022) [↑](#footnote-ref-124)
125. Becker, W.J., Belkin, L.Y., Tuskey, S.E., Conroy, S.A. Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well‐being [Электронный ресурс] // *Human Resource Management Journal* – 2022. – pp. 1-16. Режим доступа: DOI: 10.1002/hrm.2210 (дата обращения: 04.03.2022) [↑](#footnote-ref-125)
126. Mihalache, M., Mihalache, O.R. How workplace support for the COVID‐19 pandemic and personality traits affect changes in employees' affective commitment to the organization and job‐related well‐being [Электронный ресурс] // Human resource management – 2021.- Vol.61, pp.295-314. – Режим доступа: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/hrm.22082 (дата обращения: 04.03.2022) [↑](#footnote-ref-126)
127. Etheridge, B., Spantig, L. The gender gap in mental well-being during the Covid-19 outbreak: evidence from the UK [Электронный ресурс] // ISER Working paper series – 2020. - No. 2020-08, p.26. - Режим доступа: <https://www.iser.essex.ac.uk/research/publications/working-papers/iser/2020-08.pdf> (дата обращения: 05.03.2022) [↑](#footnote-ref-127)
128. Cotofan, M., De Neve, J.E., Golin, M., Kaats, M., Ward, G. Work and well-being during COVID-19: impact, inequalities, resilience, and the future of work [Электронный ресурс] // World Happiness Report – 2021. - pp.153-190. - Режим доступа: https://worldhappiness.report/ed/2021/work-and-well-being-during-covid-19-impact-inequalities-resilience-and-the-future-of-work/ (дата обращения: 05.03.2022) [↑](#footnote-ref-128)
129. Heiss, J. Social Roles // Social Psychology. - New York: Routledge, 1990. - С. 94-130. [↑](#footnote-ref-129)
130. Shackelford, T.K., Weekes-Shackelford, V.A. Social Roles [Электронный ресурс] // Encyclopedia of Evolutionary Psychological Science – 2018. - Режим доступа: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-16999-6_2469-1> (дата обращения: 05.03.2022) [↑](#footnote-ref-130)
131. Connell, R.W. The concept of role and what to do with it [Электронный ресурс] //  The Australian and New Zealand Journal of Sociology – 1979.-  Vol.15(3), pp.7-17. - Режим доступа: https://www.sci-hub.ru/10.1177/144078337901500302 (дата обращения: 05.03.2022) [↑](#footnote-ref-131)
132. Voydanoff, P. Work, Family, and Community: Exploring Interconnections [Электронный ресурс] // Applied Psychology Series. - New York: Psychology Press – 2007.- p.216. – Режим доступа: https://doi.org/10.4324/9781315820903 (дата обращения: 05.03.2022) [↑](#footnote-ref-132)
133. Bronfenbrenner, U. The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design [Электронный ресурс] // Cambridge, MA: Harvard University Press – 1979. - Режим доступа: https://archive.org/details/ecologyofhumande00urie (дата обращения: 05.03.2022) [↑](#footnote-ref-133)
134. Pocock, B., Williams, P., Skinner, N. Conceptualizing work, family and community: A socio‐ecological systems model, taking account of power, time, space and life stage [Электронный ресурс] // British Journal of Industrial Relations – 2012. – Vol.50(3), pp.391-411. - Режим доступа: DOI:10.1111/j.1467-8543.2011.00852.x (дата обращения: 05.03.2022) [↑](#footnote-ref-134)
135. Ashforth, B. E., Kreiner, G. E.,Fugate, M. All in a day’s work: boundaries and micro role transitions [Электронный ресурс] // *Academy Management Review – 2000. – Vol.*25, pp.472–491. - Режим доступа: doi: 10.5465/amr.2000.3363315 (дата обращения: 05.03.2022) [↑](#footnote-ref-135)
136. Hall, D. T.,Richter, J. Balancing work life and home life: what can organizations do to help? [Электронный ресурс] // Academy of Management Executive – 1988. –Vol.3, pp.213–223. - Режим доступа: doi: 10.5465/ame.1988.4277258 (дата обращения: 05.03.2022) [↑](#footnote-ref-136)
137. Barnett, R.C., Hyde, J.S. Women, men, work, and family [Электронный ресурс] // American Psychologist – 2001. - Vol. 56 (10), pp. 781-96. - Режим доступа: DOI:10.1037//0003-066X.56.10.781 (дата обращения: 05.03.2022) [↑](#footnote-ref-137)
138. Clark, S. C. Work/family border theory: a new theory of work/family balance [Электронный ресурс] // Human Relations – 2000. – Vol.53, pp.747–770. – Режим доступа: doi: 10.1177/0018726700536001 (дата обращения: 05.03.2022) [↑](#footnote-ref-138)
139. Staines, G.L.Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork [Электронный ресурс] // Human relations – 1980. – Vol.33(2), pp.111-129. - Режим доступа: DOI:10.1177/001872678003300203 (дата обращения: 05.03.2022) [↑](#footnote-ref-139)
140. Bell, A. S., Rajendran, D.,Theiler, S. Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics [Электронный ресурс] //  E-Journal of Applied Psychology – 2012. – Vol.8(1). Режим доступа: <https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320> (дата обращения: 05.03.2022) [↑](#footnote-ref-140)
141. Sirgy, M.J., Lee, D.J., Park, S., Joshanloo, M., Kim, M. Work–family spillover and subjective well-being: the moderating role of coping strategies [Электронный ресурс] // Journal of Happiness Studies – 2020. – Vol.21(8), pp.2909-2929. – Режим доступа: https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-019-00205-8 (дата обращения: 08.03.2022) [↑](#footnote-ref-141)
142. Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. Sources of conflict between work and family roles [Электронный ресурс] // Academy of Management Review – 1985. – Vol.10, pp.76–88. - Режим доступа: https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.1985.4277352 (дата обращения: 08.03.2022) [↑](#footnote-ref-142)
143. Ahmad, A. Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict [Электронный ресурс] // The Journal of Human Resource and Adult Learning – 2008. – Vol.4(1), pp.57-65. - Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/260294449\_Job\_Family\_and\_Individual\_Factors\_as\_Predictors\_of\_Work-Family\_Conflict (дата обращения: 08.03.2022) [↑](#footnote-ref-143)
144. Darcy, C., Carthy, A. M. Work-family conflict: An exploration of the differential effects of a dependent child’s age on working parents [Электронный ресурс] // Journal of European Industrial Training – 2007. – Vol.31(7), pp.530-549. - Режим доступа: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/03090590710820042/full/html (дата обращения: 08.03.2022) [↑](#footnote-ref-144)
145. Carlson, D. S., Kacmar, K. M. Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? [Электронный ресурс] // Journal of Management – 2000. – Vol.26(5), pp.1031-1054. - Режим доступа: https://doi.org/10.1177%2F014920630002600502 (дата обращения: 08.03.2022) [↑](#footnote-ref-145)
146. Zhang, Y., Duffy, J. F., de Castillero, E. R. Do sleep disturbances mediate the association between work-family conflict and depressive symptoms among nurses? A cross-sectional study [Электронный ресурс] // Journal of psychiatric and mental health nursing – 2017. - Vol.24, pp.620–628. - Режим доступа: doi: 10.1111/jpm.12409 (дата обращения: 08.03.2022) [↑](#footnote-ref-146)
147. Higgins, C. A., Duxbury, L. E., Irving, R. H. Work-family conflict in the dual-career family [Электронный ресурс] // Organizational Behavior and Human Decision Processes – 1992. – Vol.51, pp.51–75. - Режим доступа: https://doi.org/10.1016/0749-5978(92)90004-Q (дата обращения: 08.03.2022) [↑](#footnote-ref-147)
148. Stoeva, A. Z., Chiu, R. K., Greenhaus, J. H. Negative affectivity, role stress, and work–family conflict [Электронный ресурс] // Journal of Vocational Behavior – 2002. – Vol.60, pp.1–16. - Режим доступа: doi: 10.1007/s00420-014-0967-0 (дата обращения: 09.03.2022) [↑](#footnote-ref-148)
149. Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., Millet, C. The experience of work-related stress across occupations [Электронный ресурс] // Journal of Managerial Psychology – 2005. – Vol.20, pp. 178–187. - Режим доступа: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940510579803/full/html (дата обращения: 09.03.2022) [↑](#footnote-ref-149)
150. Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. Sources of conflict between work and family roles [Электронный ресурс] // Academy of Management Review – 1985. –Vol.10, pp.76–88. - Режим доступа: doi: 10.5465/amr.1985.4277352 (дата обращения: 09.03.2022) [↑](#footnote-ref-150)
151. Greenhaus, J. H., Powell, G. N. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment [Электронный ресурс] // Academy of Management Review - 2006.- Vol.31, pp.72–92. - Режим доступа: https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625 (дата обращения: 09.03.2022) [↑](#footnote-ref-151)
152. Crane, D.R., Hill, E.J. Handbook of families and work: interdisciplinary perspectives. - Lanham, MD: University Press of America, 2009. - 552 с. [↑](#footnote-ref-152)
153. Hill, R. T., Morganson, V. J., Matthews, R. A., Atkinson, T. P. LMX, breach perceptions, work-family conflict, and well-being: a mediational model [Электронный ресурс] // The Journal of Psychology – 2016. – Vol.150, pp. 132–149. - Режим доступа: doi: 10.1080/00223980.2015.1014307 (дата обращения: 09.03.2022) [↑](#footnote-ref-153)
154. Keoboualapheth, S., Sabil, S., Wah, T. K. Mediating effects of coping strategies on the relationship between organizational support and work-family conflict [Электронный ресурс] // Journal of Cognitive Sciences and Human Development – 2017. - Vol. 3, pp. 22–40. – Режим доступа: doi: 10.33736/jcshd.640.2017 (дата обращения: 11.03.2022) [↑](#footnote-ref-154)
155. Matthews, R. A., Wayne, J. H., and Ford, M. T. A work–family conflict/subjective well-being process model: a test of competing theories of longitudinal effects [Электронный ресурс] // The Journal of applied psychology Development – 2017. –Vol.99, pp.1173–1187. - Режим доступа: doi: 10.1037/a0036674 (дата обращения: 11.03.2022) [↑](#footnote-ref-155)
156. McNall, L. A., Nicklin, J. M., Masuda, A. D. A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment [Электронный ресурс] // Journal of Business and Psychology -2010. – Vol.25, pp.381–396. - Режим доступа: https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-009-9141-1 (дата обращения: 14.03.2022) [↑](#footnote-ref-156)
157. Штроо В. А., Кольцова Е. А. Work life balance, или есть ли жизнь после работы? [Электронный ресурс] // Психология в экономике и управлении - 2012. - №2. Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/work-life-balance-ili-est-li-zhizn-posle-raboty (дата обращения: 04.02.2022). [↑](#footnote-ref-157)
158. Goode, W.J.A theory of role strain [Электронный ресурс] // American sociological review – 1960. – Vol.25(4), pp.483-496. - <https://www.jstor.org/stable/2092933?origin=crossref&seq=1> (дата обращения: 04.02.2022). [↑](#footnote-ref-158)
159. Duxbury, L., Higgins, C. Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need To Go? [Электронный ресурс] // CPRN Discussion Paper – 2001. – p.89. - Режим доступа: https://archive.org/details/ERIC\_ED465060/page/n3/mode/2up (дата обращения: 04.02.2022). [↑](#footnote-ref-159)
160. Kirchmeyer, C. Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? [Электронный ресурс] // Time in organizational behavior – 2000. -Vol. 7, pp. 79–93. - Режим доступа: https://psycnet.apa.org/record/2001-00452-005 (дата обращения: 04.02.2022). [↑](#footnote-ref-160)
161. Marks, S.R., MacDermid, S.M. Multiple roles and the self: A theory of role balance [Электронный ресурс] // Journal of Marriage and the Family – 1996.- Vol.58(2), pp.417-432. - Режим доступа: <https://www.jstor.org/stable/353506> (дата обращения: 04.02.2022) [↑](#footnote-ref-161)
162. Kalliath, T., Brough, P. Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct [Электронный ресурс] // Journal of management & organization – 2008. – Vol.14(3), pp.323-327. – Режим доступа: doi:10.5172/jmo.837.14.3.323 (дата обращения: 18.03.2022) [↑](#footnote-ref-162)
163. Grzywacz, J.G., Carlson, D.S. Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research [Электронный ресурс] // Advances in developing human resources – 2007.- Vol.9(4), pp.455-471. - Режим доступа: https://doi.org/10.1177/1523422307305487 (дата обращения: 18.03.2022) [↑](#footnote-ref-163)
164. Wong, K.P., Lee, F.C.H., Teh, P.L., Chan, A.H.S. The interplay of socioecological determinants of work–life balance, subjective wellbeing and employee wellbeing [Электронный ресурс] // International Journal of Environmental Research and Public Health – 2021. – Vol.18(9), p.4525. - Режим доступа: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267 (дата обращения: 18.03.2022) [↑](#footnote-ref-164)
165. Haar, J.M. Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand [Электронный ресурс] // The International Journal of Human Resource Management - 2013. – Vol.24, pp.3305–3324. - Режим доступа: https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775175 (дата обращения: 18.03.2022) [↑](#footnote-ref-165)
166. Thrash, T.M., Elliot, A.J. Inspiration as a psychological construct [Электронный ресурс] // Journal of personality and social psychology – 2003. - Vol 84(4), p.871. - Режим доступа: https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.871 (дата обращения: 19.03.2022) [↑](#footnote-ref-166)
167. MacInnes, J. Work-life balance in Europe: A response to the baby bust or reward for the baby boomers? [Электронный ресурс] // European Societies – 2006. – Vol.8, pp.223–249. - Режим доступа: doi:10.1080/14616690600644988 (дата обращения: 21.03.2022) [↑](#footnote-ref-167)
168. Pichler, F. Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys [Электронный ресурс] // Social indicators research – 2009. – Vol.92(3), pp.449-469. – Режим доступа: https://doi.org/10.1007/s11205-008-9297-5 (дата обращения: 22.03.2022) [↑](#footnote-ref-168)
169. Supporting employees in the work-life balancing act [Электронный ресурс] // McKinsey -2022. - Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/supporting-employees-in-the-work-life-balancing-act> (дата обращения: 22.03.2022) [↑](#footnote-ref-169)
170. Understanding the pandemic’s impact on working women: How employers can act now to prevent a setback in achieving gender parity in the workplace [Электронный ресурс] // Deloitte – 2021. – Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-about-deloitte-understanding-the-pandemic-s-impact-on-working-women.pdf> (дата обращения: 22.03.2022) [↑](#footnote-ref-170)
171. Four things workers want implemented by their bosses post-pandemic [Электронный ресурс] // WEF – 2021. - Режим доступа: https://www.weforum.org/agenda/2021/05/employers-pandemic-covid-19-mental-health/ (дата обращения: 22.03.2022) [↑](#footnote-ref-171)
172. Duxbury, L., Higgins, C., & Smart, R. Elder care and the impact of caregiver strain on the health of employed caregivers [Электронный ресурс] // Work‐a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation -2011. - Vol.40, pp.29–40. - Режим доступа: <https://doi.org/10.3233/wor2011-1204> (дата обращения: 22.03.2022) [↑](#footnote-ref-172)
173. Clancy, R. L., Fisher, G. G., Daigle, K. L., Henle, C. A., McCarthy, J., Fruhauf, C. A. Eldercare and work among informal caregivers: A multidisciplinary review and recommendations for future research [Электронный ресурс] // Journal of Business and Psychology – 2020. – Vol.35, pp.9–27. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9612-3> (дата обращения: 25.03.2022) [↑](#footnote-ref-173)
174. Lee, Y. J., Tang, F. Y., Kim, K. H., & Albert, S. M. (2015). Exploring gender differences in the relationships between eldercare and labour force participation [Электронный ресурс] // Canadian Journal on Aging‐Revue Canadienne Du Vieillissement – 2015. –Vol.34, pp.14–25. - Режим доступа: https://doi. org/10.1017/s0714980814000543 (дата обращения: 25.03.2022) [↑](#footnote-ref-174)
175. Bainbridge, H.T., Palm, E., Fong, M.M. Unpaid family caregiving responsibilities, employee job tasks and work‐family conflict: A cross‐cultural study [Электронный ресурс] //  Human Resource Management Journal -2021. – Vol.31(3), pp.658-674. - Режим доступа: https://doi.org/10.1111/1748-8583.12333 (дата обращения: 25.03.2022) [↑](#footnote-ref-175)
176. Koenig, A.M. Comparing prescriptive and descriptive gender stereotypes about children, adults, and the elderly [Электронный ресурс] //  Frontiers in psychology – 2018. - Vol.9, p.1086. - Режим доступа: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01086> (дата обращения: 25.03.2022) [↑](#footnote-ref-176)
177. Хваткова М.И. Гендерное неравенство в организациях: современные тенденции: курсовая работа. 38.03.02. - СПб, 2021. - 60 с. [↑](#footnote-ref-177)
178. Diekman, A.B., Goodfriend, W. Rolling with the changes: A role congruity perspective on gender norms [Электронный ресурс] //   Psychology of Women Quarterly – 2006. –Vol. 30(4), pp.369–383. - Режим доступа: https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2006.00312.x (дата обращения: 25.03.2022) [↑](#footnote-ref-178)
179. Heilman, M. E. Gender stereotypes and workplace bias [Электронный ресурс] //  Research in Organizational Behavior – 2012. – Vol.32, pp.113–135. - Режим доступа: https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003 (дата обращения: 28.03.2022) [↑](#footnote-ref-179)
180. Arpino, B. and Luppi, F. Childcare arrangements and working mothers’ satisfaction with work–family balance [Электронный ресурс] // Demographic Research – 2020. –Vol.42, pp.549-588. - Режим доступа: https://www.demographic-research.org/volumes/vol42/19/ (дата обращения: 28.03.2022) [↑](#footnote-ref-180)
181. Long, J. and Porter, K.L. Multiple roles of midlife women: a case for new directions in theory, research and policy [Электронный ресурс] // New York: Plenum Press - 1984, pp. 109-60. - Режим доступа: https://doi.org/10.1007/978-1-4684-7823-5\_6 (дата обращения: 28.03.2022) [↑](#footnote-ref-181)
182. Rout, U.R., Cooper, C.L., Kerslake, H. Working and non‐working mothers: a comparative study [Электронный ресурс] // Women in Management review – 1997. – Vol.12(7), pp.264-275. - Режим доступа: https://doi.org/10.1108/09649429710181234 (дата обращения: 28.03.2022) [↑](#footnote-ref-182)
183. Women in the Workplace 2021 [Электронный ресурс] // McKinsey – 2021. – Режим доступа: [https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#](https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace) (дата обращения: 31.03.2022) [↑](#footnote-ref-183)
184. Women @ Work [Электронный ресурс] // Deloitte – 2021. - Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-women-at-work-global-outlook-report.pdf> (дата обращения: 31.03.2022) [↑](#footnote-ref-184)
185. Misra, K., Seitz, S. and Bithika, F. Human Resource Practices and Work-Family Conflict: the Role of Family and Work Status [Электронный ресурс] //International Journal of Human Resource Studies – 2019. – Vol.9(4), pp.110-132. - Режим доступа: https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/15443 (дата обращения: 31.03.2022) [↑](#footnote-ref-185)
186. How to Offer Childcare Benefits at Your Business [Электронный ресурс] // Clutch – 2020. – Режим доступа: <https://clutch.co/hr/resources/how-to-offer-childcare-benefits> (дата обращения: 01.04.2022) [↑](#footnote-ref-186)
187. Heller, D.,Watson, D. (2005). The dynamic spillover of satisfaction between work and marriage: The role of time and mood [Электронный ресурс] // Journal of Applied Psychology – 2005. – Vol. 90(6), pp.1273–1279. – Режим доступа: https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1273 (дата обращения: 01.04.2022) [↑](#footnote-ref-187)
188. Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature [Электронный ресурс] // Genetic, Social, and General Psychology Monographs - 1998. – Vol.124(2), pp.125–182. - Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/279891417\_Toward\_a\_Review\_and\_Reconceptualization\_of\_the\_WorkFamily\_Literature (дата обращения: 02.04.2022) [↑](#footnote-ref-188)
189. Cohn, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Mikels, J. A., & Conway, A. M. (2009). Happiness unpacked: Positive emotions increase life satisfaction by building resilience [Электронный ресурс] // Emotion – 2009. – Vol.9(3), pp.361–368. - Режим доступа: https://doi.org/10.1037/a0015952 (дата обращения: 02.04.2022) [↑](#footnote-ref-189)
190. Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Re-conceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family [Электронный ресурс] // Journal of Occupational Health Psychology – 2000. – Vol. 5(1), pp.111–12. - Режим доступа: https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111 (дата обращения: 04.04.2022) [↑](#footnote-ref-190)
191. Kossek, E., Ozeki, C. (1998). Work–family confict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research [Электронный ресурс] // Journal of Applied Psychology – 1998. – Vol. 83(2), pp.139–149. - Режим доступа: https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139 (дата обращения: 04.04.2022) [↑](#footnote-ref-191)
192. DeFranzo, S.E. What’s the difference between qualitative and quantitative research [Электронный ресурс] // Snap Surveys Blog -2011. – Режим доступа: https://www.snapsurveys.com/blog/qualitative-vs-quantitative-research/ (дата обращения: 09.04.2022) [↑](#footnote-ref-192)
193. Sukamolson, S., Fundamentals of quantitative research [Электронный ресурс] // Language Institute Chulalongkorn University – 2007. - Vol. 1(3), pp.1-20. – Режим доступа: <https://www.researchgate.net/publication/242772176_Fundamentals_of_quantitative_research> (дата обращения: 12.04.2022) [↑](#footnote-ref-193)
194. VanVoorhis, C.W., Morgan, B.L. Understanding power and rules of thumb for determining sample sizes [Электронный ресурс] // Tutorials in quantitative methods for psychology – 2007. – Vol.3(2), pp.43-50. - Режим доступа: https://www.tqmp.org/RegularArticles/vol03-2/p043/ (дата обращения: 12.04.2022) [↑](#footnote-ref-194)
195. Joshanloo, M. Revisiting the empirical distinction between hedonic and eudaimonic aspects of well-being using exploratory structural equation modeling [Электронный ресурс] // Journal of Happiness Studies – 2016. – Vol.17(5), pp. 2023–2036. – Режим доступа: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-015-9683-z> (дата обращения: 13.04.2022) [↑](#footnote-ref-195)
196. Mroczek, D.K. and Kolarz, C.M., 1998. The effect of age on positive and negative affect: a developmental perspective on happiness [Электронный ресурс] // Journal of personality and social psychology – 1998. – Vol.75(5), p.1333-1349. - Режим доступа: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.5.1333> (дата обращения: 13.04.2022) [↑](#footnote-ref-196)
197. Grzywacz, J.G., Almeida, D.M., McDonald, D.A. Work–family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force [Электронный ресурс] // Family relations – 2002. – Vol. 51(1), pp.28-36. – Режим доступа: https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2002.00028.x (дата обращения: 14.04.2022) [↑](#footnote-ref-197)
198. Allen, M. Research Methods [Электронный ресурс] // The sage encyclopedia of communication research methods – 2017. – Режим доступа: doi: 10.4135/9781483381411 (дата обращения: 14.04.2022) [↑](#footnote-ref-198)
199. Литтл Р.Дж.А., Рубин Д.Б. Статистический анализ данных с пропусками. - Москва: Финансы и Статистика , 1991. - 430 с. [↑](#footnote-ref-199)
200. Van den Broeck, J., Cunningham, S.A., Eeckels, R.,Herbst, K. Data cleaning: Detecting, diagnosing, and editing data abnormalities [Электронный ресурс] // PLoS Medicine – 2005. – Vol.2(10), p.267. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.0020267> (дата обращения: 16.04.2022) [↑](#footnote-ref-200)
201. Boone, H.N. and Boone, D.A., 2012. Analyzing likert data [Электронный ресурс] // Journal of extension – 2012. – Vol.50(2), pp.1-5. – Режим доступа: <https://archives.joe.org/joe/2012april/pdf/JOE_v50_2tt2.pdf> (дата обращения: 16.04.2022) [↑](#footnote-ref-201)
202. Hair, J. J., Black, W.C., Babin, B. J., Anderson, R. R., Tatham, R. L. Multivariate data analysis. - 6th изд. - New Jersey : Pearson Prentice Hall, 2006. - 449 с. [↑](#footnote-ref-202)
203. Stevens, J. Applied multivariate statistics for the social sciences [Электронный ресурс] // Personality and Individual Differences – 1996. – Vol.10(5), p.593. – Режим доступа: https://doi.org/10.1016/0191-8869(89)90052-4 (дата обращения: 19.04.2022) [↑](#footnote-ref-203)
204. Loehlin, J.C. Latent variable models : an introduction to factor, path, and structural equation analysis. - Mahwah, N.J: L. Erlbaum Associates, 2004. - 317 с. [↑](#footnote-ref-204)
205. Shrestha, N. Factor analysis as a tool for survey analysis [Электронный ресурс] // American Journal of Applied Mathematics and Statistics – 2021. – Vol.9(1), pp.4-11. - Режим доступа: http://pubs.sciepub.com/ajams/9/1/2 (дата обращения: 19.04.2022) [↑](#footnote-ref-205)
206. Hayton, J.C., Allen, D.G., Scarpello, V. Factor retention decisions in exploratory factor analysis: A tutorial on parallel analysis [Электронный ресурс] // Organizational research methods – 2004. – Vol.7(2), pp.191-205. - Режим доступа: http://dx.doi.org/10.1177/1094428104263675 (дата обращения: 19.04.2022) [↑](#footnote-ref-206)
207. Lavrakas, P. J. Encyclopedia of Survey Research Methods [Электронный ресурс] // Thousand Oaks: SAGE Publications - 2008. - Режим доступа: https://dx.doi.org/10.4135/9781412963947 (дата обращения: 19.04.2022) [↑](#footnote-ref-207)
208. Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., Sharma, S. Scaling procedures: Issues and applications [Электронный ресурс] // Thousand Oaks: SAGE Publications - 2003. - Режим доступа: https://dx.doi.org/10.4135/9781412985772 7 (дата обращения: 19.04.2022)

 [↑](#footnote-ref-208)
209. Lukacs, P.M., Burnham, K.P., Anderson, D.R., 2010. Model selection bias and Freedman’s paradox [Электронный ресурс] // Annals of the Institute of Statistical Mathematics – 2010. – Vol.62(1), pp.117-125. - Режим доступа: https://doi.org/10.1007/s10463-009-0234-4 (дата обращения: 20.04.2022) [↑](#footnote-ref-209)
210. Beck-Bornholdt, H.P., Dubben, H.H. Potential pitfalls in the use of p-values and in interpretation of significance levels [Электронный ресурс] // Radiotherapy and Oncology – 1994. – Vol.33(2), pp.171-176. - 203. - Режим доступа: [https://doi.org/10.1016/0167-8140(94)90072-8](https://doi.org/10.1016/0167-8140%2894%2990072-8) (дата обращения: 20.04.2022) [↑](#footnote-ref-210)
211. Lawson, K. M., Davis, K. D., Crouter, A. C., O’Neill, J. W. Understanding work–family spillover in hotel managers [Электронный ресурс] // International Journal of Hospitality Management – 2003. – Vol.33, pp.273–281. - 203. - Режим доступа: https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.09.003 (дата обращения: 20.04.2022) [↑](#footnote-ref-211)
212. Frone, M. R. Work-family balance [Электронный ресурс] // Handbook of occupational health psychology. - Washington: American Psychological Association, 2003. - pp. 143–162. - Режим доступа: <https://doi.org/10.1037/10474-007> (дата обращения: 20.04.2022) [↑](#footnote-ref-212)
213. Farradinna, S., Halim, F.W., Sulaiman, W.S.W. The effects of positive spillover and work-family conflict on female academics’ psychological well-being [Электронный ресурс] // Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi – 2019. – Vol.4(2), pp.129-142. - Режим доступа: 10.21580/pjpp.v4i2.3522 (дата обращения: 20.04.2022) [↑](#footnote-ref-213)
214. Masuda, A. D., McNall, L. A., Allen, T. D., Nicklin, J. M. Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive spillover [Электронный ресурс] // Journal of Vocational Behavior – 2012. – Vol.80(1), pp.97–210. - Режим доступа: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.002> (дата обращения: 22.04.2022) [↑](#footnote-ref-214)
215. Koole, S. L., Rothermund, K. “I feel better but I don’t know why”: The psychology of implicit emotion regulation [Электронный ресурс] // Cognition & Emotion – 2011. – Vol.25(3), pp.389–399. - Режим доступа: https://doi.org/10.1080/ 02699931.2010.550505 (дата обращения: 22.04.2022) [↑](#footnote-ref-215)
216. In the world we want tomorrow, society is inclusive and diverse [Электронный ресурс] // MARS. – Режим доступа: <https://www.mars.com/about/inclusion-and-diversity> (дата обращения: 10.05.2022) [↑](#footnote-ref-216)
217. Nourishing Wellbeing in Our Workplaces [Электронный ресурс] // MARS. – Режим доступа: <https://www.mars.com/sustainability-plan/nourishing-wellbeing/be-well-workplace> (дата обращения: 10.05.2022) [↑](#footnote-ref-217)
218. Impact People & Communities [Электронный ресурс] // Danone. – Режим доступа: <https://www.danone.com/impact/people-communities.html> (дата обращения: 10.05.2022) [↑](#footnote-ref-218)
219. Helping P&G Parents Live Better Lives [Электронный ресурс] // P&G. – Режим доступа: <https://us.pg.com/blogs/national-working-parents-day/> (дата обращения: 10.05.2022) [↑](#footnote-ref-219)
220. Equity, Diversity & Inclusion at Unilever [Электронный ресурс] // Unilever. – Режим доступа: <https://www.unilever.co.uk/planet-and-society/equity-diversity-inclusion-at-unilever/> (дата обращения: 11.05.2022) [↑](#footnote-ref-220)
221. Employee wellbeing [Электронный ресурс] // Unilever. – Режим доступа: <https://www.unilever.com/planet-and-society/responsible-business/employee-wellbeing/> (дата обращения: 11.05.2022) [↑](#footnote-ref-221)
222. Workplace health, safety and well-being [Электронный ресурс] // Nestle. – Режим доступа: <https://www.nestle.com/sustainability/people-communities/health-safety-wellbeing> (дата обращения: 14.05.2022) [↑](#footnote-ref-222)
223. We Believe in Social Innovations for Our Employees [Электронный ресурс] // L’Oreal. - Режим доступа: <https://www.loreal.com/en/group/about-loreal/our-purpose/social-innovation/> (дата обращения: 14.05.2022) [↑](#footnote-ref-223)
224. Key Figures: Measuring our commitment to Diversity, Equity & Inclusion [Электронный ресурс] // L’Oreal. - Режим доступа: <https://www.loreal.com/en/commitments-and-responsibilities/for-the-people/promoting-diversity-and-inclusion/key-figures/> (дата обращения: 14.05.2022) [↑](#footnote-ref-224)
225. Отчет об устойчивом развитии [Электронный ресурс] // X5 Group – 2020. – Режим доступа: <https://www.x5.ru/ru/PublishingImages/Pages/Investors/ResultsCentre/X5_Sustainability_Report_2020_RUS.pdf> (дата обращения: 16.05.2022) [↑](#footnote-ref-225)
226. Sustainability Disclosure 2021 [Электронный ресурс] // H&M Group – 2021. - Режим доступа: <https://hmgroup.com/wp-content/uploads/2022/03/HM-Group-Sustainability-Disclosure-2021.pdf> (дата обращения: 16.05.2022) [↑](#footnote-ref-226)
227. Why work with us? Because a job with us is so much more than a job [Электронный ресурс] // IKEA. - Режим доступа: <https://www.ikea.com/gb/en/this-is-ikea/work-with-us/why-work-with-us-because-a-job-with-us-is-so-much-more-than-a-job-pub1969c310> (дата обращения: 16.05.2022) [↑](#footnote-ref-227)
228. Inditex Group Annual Report [Электронный ресурс] // Inditex – 2020. - Режим доступа: <https://static.zara.net/static/joinlife/2020_Inditex_Annual_Report.pdf> (дата обращения: 16.05.2022) [↑](#footnote-ref-228)
229. Inside Microsoft [Электронный ресурс] // Microsoft – 2021. - Режим доступа: <https://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/default.aspx> (дата обращения: 17.05.2022) [↑](#footnote-ref-229)
230. Work & Life, Balanced [Электронный ресурс] // Snapchat. - Режим доступа: <https://careers.snap.com/ru-RU/benefits> (дата обращения: 17.05.2022) [↑](#footnote-ref-230)
231. Работа в DataArt: Культура и Преимущества [Электронный ресурс] // DataArt. - Режим доступа: <https://dataart.team/ru/career/culture/> (дата обращения: 18.05.2022) [↑](#footnote-ref-231)
232. Work Life Philosophy [Электронный ресурс] // Netflix. - Режим доступа: <https://jobs.netflix.com/work-life-philosophy> (дата обращения: 18.05.2022) [↑](#footnote-ref-232)
233. Our Sustainable Ecosystem [Электронный ресурс] // Tinkoff – 2020. - Режим доступа: <https://acdn.tinkoff.ru/static/documents/a0598f43-aecd-4e72-80c4-ed3062c81ce5.pdf> (дата обращения: 18.05.2022) [↑](#footnote-ref-233)
234. Отчёт Об Устойчивом Развитии [Электронный ресурс] // Альфа-банк – 2020. - Режим доступа: <https://alfabank.gcdn.co/site-upload/8c/86/1906/2020-esg-report.pdf> (дата обращения: 20.05.2022) [↑](#footnote-ref-234)
235. Развитие сотрудников [Электронный ресурс] // Сбер. - Режим доступа: <https://www.sberbank.com/ru/sustainability/employees> (дата обращения: 20.05.2022) [↑](#footnote-ref-235)
236. Кадровая политика и мотивация персонала [Электронный ресурс] // Газпромбанк. – Режим доступа: <https://www.gazprombank.ru/sustainability/management/hr-policy-and-staff-motivation/> (дата обращения: 20.05.2022) [↑](#footnote-ref-236)
237. Downey, S. N., van der Werff, L., Thomas, K. M., Plaut, V. C. The role of diversity practices and inclusion in promoting trust and employee engagement [Электронный ресурс] // Journal of Applied Social Psychology – 2015. – Vol. 45(1), pp.35-44. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1111/jasp.12273> (дата обращения: 20.05.2022) [↑](#footnote-ref-237)
238. Sherf, E. N., Tangirala, S., Venkataramani, V. Why managers do not seek voice from employees: The importance of managers’ personal control and long-term orientation. Organization Science – 2019. – Vol.30(3), pp.447-466. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1287/orsc.2018.1273> (дата обращения: 20.05.2022) [↑](#footnote-ref-238)