

УДК: 159.99

DOI: 10.25629/НС.2024.07.17

ИМПЛИЦИТНАЯ И ЭКСПЛИЦИТНАЯ ОЦЕНКА УСТАНОВОК ПО ОТНОШЕНИЮ К РАБОТЕ И ОТДЫХУ

Шумейко Е., Родионова Е.А.

Санкт-Петербургский государственный университет

Аннотация

Данная работа направлена на изучение имплицитных и эксплицитных установок по отношению к работе и отдыху. В ходе исследования (N=65) оценивались имплицитные и эксплицитные установки по отношению к работе и отдыху, вовлеченность в работу, удовлетворенность работой и субъективное благополучие. Результаты исследования показали, что у групп с имплицитным положительным отношением и к работе, и к отдыху уровень субъективного баланса работы и личной жизни выше, чем у групп с негативным отношением к работе или отдыху. Также было выявлено, что группа с имплицитным балансом воспринимает и работу, и личную жизнь как источник жизненных сил для самореализации (позитивный перенос). Респонденты группы дисбаланса чаще воспринимают какую-либо из сфер как помеху для реализации в другой сфере, а также склонны переносить негативные переживания из одной сферы в другую. Проанализированы различия в оценке уровня субъективного благополучия, вовлеченности и удовлетворенности работой у групп с разным имплицитным отношением к работе и отдыху. Обсуждаются вопросы практического применения полученных результатов, в частности на организационном и личностном уровне.

Ключевые слова

Имплицитные установки, эксплицитные установки, баланс работы и личной жизни, удовлетворенность работой, субъективное благополучие, вовлеченность.

Введение

В современном мире технологический прогресс изменил наше представление о работе и личной жизни, позволяя гибко управлять собственным временем. Некоторые видят в этом преимущество, позволяющее создать баланс между работой и личной жизнью. Однако многие сотрудники жертвуют отдыхом и личной жизнью в стремлении к успеху и карьерному росту, работая сверхурочно и погружаясь в рабочие задачи даже после формального окончания рабочего дня.

В исследовании Разумовой Т.О. и Серпуховой М.А. [5] идеальный уровень баланса работы и личной жизни был выявлен лишь у 22% опрошенных женщин и 15% мужчин. Среди факторов, способствующих достижению баланса работы и личной жизни, были выделены удобное расположение работы от дома, гибкий график, возможность работать из дома, установка ограничений на рабочие обязанности во внерабочее время. Низкий уровень заработной платы, напротив, связан с конфликтом между этими сферами.

Исследование Derks D., Van Duin D., Tims M., & Bakker A. B. (2015) [12] показало, что необходимость оставаться на связи в свободное время также негативно влияет на баланс между работой и личной жизнью. Хотя обычно руководители в явной форме не требуют этого от своих подчиненных, подобное поведение зачастую вознаграждается и воспринимается как норма. Это в свою очередь препятствует восстановлению работоспособности сотрудников и их психологическому благополучию, что приводит к утомлению и истощению ресурсов.

Allison, Penelope et al., (2022) [9] провели обзор исследований, посвященных рабочему времени, сну и усталости работников в секторе общественной безопасности. Было выявлено, что длительный рабочий день, препятствующий нормальному восстановлению ресурсов во время отдыха, приводит к повышенной утомляемости и снижению производительности. Также длительная физическая усталость в сочетании с сопутствующими негативными эмоциями, такими как подавленность и раздражительность, способствуют возникновению стресса, который может привести к различным физическим симптомам и заболеваниям. Авторы отмечают необходимость проведения лонгитюдных и экспериментальных исследований, в ходе которых будут разработаны стратегии и планы организационных мероприятий, направленных на уменьшение негативного воздействия продолжительного рабочего дня.

Результаты исследования Huo M. L. & Jiang Z. (2023) [14] показали, что конфликт между работой и личной жизнью оказывает негативное воздействие на работоспособность сотрудников и их общее благополучие. При этом экстраверты более подвержены последствиям дисбаланса, чем интроверты, в частности это отражается на их производительности и снижении общего уровня здоровья. Исследование Grzywacz J. G. (2000) [13] показало, что позитивное влияние работы на семью было связано с улучшением физического и психического здоровья, а позитивное влияние семьи на работу было связано с уменьшением количества хронических заболеваний, улучшением самочувствия и психического здоровья.

Aruldoss A., Kowalski K.B. and Parayitam S. (2021) [10] выявили, что баланс работы и личной жизни способствует большей вовлеченности и удовлетворенности работой, а также снижению уровня стресса. Аналогично в исследовании Chakraborty T., Gohain D. & Saha R. (2020) [11] было выявлено, что баланс работы и личной жизни положительно влияет на эффективность женщин-руководителей. При этом на ухудшение взаимодействия этих сфер влияли загруженность работой, стресс из-за ухода за детьми, неудовлетворенность карьерными устремлениями и/или семьей. Marcinkus W. C., Whelan-Berry K. S., Gordon J. R. (2007) [18] выявили, что баланс между работой и семьей может частично определять взаимосвязь между социальной поддержкой и результатами работы женщин. В свою очередь социальная поддержка на рабочем месте способствовала большей удовлетворенности работой, развитию чувства ответственности за организацию и карьерными достижениями.

Исследование O'Connell P. J., Russell H. (2005) [19] показало, что благоприятные условия труда, способствующие установлению баланса между работой и личной жизнью, имеют потенциальные выгоды как для работодателей, так и для работников. В частности, они отражаются на снижении уровня стресса на работе, повышении уровня удовлетворенности работой и приверженности организации. Результаты исследования Lambert S. J. (2000) [17] также показали, что внедрение практик, поддерживающих баланс работы и личной жизни, повышает приверженность организации и способствует развитию гражданской позиции сотрудников.

Kossek E. E. & Michel J. S. (2010) [16] провели обзор исследований, посвященных последствиям гибких графиков работы. Среди индивидуальных и организационных преимуществ внедрения гибких графиков можно выделить уменьшение конфликтов между работой и семьей, повышение удовлетворенности работой, приверженность организации и организационное гражданское поведение. Однако, стоит отметить, что пока нет единой непротиворечивой картины, так как гибкий график может, напротив, привести к трудовому измождению и сверхурочной работе, что также было показано в обзоре. Внедрение подобных практик должно базироваться на научных исследованиях баланса работы и отдыха с учётом индивидуальных психологических качеств сотрудников.

Несмотря на возрастающий интерес к данной проблеме, до сих пор нет единой модели баланса работы и личной жизни. В своем исследовании Kaushik, Aditi & Nair, Manju. (2020) [15] обобщили существующие теории взаимодействия этих сфер жизни: теория сегментации (segmentation theory), теория обогащения/усовершенствования (enrichment/enhancement theory), теория фасилитации (facilitation theory), теория вторичных эффектов (spillover theory), теория социальной идентичности (social identity theory), теория компенсации (compensation theory), теория конгруэнтности (congruence theory), теория конфликта (conflict theory), теории

человеческого капитала (human capital theory), инструментальная теория (instrumental theory), теория утечки ресурсов (resource drain theory), теория сохранения ресурсов (conservation of resources theory), экологическая теория (ecology theory) и теория границ (border theory).

Многообразие перечисленных теорий нашло отражение в структуре опросника, который разработали отечественные исследователи Моспан А.Н., Осин Е.Н., Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И. и Бобров В.В. [3]. Так, авторы выделяют следующие критерии: баланс, помеха, негативный перенос, независимость, позитивный перенос и компенсацию. Работа и личная жизнь могут гармонично сочетаться друг с другом (субшкала «Общая оценка баланса»), являться помехой для реализации в другой сфере жизни (субшкалы «Работа мешает личной жизни» и «Личная жизнь мешает работе») или же восприниматься независимо, когда события, произошедшие в какой-либо из сфер, не влияют на другую сферу (субшкалы «Работа как заработок» и «Независимость работы и жизни»). Обратная ситуация, когда события одной из сфер «переносятся», то есть оказывают сильное воздействие на другую сферу, может проявляться как в позитивном (субшкалы «Работа как источник сил для жизни» и «Личная жизнь как источник сил для работы»), так и негативном (субшкалы «Негативный перенос работы на личную жизнь» и «Негативный перенос личной жизни на работу») ключе. Наконец, одна из сфер может помочь человеку компенсировать недостаток реализации в другой сфере (субшкалы «Работа как уход от личных проблем» и «Личная жизнь как уход от работы»).

В.А. Штроо и А.А. Козяк [8] разделили все современные теории баланса работы и личной жизни на две группы – дефицитарные и экспансивные. Согласно первой модели наши ресурсы являются константой, поэтому активность в одной из сфер приводит к нарушению баланса, что в свою очередь может стать причиной возникновения ролевого конфликта. Подобный подход присущим теориям утечки ресурсов. В рамках второй модели работа и личная жизнь дополняют друг друга, поэтому удовлетворенность одной сферой переносится на другую и наоборот, аналогично теориям обогащения и фасилитации. Стоит отметить, что теориям обеих моделей присущи такие недостатки как социологизация, неразличение личной и семейной жизни, а также отождествление работы с наёмным трудом. Первое ограничение связано с акцентированием внимания на анализе параметров социального контекста (количество потраченного времени, денежные траты и т.д.), при этом недостаточное внимание уделяется личным смыслам, которыми человек наделяет свою активность в той или иной сфере. Второе и третье ограничения часто приводят к тому, что в исследованиях не учитывается, как та или иная социальная (например, волонтерская) деятельность воспринимается человеком – как труд или отдых. Авторы утверждают, что необходимо учитывать вышеперечисленные недостатки, преодолевать их и изучать проблему баланса на более высоком, смысловом уровне, который учитывал бы глубинные динамичные характеристики личности.

Данные ограничения преодолеваются при использовании имплицитного подхода, который основан на изучении внутренних, глубинных убеждений. Так Е.А. Родионова совместно с С.В. Симановской [6] исследовали взаимосвязь имплицитных установок и мотивационно-ценностных ресурсов баланса работы и отдыха. Авторы обнаружили, что у респондентов, которые вошли в группу «Баланс», присутствует стремление смысложизненных ориентаций, также у них преобладает внутренний индекс мотивации. Они обладают внутренним локусом контроля, позиционируют себя как сильные личности и значимые фигуры. Люди же с негативным отношением как к работе, так и жизни (группа «Другая реальность») не хотят нести ответственность за какие-либо события в жизни, нуждаются во внешнем контроле. Трудоголики, вошедшие в группу «Жизнь на работе», более ориентированы на соревновательность и достижения, а также шире видят возможность реализации профессиональных мотивов.

Однако в настоящее время данный подход не широко распространен как в зарубежной, так и в отечественной науке. Наше исследование направлено на расширение теоретической базы изучения имплицитных установок по отношению к балансу работы и отдыха, в частности сравнение имплицитных и эксплицитных установок, а также более подробному описанию групп с разными имплицитными установками.

Гипотезы исследования:

1. Оценка субъективного баланса работы и личной жизни сотрудников различается в зависимости от их имплицитных установок по отношению к работе и отдыху.
2. Существует связь удовлетворенности работой и вовлеченности с положительным имплицитным отношением к работе.
3. Существует связь уровня субъективного благополучия с положительным имплицитным отношением к отдыху.

Методы

В исследовании приняли участие 65 работающих людей, из них 45 женщин и 20 мужчин. Возраст распределился в промежутке от 18 и до 35. Средний возраст составляет 25 лет, средний стаж – 4 года. Выборка формировалась с помощью метода «снежного кома» как случайная независимая, без соотнесения с конкретными организациями. Эмпирические данные были собраны путем компьютерного тестирования и анкетирования. Исследование проводилось в один этап. Информация об исследовании и ссылка на его прохождение рассылались с помощью социальных сетей, участие в исследовании было добровольным, дополнительные способы мотивирования испытуемых не применялись.

Были использованы следующие методики:

– имплицитный ассоциативный тест [2]. Компьютерный метод, направлен на изучение глубинных установок по отношению к работе и отдыху (подробное описание приведено ниже), использовался для проверки для всех гипотез;

– методика «Субъективный баланс работы и личной жизни» (А.Н. Моспан, Е.Н. Осин и др., 2016) [3]. Методика состоит из 36 утверждений, которые образуют 11 шкал, отражающих различные варианты соотношения работы и жизни: баланс («Общая оценка баланса»), помеха («Работа мешает личной жизни» и «Личная жизнь мешает работе»), негативный перенос («Негативный перенос работы на личную жизнь» и «Негативный перенос личной жизни на работу»), позитивный перенос («Работа как источник сил для жизни» и «Личная жизнь как источник сил для работы»), компенсация («Работа как уход от личных проблем» и «Личная жизнь как уход от работы»), независимость («Работа как заработок» и «Независимость работы и жизни»), используется для проверки гипотезы №1;

– анкета по изучению организационных условий, удовлетворенности работой и профессиональным развитием (А. Майер, модификация Родионовой Е.А., 2014) [4]. Анкета служит для диагностики организационных условий, удовлетворенности трудом и личностным профессиональным развитием. Респондентам предлагается оценить значимость различных сфер рабочей деятельности (отношения с коллегами, отношения с непосредственным руководителем, содержания работы, условий работы, организации и деятельности высшего руководства, профессионального развития, оплаты труда, распределением рабочего времени и защищенности рабочего места). Используется для проверки гипотезы №2;

– опросник вовлеченности «UWES» (У.Шауфели, в адаптации Д.А. Кутузовой, 2006) [1]. Опросник состоит из 17 пунктов, которые относятся к переживаниям, которые человек испытывает в связи со своей основной работой. Вопросы опросника составляют 3 шкалы вовлеченности: энергичность (высокий уровень энергии, готовность работника к значительным усилиям, настойчивость при возникновении сложностей в работе); преданность (приверженность работе, чувство значимости своего труда, воодушевления и гордости в отношении работы) и погруженность (полная концентрация и погружение в работу, изменение восприятия времени, переживания счастья, отсутствие желания отвлечься от работы или прекратить ее), используется для проверки гипотезы №2;

– шкала субъективного благополучия (А. Perrudet-Badoux, G. Mendelsohn, J. Chiche, в адапт. Соколовой М.В., 1996) [7]. Шкала представляет собой скрининговый психодиагностический

инструмент, позволяющий измерить эмоциональный компонент субъективного благополучия (17 утверждений, одна шкала), используется для проверки гипотезы №3.

Подробнее остановимся на описании имплицитного ассоциативного теста, который использовался для диагностики скрытых установок по отношению к внутреннему балансу между работой и отдыхом.

Тест основан на модели ортогональных имплицитных установок, предложенной В.И. Доминьяком и Е.А. Родионовой. В ходе выполнения методики человеку необходимо придумать ассоциации к работе и отдыху, а в дальнейшем отнести слово-ассоциацию, появляющуюся в центре экрана, к правой («плохо») или левой («хорошо») категории, расположенной сверху.

Оценка основана на эффекте прайминга и измерении времени реакции на предъявляемые слова-ассоциации, отражающие значимые для человека ценности. Это перспективный и относительно новый подход к измерению баланса работы и отдыха, основным преимуществом которого является исключение фактора социальной желательности.

По результатам прохождения респондент определяется в одну из четырех групп (типов), как показано на рисунке 1.



Рисунок 1. Типы отношения к работе и отдыху на основе модели имплицитных установок В.И. Доминьяка и Е.А. Родионовой

Первый тип («Жизнь на работе») характеризуется положительным отношением к работе и отрицательным отношением к отдыху. Сотрудники данного типа уделяют большую часть времени профессиональной деятельности, воспринимая её как значимое средство самореализации. Для сотрудников этого типа работа стоит на первом месте, в то время как остальные сферы (личная жизнь, семья, досуг и др.) остаются позади.

Сотрудники второго типа («Баланс») отличаются положительным отношением и к работе, и к отдыху. Респонденты с таким типом отношения могут легко переключаться с одного вида деятельности на другой. Балансирующие сотрудники гармонично сочетают разные сферы жизни, не стремясь к переработкам по выходным или, напротив, безделью в рабочее время.

Третий тип («Другая реальность») характеризуется отрицательным отношением и к работе, и к отдыху. Такие установки приводят к стремлению уйти в «другую реальность» (виртуальный мир, мир игры или мир измененных состояний сознания). В конструктивном варианте уход в другую реальность может проявляться в творчестве, когда «другой мир» создается самим сотрудником. Такое отношение может быть связано с неудовлетворенностью тем состоянием, в котором сотрудник находится в текущий момент. Например, если профессиональная деятельность не приносит удовольствия, при этом нет возможности сменить обстановку и сделать паузу.

Наконец, у сотрудников четвёртого типа («Праздник каждый день») выражено имплицитное положительное отношение к отдыху и отрицательное к работе. Для представителей этого типа отдых является притягательным состоянием, в то время как напряженная работа может вызвать сильный стресс.

Для обработки результатов исследования были использованы методы описательной статистики и сравнительный анализ (критерий U-Манна-Уитни для определения статистической значимости различий средних величин независимых групп). Для количественной обработки информации применялись программы MS Excel и SPSS Statistics 22.

Результаты и их обсуждение

По результатам прохождения имплицитного ассоциативного теста было получено следующее распределение: группу «Баланс» составило больше половины выборки – 33 участника (51 %), группу «Праздник каждый день» – 19 человек (29 %), группу «Жизнь на работе» – 13 человек (20 %). В нашей выборке никто из респондентов не вошёл в четвертую группу, характеризующуюся негативным отношением и к работе, и к отдыху («Другая реальность»).

По методике «Субъективный баланс работы и личной жизни» были получены результаты общей оценки субъективного баланса работы и личной жизни (эксплицитные установки), а также оценки отдельных шкал, отражающих различные варианты соотношения работы и жизни. Результаты отражены в таблице 1.

Таблица 1 – Средние значения по методике эксплицитных отношений к работе и личной жизни

	Среднее	Стандартное отклонение
Общая оценка баланса	3,15	1,11
Работа мешает личной жизни	2,77	1,19
Личная жизнь мешает работе	2,02	0,88
Негативный перенос работы на личную жизнь	2,95	0,94
Негативный перенос личной жизни на работу	2,60	1,01
Работа как заработок	2,58	1,37
Независимость работы и жизни	2,64	0,93
Работа как источник сил для жизни	3,09	0,91
Личная жизнь как источник сил для работы	3,48	0,97
Работа как уход от личных проблем	3,21	1,10
Личная жизнь как уход от работы	3,07	0,97

Для проверки гипотезы о различии оценки уровня субъективного баланса работы и личной жизни у сотрудников с разными типами имплицитных установок по отношению к работе и отдыху мы использовали сравнительный анализ (U-Манна Уитни для независимых выборок). Анализ проводился между группой баланса с положительным отношением и к работе, и к отдыху (33 респондента), и группой дисбаланса, куда вошли респонденты с негативным отношением к одной из категорий (32 респондента, 19 «Жизнь на работе» и 13 «Праздник каждый день»). Результаты отражены в таблице 2.

Таблица 2 – Сравнение показателей баланса работы и личной жизни у групп с разным имплицитным отношением к работе и отдыху («Баланс» и «Дисбаланс»)

	«Баланс»	«Дисбаланс»
Общая оценка баланса	3,41*	2,88*
Работа мешает личной жизни	2,50	3,04
Личная жизнь мешает работе	1,84*	2,21*
Негативный перенос работы на личную жизнь	2,85	3,05
Негативный перенос личной жизни на работу	2,45	2,75
Работа как заработок	2,36	2,80
Независимость работы и жизни	2,44	2,83
Работа как источник сил для жизни	3,29	2,88
Личная жизнь как источник сил для работы	3,68	3,29
Работа как уход от личных проблем	3,23	3,27
Личная жизнь как уход от работы	3,22	3,18
Значимые различия выделены полужирным шрифтом		
* – $p < 0,05$		

Как видно исходя из данных в таблице, представители группы с имплицитным балансом набрали наибольший балл по шкалам позитивного переноса – «Личная жизнь как источник сил для работы» (3,68) и «Работа как источник сил для жизни» (3,29). Это может свидетельствовать о том, что представители типа «Баланс» воспринимают обе сферы как источник сил, находят в них вдохновение для деятельности в другой сфере. Также эти сферы могут служить для компенсации в случае неудач в какой-либо из сфер, о чем свидетельствуют относительно высокие баллы по шкалам компенсации – «Работа как уход от личных проблем» (3,23) и «Личная жизнь как уход от работы» (3,22).

У группы с имплицитным дисбалансом наиболее выражены шкалы «Личная жизнь как источник сил для работы» (3,29) и «Работа как уход от личных проблем» (3,27). Однако при этом представители данной группы набрали довольно высокий балл по шкале «Личная жизнь как уход от работы» (3,18).

В группу дисбаланса вошли представители двух противоположных групп, поэтому, несмотря на разницу в численности и довольно маленький объём подгрупп, мы решили провести сравнение между ними, результаты отражены в таблице 3.

Таблица 3 – Сравнение показателей баланса работы и личной жизни представителей групп «Жизнь на работе» и «Праздник каждый день»

	«Жизнь на работе»	«Праздник каждый день»
Общая оценка баланса	3,01	2,79
Работа мешает личной жизни	3,31	2,86
Личная жизнь мешает работе	2,27	2,17
Негативный перенос работы на личную жизнь	3,41	2,81
Негативный перенос личной жизни на работу	3,03	2,56
Работа как заработок	2,77	2,82
Независимость работы и жизни	2,59	3,00
Работа как источник сил для жизни	3,23	2,63
Личная жизнь как источник сил для работы	3,31	3,18
Работа как уход от личных проблем	3,48	2,97
Личная жизнь как уход от работы	3,12	2,76

Как показано в таблице, у группы «трудоголиков» наиболее выражены шкалы «Работа как уход от личных проблем» (3,48), «Негативный перенос работы на личную жизнь» (3,41) и «Работа мешает личной жизни» (3,31). Высокие баллы по первой шкале могут быть связаны с тем, что работа является для трудоголиков спасением от проблем в личной жизни, «спасательным

кругом, куда они уходят от всех личных проблем. Также негативные эмоции и события доминирующей сферы отражаются на второй, а выраженность обратного, позитивного переноса, выражена намного ниже (шкала «Работа как источник сил для жизни», 3,07). При этом такое распределение сил может приводить к негативным последствиям, когда сфера, которой уделяют недостаточное количество времени и ресурсов, начинает страдать, о чём свидетельствуют высокие баллы по шкале «Работа мешает личной жизни». При этом стоит отметить высокие баллы по шкале «Личная жизнь как источник сил для работы» (3,33), которые могут быть связаны с тем, что трудоголики ищут вдохновение и силы для работы из положительных событий личной жизни.

У группы «Праздник каждый день» наиболее выражена шкалы «Личная жизнь как источник сил для работы» (3,18). Несмотря на негативное имплицитное отношение к работе, представители этого типа также могут искать вдохновения и силы для работы из положительных событий личной жизни, поэтому для них важно избегать излишней нагрузки и уделять достаточное количество времени отдыху. С этим согласуется низкий балл, набранный по шкале «Личная жизнь мешает работе» (2,17).

Статистически значимых различий между типами, вошедшими в группу дисбаланса, обнаружено не было. Возвращаясь к сравнению группы с балансом и дисбалансом, исходя из таблицы, у группы с имплицитным балансом более выражен уровень субъективного баланса (эксплицитные установки). По этой шкале были найдены статистически значимые различия ($p < 0,05$).

Анализ уровня удовлетворенности работой показал, что в нашей выборке испытуемые проявили средний уровень удовлетворенности работой (5,2), большая часть выборки (56%) вошла в группу со средним уровнем удовлетворенности работой. Наибольший балл удовлетворенности был набран по шкале удовлетворенности условиями (5,40) и содержанием (5,28) работы. Также был обнаружен средний уровень вовлеченности по группе (20,55).

Далее мы проанализировали различия по удовлетворенности и вовлеченности между группами с разным имплицитным отношением к работе. Выборка была разделена на две подгруппы: с положительным отношением к работе («Жизнь на работе» и «Баланс») и негативным («Праздник каждый день»). У группы с положительным отношением к работе средний уровень общей удовлетворенности работой (5,33) был выше, чем у группы с негативным отношением к работе (4,68), однако статистически значимых различий по данному критерию не было обнаружено. Статистически значимые различия ($p < 0,05$) были обнаружены по шкале «Важность содержания работы». Респонденты с положительным имплицитным отношением к работе более удовлетворены содержанием своей деятельности (5,65), чем представители типа «Праздник каждый день» (4,37). Также при анализе оценки вовлеченности были получены аналогичные результаты. Уровень вовлеченности был выше у группы с положительным имплицитным отношением к работе, в частности, были обнаружены статистически значимые различия по шкалам «Энергичность» и «Преданность» ($p < 0,05$ в обоих случаях).

Между группами «Баланс» и «Жизнь на работе» были обнаружены статистически значимые различия по следующим шкалам удовлетворенности: «Важность отношений с непосредственным руководителем» ($p < 0,05$), «Важность отношений с коллегами» ($p < 0,01$), «Общая удовлетворенность жизненной ситуацией» ($p < 0,05$), а также по шкале вовлеченности «Преданность» ($p < 0,05$) и общей оценки вовлеченности ($p < 0,05$). По всем этим шкалам показатель выше у группы «Баланса». Это свидетельствует о том, что гармоничное управление сферами общественной жизни, в том числе, связано с социальным окружением (отношениями с коллегами и начальством), а также в целом взаимосвязано с оценкой жизненной ситуации. Что касается показателей вовлеченности, на удивление, у группы «трудоголиков» уровень преданности оказался ниже, то есть люди с балансом испытывают большее воодушевление и гордость в отношении собственной работы. Гипотеза о взаимосвязи имплицитного отношения к работе и удовлетворенностью работой и вовлеченностью была частично подтверждена.

Анализ результатов шкалы субъективного благополучия показал, что в нашей выборке испытуемые проявили средний уровень субъективного благополучия (60,10), у большей части

выборки (62%) был выявлен средний уровень благополучия. Аналогично предыдущему этапу, мы разделили выборку на две группы в зависимости от имплицитного отношения к отдыху: с положительным («Баланс» и «Праздник каждый день») и с негативным отношением к отдыху («Жизнь на работе»). Были обнаружены статистически значимые различия: у группы с имплицитным положительным отношением (57,5) уровень субъективного благополучия был выше, чем у группы с негативным имплицитным отношением к отдыху (72,6). Стоит отметить, что данная шкала обратная, то есть чем выше уровень благополучия, тем ниже набранный балл. Таким образом, гипотеза о взаимосвязи имплицитного отношения к отдыху и субъективным благополучием была подтверждена.

Выводы и заключение

В ходе исследования была подтверждена основная гипотеза о различии оценок субъективного баланса работы и личной жизни сотрудников в зависимости от их имплицитных установок. Также была обнаружена связь между удовлетворенностью содержанием деятельности, вовлеченностью (энергичностью и преданностью), субъективным благополучием и имплицитными отношениями к работе и отдыху.

Наше исследование расширяет современную теоретическую базу изучения баланса работы и отдыха за счет исследования имплицитных установок и их взаимоотношений с эксплицитными. На основе полученных данных и проведенного теоретического обзора мы можем дать следующие практические рекомендации.

Для повышения вовлеченности, удовлетворенности работой и субъективного благополучия, компании следует заботиться о поддержании баланса работы и личной жизни сотрудников. Добиться этого можно с помощью введения организационных практик, таких как гибкий график, удаленный формат работы и другие. Это поможет компаниям снизить текучесть кадров и улучшить набор персонала. При этом стоит учитывать, что внедрение практик должно соответствовать организационной культуре, принятой в компании. Сотрудники должны понимать, что они могут воспользоваться предлагаемыми возможностями, не навредив своему карьерному продвижению.

Также может понадобиться более глубокая индивидуальная работа с имплицитными установками, которые препятствуют установлению баланса работы и отдыха.

Наше исследование обладает рядом ограничений, самым существенным является ограниченный размер выборки, который не позволил провести сравнение между всеми группами. В дальнейшем планируется продолжить исследование, а также добавить личностное интервью, что позволит провести более глубокий анализ различий, которое поможет практикующим психологам при индивидуальном консультировании.

Библиография

1. Кутузова Д.А. Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога : дисс. канд. психол. наук, 2006.
2. Доминяк, В.И. Имплицитная диагностика ценностей личности: перспективы и ограничения / В.И. Доминяк, Л.В. Марарица // Социально-экономические и психологические проблемы управления: сб. научных статей по материалам I (IV) Международной научно-практической конференции, проходившей в Московском городском психолого-педагогическом университете с 23 по 25 апреля 2013 года / Под общей ред. М.Г. Ковтунович. Часть 1. – М.: МГППУ, 2013. – С. 161-174.
3. Моспан А.Н., Осин Е.Н., Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Бобров В.В. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия / А.Н. Моспан, Е.Н. Осин, Т.Ю. Иванова, Е. И. Рассказова, В. В. Бобров // Организационная психология. – 2016. – № 6(2). – С. 8-29.
4. Психология менеджмента: практикум / под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Речь, 2010.

5. Разумова, Т. О., Серпухова, М. А. Баланс семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни / Т. О. Разумова, М. А. Серпухова // *Уровень жизни населения регионов России*. – 2020. – № 16(3). – С. 24-37.
6. Родионова Е. А., Симановская С. В. Мотивационные и ценностные ресурсы баланса работы и отдыха / Родионова Е. А., Симановская С. В. // *Вестник педагогического университета (Серия 2: Педагогика и психологии, методики преподавания гуманитарных и естественных дисциплин)*. – 2021. – № 1 (5). – С. 128-133.
7. Соколова М.В. Шкала субъективного благополучия. – 2-е издание. – Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 1996. – 14с.
8. Штроо, В. А., Козьяк, А. А. Личностный смысл баланса между работой и личной жизнью / Штроо, В. А., Козьяк, А. А. // *Мир психологии. Научно-методический журнал*. – 2015. – № 3(83). – С. 253-267.
9. Allison, Penelope & Tiesman, Hope & Wong, Imelda & Bernzweig, David & James, Lois & James, Stephen & Navarro, Kathleen & Patterson, Paul. (2022). Working hours, sleep, and fatigue in the public safety sector: A scoping review of the research. *American Journal of Industrial Medicine*. 65. 10.1002/ajim.23407.B.
10. Aruldoss, A., Kowalski, K.B. and Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India // *Journal of Advances in Management Research*, Vol. 18 No. 1, pp. 36-62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>.
11. Chakraborty, T., Gohain, D., & Saha, R. (2020). What comes in the way of engagement Moderation analysis of stress on women marketing executives' work life balance // *International Journal of Human Resources Development and Management*, 20(3/4), 349. doi:10.1504/ijhrdm.2020.107991.
12. Derks, D., Van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 155–177. <https://doi.org/10.1111/joop.12083>.
13. Grzywacz J. G. Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? // *American Journal of Health Promotion*. – 2000. – Т. 14. – №. 4. – С. 236-243.
14. Huo, M. L., & Jiang, Z. (2023). Work-life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, 205, 112109. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112109>.
15. Kaushik, Aditi & Nair, Manju. (2020). Work Life Balance: A Holistic Review of Theoretical And Contemporary Concepts.
16. Kossek, E. E., & Michel, J. S. (2010). Flexible work schedules. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 535–572). Washington, DC: American Psychological Association.
17. Lambert S. J. Added benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior // *Academy of management Journal*. – 2000. – Т. 43. – №. 5. – С. 801-815.
18. Marcinkus W. C., Whelan-Berry K. S., Gordon J. R. The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women // *Women in management Review*. – 2007.
19. O'Connell P. J., Russell H. Equality at work // *Equality Policies, Flexible Working Arrangements and the Quality of Work*. – 2005.

IMPLICIT AND EXPLICIT EVALUATION OF ATTITUDES TOWARDS WORK AND REST

Shumeiko E., Rodionova E.A.

Saint-Petersburg State University

Abstract

This work is aimed at studying implicit and explicit attitudes towards work and rest. The study (N=65) assessed implicit and explicit attitudes towards work and leisure, job involvement, job satisfaction and subjective well-being. The results of the study showed that groups with implicit positive attitudes towards both work and leisure had higher levels of subjective work-life balance than groups with negative attitudes towards work or leisure. It was also revealed that the group with implicit balance perceives both work and personal life as a source of vitality for self-realisation (positive transference). Respondents of the imbalance group more often perceive any of the spheres as a hindrance for realisation in the other sphere, and are also inclined to transfer negative experiences from one sphere to another. Differences in assessing the level of subjective well-being, involvement and job satisfaction in groups with different implicit attitudes to work and leisure are analysed. The questions of practical application of the obtained results, in particular at the organisational and personal level, are discussed.

Keywords

Implicit attitudes, explicit attitudes, work-life balance, job satisfaction, subjective well-being, engagement.