

УДК 159.9.07

**Галина Владимировна Москаленко**  
**Анастасия Владимировна Горбушина**  
г. Киров

### **Стратегии регуляции баланса работы и личной жизни у женщин 30-40 лет**

В статье рассматриваются стратегии достижения и нарушения баланса между работой и личной жизнью у женщин в возрасте 30–40 лет (N=113). В исследовании применялись методики: «Субъективный баланс работы и личной жизни», «Стиль саморегуляции поведения (ССПМ 2020)», «Контроль поведения» и «BIG FIVE INVENTORY-2». Основной метод исследования – эксплораторный факторный анализ, который позволил выделить две стратегии: «Баланс» и «Дисбаланс». Стратегия «Баланс» характеризуется высоким уровнем саморегуляции, контролем поведения и добросовестностью. Стратегия «Дисбаланс» положительно связана с негативным переносом и помехами. Также отрицательно коррелирует с общей оценкой баланса, надёжностью саморегуляции и независимостью работы и личной жизни. Результаты исследования способствуют более глубокому пониманию конструкта баланса работы и личной жизни и могут быть использованы для разработки психологических интервенций по поддержке женщин 30-40 лет.

**Ключевые слова:** баланс работы и личной жизни, баланс, дисбаланс, саморегуляция, стратегии, женщины, факторный анализ.

**Galina Vladimirovna Moskalenko**  
**Anastasia Vladimirovna Gorbushina**  
Kirov

### **Strategies for regulating work-life balance in women aged 30-40**

The article examines strategies for achieving and violating work-life balance in women aged 30–40 years (N=113). The study used the following methods: “Subjective Work-Life Balance”, “Style of Self-Regulation of Behavior (SSPM 2020)”, “Behavior Control” and “BIG FIVE INVENTORY-2”. The main research method is exploratory factor analysis, which made it possible to identify two strategies: “Balance” and “Imbalance”. The “Balance” strategy is characterized by a high level of self-regulation, behavioral control and conscientiousness. The “Imbalance” strategy is positively associated with negative transfer and interference. It also negatively correlates with the overall balance assessment, self-regulation reliability and work-life independence. The results of the study contribute to a deeper understanding of the work-life balance construct and can be used to develop psychological interventions to support women aged 30–40 years.

**Keywords:** work-life balance, balance, imbalance, self-regulation, strategies, women, factor analysis.

**Актуальность** темы обусловлена современным динамичным ритмом жизни и значительными экономическими и социальными трансформациями, которые предъявляют повышенные требования к личностным ресурсам для обеспечения благополучия. Это подчёркивает важность поддержания баланса между работой и личной жизнью как приоритетной задачи. Особенно уязвимой в этом плане является группа женщин 30–40 лет, которые совмещают множество социальных ролей – матери, жены, специалиста. Многозадачность и необходимость совмещения обязанностей создают для них сложную задачу поддержания гармонии между профессиональной деятельностью и личной жизнью, что может стать ключевым условием их психологического благополучия и общего счастья.

В зарубежной научной литературе концепция «work-life balance» (баланс между работой и личной жизнью) получила значительное развитие начиная с 1950–60-х годов.

Исследователи изучали влияние рабочего времени на здоровье и благополучие сотрудников. Значительное влияние на это оказал в том числе феминизм. Они способствовали перераспределению ролей в семье и на работе. Так в семьях с детьми, где оба родителя работают, изоляция во время пандемии способствовала повышению уровня удовлетворённости женщин. Это связано с большей вовлечённостью отцов в семейные обязанности [15, С. 66]. Исследование преподавателей медицинских учреждений показало, что женщины чаще мужчин испытывают дисбаланс между работой и личной жизнью. Особенно это касается преподавателей с детьми. Они чаще других задумываются об увольнении [16, С. 1]. В теоретическом исследовании Е. Б. Микелевич делает вывод, что личностная детерминация баланса работы и личной жизни связана с возможностью осознанного выбора. Человек самостоятельно решает, в какие сферы жизни инвестировать время и силы, опираясь на личностные ценности и смыслы [4, С. 300]. Также современные исследования рассматривают влияние пандемии COVID-19 на психическое состояние женщин. Неуверенность в завтрашнем дне напрямую влияет на баланс работы и личной жизни [14, С. 353].

В отечественной психологии за последние пять лет тема баланса работы и личной жизни также активно изучалась. Так, А. А. Гвоздовенко в своём исследовании рассмотрела взаимосвязь эмоционального выгорания с характеристиками баланса работы и личной жизни [1, С. 135-136]. Выявлено, что помехи, негативный перенос между сферами и работа как источник заработка являются предикторами выгорания у педагогов. Факторами снижения риска выгорания выступают: баланс работы и личной жизни, независимость жизненных сфер, позитивный перенос между работой и личной жизнью, а также личная жизнь как источник сил. Е. В. Потапова и соавторы изучали гармоничное и конфликтное переживание субъективного баланса работы и личной жизни у работников прокуратуры [8, С. 223]. Авторы показали, что гармоничное переживание связано с особенностями совокупных социально-психологических установок и способствует высокому уровню удовлетворённости жизнью. При конфликтном переживании баланса уровень альтруистических установок выше. Это связано с глубоким погружением в проблемы других людей и приводит к дисгармонии. Е. Шумейко исследовала имплицитные и эксплицитные установки по отношению к работе и отдыху, вовлечённость в работу и субъективное благополучие. В исследовании участвовали работающие специалисты и студенты, совмещающие работу и учёбу [13, С. 83].

Конструкт баланса работы и личной жизни является междисциплинарным. Много исследований посвящено его социологическим и экономическим аспектам. Т. О. Разумова и коллеги изучали изменения баланса работы и личной жизни в условиях самоизоляции из-за COVID-19 [11, С. 35]. Авторы отметили, что для поддержания баланса важны такие факторы, как гибкое рабочее место и график, а также ограничение работы в нерабочее время. А. Н. Каншина рассмотрела теоретические и практические стороны баланса [2, С. 211]. В работе автора описаны механизмы достижения баланса на личностном, организационном и государственном уровнях. Социологическое исследование среди госслужащих показало, что большинство респондентов не удовлетворены этим аспектом жизни. Авторы выявили, что дисбаланс чаще всего возникает из-за влияния работы на личную жизнь и нехватки времени для неё [9, С. 144].

В связи с этим возникает необходимость более глубокого изучения личностных механизмов и ресурсов, обеспечивающих успешную регуляцию баланса работы и личной жизни. Несмотря на то, что исследование данного конструкта традиционно ведётся на стыке организационной психологии, психологии личности и социологии, вопросы личностных факторов остаются недостаточно изученными. Таким образом, научная новизна настоящей работы заключается в выявлении и систематизации личностных ресурсов, способствующих эффективному управлению взаимодействием профессиональной и личной сфер.

На сегодняшний день в научной литературе отсутствует единый подход к изучению баланса между работой и личной жизнью. Наиболее распространённой является

классификация, выделяющая субъективный и структурный подходы. Субъективный подход фокусируется на восприятии баланса самим индивидом, тогда как структурный рассматривает баланс как сложный многокомпонентный конструкт. В рамках нашего исследования мы разделяем мнение авторов, что «ни субъективный, ни структурный подход в отдельности не способны полностью охватить сущность баланса работы и личной жизни» [7, С. 14]. Кроме того, исследование дополняется ресурсным подходом, предложенным В. И. Моросановой [5, С. 94-95], который рассматривает психологический капитал через призму осознанной саморегуляции. В соответствии с данным подходом, личностный потенциал индивида раскрывается, осознаётся и реализуется через использование ресурсов осознанной саморегуляции.

Таким образом, исследование баланса между работой и личной жизнью в рамках ресурсного подхода позволяет выявить как ресурсы личности, способствующие успешному достижению баланса, так и факторы, препятствующие этому процессу. Полученные результаты могут быть применены специалистами-психологами при разработке и внедрении эффективных программ, направленных на развитие и укрепление данных ресурсов. Кроме того, данное исследование создаёт теоретическую и эмпирическую основу для дальнейших научных разработок, посвящённых изучению механизмов поддержания гармонии между профессиональной и личной сферами жизни.

Цель эмпирического исследования – выявить стратегии регуляции баланса между работой и личной жизнью у женщин в возрасте 30-40 лет.

В исследовании приняли участие 113 женщин в возрасте от 30 до 40 лет. Средний возраст участниц всей выборки составил 36,9 лет. Большая часть респондентов (73%) проживает в городе Киров. Набор участниц осуществлялся посредством размещения ссылки на электронную анкету в Яндекс.Формах. Формирование выборки исследования происходило по методу «снежного кома». Основными эмпирическими методами исследования являются опрос и анкетирование.

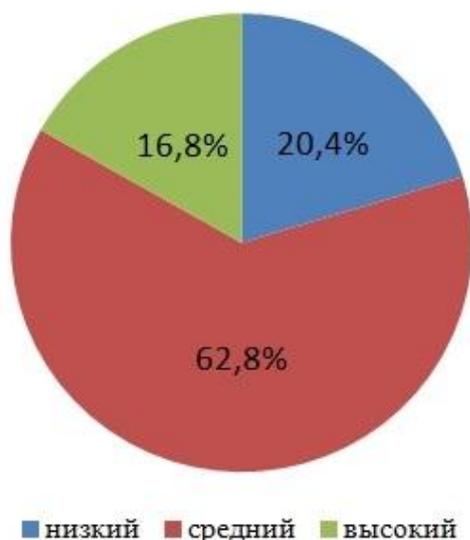
Методическая батарея состояла из следующих методик:

- методика «Субъективный баланс работы и личной жизни», разработанная А. Н. Моспан, Е. Н. Осиным и др. [7, С. 25];
- опросник «Контроль поведения» Е. А. Сергиенко, Г. А. Виленская, И. И. Ветрова [12, С. 195-196];
- опросник В. И. Моросановой «Стиль саморегуляции поведения – ССПМ 2020» (В. И. Моросанова, Н. Г. Кондратюк) [6, С. 166-167];
- методика «BIG FIVE INVENTORY-2», адаптация А. Ю. Калугина, С. А. Щебетенко, А. М. Мишкевич, К. ДЖ. СОТО, О. П. ДЖОН [10, С. 25-28].

#### **Результаты исследования.**

В настоящем исследовании субъективный баланс между работой и личной жизнью у женщин оценивался с использованием комплексного подхода. Во-первых, посредством методики «Субъективный баланс работы и личной жизни» были определены уровни общей оценки баланса у респонденток. Во-вторых, в рамках анкетирования участницам был предложен прямой вопрос: «Получается ли у Вас сейчас соблюдать баланс между работой и личной жизнью?». Сопоставление результатов методики с субъективными самооценками позволило получить более целостное представление об особенностях восприятия и рефлексии данного феномена среди женщин. Полученные результаты представлены на рисунке 1.

Распределение ответов по уровням



Результаты анкетирования

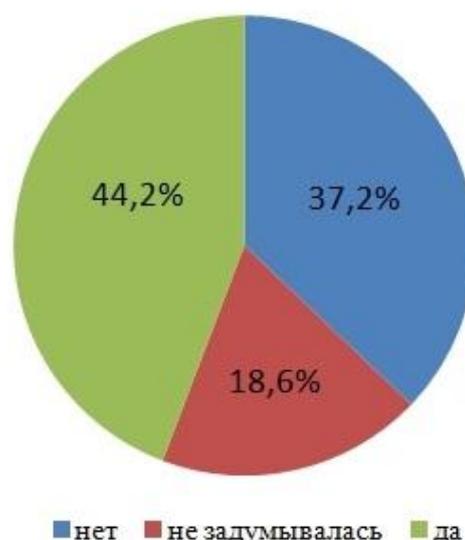


Рис.1. Сопоставление уровня общей оценки баланса с результатами анкетирования респондентов

Анализ распределения ответов по уровням позволил выявить, что большинство (62,8%) респондентов имеет средний уровень субъективной оценки баланса между работой и личной жизнью. Сопоставление результатов методики и ответов респонденток показало существенное расхождение между объективно измеряемым высоким уровнем баланса и субъективным восприятием его достижения. Согласно данным методики «Субъективный баланс работы и личной жизни», лишь 16,8% женщин продемонстрировали высокий уровень гармонии между профессиональной и личной сферами. В то же время на анкетный вопрос утвердительно ответили 44,2% участниц. Это может указывать на то, что у женщин 30-40 лет недостаточное осознанное понимание о соблюдении баланса между работой и личной жизнью. Выявлено расхождение между долей респонденток с низким уровнем баланса по результатам методики (20,4%) и долей женщин, отрицательно оценивающих наличие баланса в собственной жизни (37,2%). Это может свидетельствовать о склонности женщин воспринимать отдельные сложности или временные трудности в организации жизненных сфер как полное отсутствие баланса.

Полученные данные подчёркивают остроту проблемы баланса между работой и личной жизнью среди женщин указанной возрастной группы. Несмотря на преобладание среднего уровня, значительная часть испытывает выраженные трудности, что указывает на необходимость пристального внимания со стороны психологов, работодателей и самих женщин к вопросам поддержки, развития навыков саморефлексии и внедрения эффективных стратегий гармонизации основных жизненных сфер.

Для выявления взаимосвязей между показателями различных методик был проведён корреляционный анализ. Все эмпирические показатели были стандартизированы путём преобразования в Z-оценки для сравнения и сопоставления между собой [3, С. 55-57]. Для оценки степени и направления связей использовался метод ранговой корреляции Спирмена, который позволяет выявлять монотонные зависимости между переменными, не требуя нормального распределения данных.

Результаты корреляционного анализа по методике «Субъективный баланс работы и личной жизни» и опроснику «Контроль поведения» представлены в таблице 1.

Таблица 1

Связи показателей баланса работы и личной жизни с показателями контроля поведения

Показатели	Общая оценка баланса	Помеха	Негативный перенос	Независимость	Позитивный перенос	Компенсация
Когнитивный контроль	0.127	-0.204*	-0.116	-0.080	-0.055	-0.061
Эмоциональный контроль	0.352***	-0.394***	-0.360***	-0.048	0.307***	-0.080
Волевой контроль	0.350***	-0.414***	-0.368***	-0.134	0.168	-0.090
Общий контроль	0.326***	-0.425***	-0.378***	-0.147	0.175	-0.129

**Примечание:** уровень значимости \*\*\*  $p < 0.001$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$ .

Общая субъективная оценка баланса между работой и личной жизнью демонстрирует устойчивую прямую корреляцию с уровнями эмоционального, волевого и общего контроля, что подчеркивает важность саморегуляции в поддержании гармонии между этими жизненными сферами. В частности, выявлена умеренная статистически значимая положительная связь между показателем позитивного переноса и шкалой эмоционального контроля, что свидетельствует о том, что способность эффективно управлять своими эмоциями способствует использованию положительного опыта и ресурсов одной сферы для поддержки другой. При этом шкалы контроля поведения показывают умеренную значимую отрицательную корреляцию с показателями дисбаланса, такими как помехи и негативный перенос, что указывает на роль контроля в снижении конфликтов и переноса негативных состояний между работой и личной жизнью. Данные результаты позволяют предположить, что женщины с развитой способностью регулировать эмоциональные и волевые процессы чаще воспринимают свой баланс как более гармоничный и устойчивый.

Волевой контроль, в свою очередь, обеспечивает целенаправленное поведение и выдержку, необходимые для успешного решения конфликтных или сложных задач, что уменьшает вероятность возникновения внутреннего напряжения и чувства перегруженности. Таким образом, развитие эмоционального и волевого контроля может выступать ключевым фактором, способствующим достижению и поддержанию баланса между работой и личной жизнью, а также повышению общей жизненной удовлетворенности и эффективности.

Результаты корреляционного анализа по методике «Субъективный баланс работы и личной жизни» и опроснику «Стиль саморегуляции поведения – ССПМ 2020» представлены в таблице 2.

Таблица 2

Связи показателей баланса работы и личной жизни с показателями саморегуляции

Показатели	Общая оценка баланса	Помеха	Негативный перенос	Независимость	Позитивный перенос	Компенсация
Планирование целей	0.267**	-0.235*	-0.161	-0.199*	0.280**	-0.155

Моделирование	0.238*	-0.360***	-0.307***	-0.142	0.170	-0.285**
Программирование целей	0.159	-0.220*	-0.135	-0.116	0.289**	-0.089
Оценивание результатов	0.335***	-0.300**	-0.218*	-0.082	0.374***	0.001
Гибкость	0.296**	-0.341***	-0.380***	0.102	0.155	-0.087
Надежность	0.250**	-0.420***	-0.696***	0.062	0.018	-0.092
Настойчивость	0.302**	-0.346***	-0.164	-0.149	0.287**	-0.112
Общий уровень саморегуляции	0.380***	-0.463***	-0.415***	-0.112	0.342***	-0.179

**Примечание:** уровень значимости \*\*\*  $p < 0.001$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$ .

Показатель общей субъективной оценки баланса имеет слабую положительную связь со всеми основными показателями методики саморегуляции, что указывает на то, что более высокий уровень различных аспектов саморегуляции может способствовать лучшему восприятию гармонии между работой и личной жизнью. Исключением является шкала программирование целей, с которой связи не выявлено. Возможно, умение формулировать и планировать цели не влияет напрямую на субъективное ощущение баланса.

Показатели дисбаланса – такие как помеха и негативный перенос – имеют слабые и умеренные обратные связи с показателями саморегуляции и личностными качествами. Взаимосвязь между надежностью как показателем саморегуляции и негативным переносом имеет высокую отрицательную взаимосвязь, сильную при округлении. Это может свидетельствовать о том, что у женщин с более развитыми навыками саморегуляции и выраженными личностными характеристиками снижается вероятность возникновения конфликтов между работой и личной жизнью, а также уменьшается перенос негативных состояний из одной сферы в другую. Такие женщины, вероятно, лучше справляются с возникающими трудностями и стрессовыми ситуациями, что способствует сохранению эмоционального равновесия. В результате они способны более эффективно поддерживать гармонию и удовлетворенность обеими сферами жизни.

Показатель позитивного переноса, отражающий способность воспринимать работу или личную жизнь как источник ресурсов и сил для другой сферы, имеет слабую прямую статистически значимую связь с большинством аспектов саморегуляции. Это может указывать на то, что умение использовать положительный опыт и энергию из одной жизненной сферы для поддержки другой способствует эффективному достижению баланса работы и личной жизни.

Результаты корреляционного анализа по методике «Субъективный баланс работы и личной жизни» и «BIG FIVE INVENTORY-2» представлены в таблице 3.

Таблица 3

Связи показателей баланса работы и личной жизни с показателями большой пятерки

Показатели	Общая оценка баланса	Помеха	Негативный перенос	Независимость	Позитивный перенос	Компенсация
Экстраверсия	0.309***	-0.342***	-0.178	-0.244**	0.398***	-0.008
Доброжелательность	0.106	-0.153	-0.209*	-0.169	0.176	-0.037

Добросовестность	0.170	-0.313***	-0.257**	-0.238*	0.269**	-0.046
Негативная эмоциональность	-0.265**	0.401***	0.457***	0.109	-0.214*	0.068
Открытость опыту	0.201*	-0.113	0.006	-0.248**	0.331***	-0.143

**Примечание:** уровень значимости \*\*\*  $p < 0.001$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$ .

Показатель экстраверсии имеет умеренную и высоко значимую корреляцию с общей субъективной оценкой баланса и шкалой позитивного переноса. Это может указывать на то, что такие личностные качества, как активность, инициативность и умение устанавливать социальные контакты, способствуют гармоничному взаимодействию профессиональной и личной сфер. Кроме того, они помогают эффективно использовать ресурсы для поддержания общего благополучия. Слабая отрицательная корреляция с показателями помехи и независимости может свидетельствовать о том, что эмоциональные особенности женщины существенно влияют на взаимосвязь между работой и личной жизнью.

Шкала добросовестности демонстрирует слабую отрицательную связь с показателями помехи, негативного переноса и независимости. Личностные качества, такие как организованность, продуктивность и ответственность, могут оказывать значительное влияние на уровень дисбаланса и степень пересечения профессиональной и личной сфер жизни.

Показатель негативной эмоциональности слабо и отрицательно связан с показателем субъективной оценкой баланса и позитивным переносом. Это может свидетельствовать о том, что чем выше уровень негативных эмоциональных реакций у женщины, тем ниже её ощущение гармонии между работой и личной жизнью и меньше способность воспринимать одну сферу как источник ресурсов для другой. Прямая умеренная связь показателей помехи и негативного переноса с негативной эмоциональностью подтверждает, что эмоциональные факторы существенно затрудняют контроль и управление одновременно профессиональной и личной сферами жизни.

Таким образом, проведённый корреляционный анализ позволил выявить множественные взаимосвязи между личностными диспозициями, особенностями осознанной саморегуляции и характеристиками контроля поведения. Полученные результаты указывают на целесообразность последующего анализа стратегий поведения.

Для выявления стратегий регулирования баланса работы и личной жизни был применён эксплораторный факторный анализ. Метод извлечения – «минимальный остаток» с вращением «облимин». Факторы учитывались при нагрузке  $> 0,5$ . Анализ всей выборки определил два фактора, результаты представлены в таблице 4.

Таблица 4

Факторные нагрузки для переменных всей выборки

	Шкала	r	Субшкала	r
Фактор 1 – «Дисбаланс»	Негативный перенос	0.891	Негативный перенос жизни на работу	0.807
			Негативный перенос работы на жизнь	0.734
	Помеха	0.760	Жизнь мешает работе	0.652
			Работа мешает жизни	0.531
	Общий уровень саморегуляции	–	Надежность	-0.626
	Общая оценка баланса	-0.599	–	–

	Независимость	–	Независимость работы и жизни	-0.591
Фактор 2 – «Баланс»	Добросовестность	0.750	Организованность	0.658
			Продуктивность	0.608
			Ответственность	0.554
	Общий уровень саморегуляции	0.613	Настойчивость	0.648
			Планирование целей	0.618
			Программирование целей	0.540
	Общий контроль	0.579	Волевой контроль	0.692
			Когнитивный контроль	0.591

Первая стратегия – «Дисбаланс». Доминирующую факторную нагрузку имеют шкалы «Негативный перенос» ( $r=0,891$ ) и «Помеха» ( $r=0,760$ ). Обе шкалы содержат все входящие в них субшкалы: «Негативный перенос жизни на работу» ( $r=0,807$ ), «Негативный перенос работы на жизнь» ( $r=0,734$ ), «Жизнь мешает работе» ( $r=0,652$ ), «Работа мешает жизни» ( $r=0,531$ ). Отрицательную факторную нагрузку несут такие показатели как шкала «Надежность» ( $r=-0.626$ ), «Общая оценка баланса» ( $r=-0.599$ ) и субшкала «Независимость работы и жизни» ( $r=-0.591$ ).

Данный фактор в большей степени представляет собой антистратегию по достижению баланса работы и личной жизни. Входящая в него шкала «Общая оценка баланса» с отрицательной нагрузкой говорит о том, что смешение таких сфер как работа и личная жизнь негативно оценивается. Низкий показатель надежности осознанной саморегуляции показывает, что в сложных и психологически напряженных ситуациях человек может действовать импульсивно под воздействием эмоций и обстоятельств, не может контролировать свои действия и оценивать их последствия. Такое поведение может приводить к конфликту двух сфер – работы и личной жизни, тем самым оказывая негативное воздействие на работоспособность и общее благополучие. В жизни подобная стратегия может иметь последствия в виде синдрома «Загнанности в клетку». Работа и личная жизнь мешают друг другу.

Вторая стратегия – «Баланс». Во втором факторе показатель «Добросовестность» ( $r=0,579$ ) имеет высокую факторную нагрузку, с выделенными значимыми корреляциями для аспектов «Организованность» ( $r=0,658$ ), «Продуктивность» ( $r=0,608$ ), «Ответственность» ( $r=0,554$ ). Шкала «Общий уровень саморегуляции» ( $r=0,613$ ) является частью фактора, с такими ключевыми аспектами как «Настойчивость» ( $r=0,648$ ), «Планирование целей» ( $r=0,618$ ) и «Программирование целей» ( $r=0,540$ ). Также в состав второго фактора входит показатель «Общий контроль» ( $r=0,579$ ), представленный субшкалами «Волевой контроль» ( $r=0,692$ ) и «Когнитивный контроль» ( $r=0,591$ ).

Структура фактора показывает, что достижение баланса работы и личной жизни будет основываться на реализации индивидуальных ресурсов психической организации человека. Главными компонентами которых будут такие личностные качества как умение структурировать деятельность, планировать свои действия, а также выработка программ и алгоритмов действий. Эти ресурсы могут помогать в достижении целей и стать основой результативности. Такие волевые ресурсы как настойчивость и продуктивность позволяют

доводить начатое до конца наилучшим образом, как в кратковременной, так и долгосрочной перспективе.

Полученные результаты не сопоставимы с данными предыдущих исследований, что объясняется их методологической новизной. В настоящем исследовании впервые осуществлен комплексный анализ, интегрирующий конструкт баланса работы и личной жизни с показателями осознанной саморегуляции. Такое сочетание позволило выявить новые взаимосвязи и аспекты, ранее не охваченные в эмпирической психологической литературе. Исследование подтверждает ключевую роль саморегуляции и личностных качеств в формировании субъективного баланса между работой и личной жизнью у женщин. Развитие эмоционального и волевого контроля, а также умение использовать позитивный опыт из разных сфер способствуют гармоничному взаимодействию профессиональной и личной жизни. В то же время недостаток этих ресурсов повышает риск конфликтов и эмоционального дисбаланса. Для повышения качества жизни и эффективности важно развивать навыки саморегуляции и поддерживать положительные личностные характеристики.

Безусловно, мы осознаём, что использование выборки, сформированной методом «снежного кома», ограничивает репрезентативность полученных результатов. Тем не менее, выявленные данные обладают статистической значимостью и указывают на потенциал дальнейших исследований. В частности, перспективным направлением представляется проведение более детального анализа стратегий регуляции баланса работы и личной жизни на выборке значительно большего объёма, что позволит повысить обобщаемость и надёжность выводов.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гвоздовенко, А. А. Взаимосвязь эмоционального выгорания педагогов с увлечённостью работой, самоэффективностью и балансом работы и личной жизни / А. А. Гвоздовенко, А. М. Шевелева. – Текст : непосредственный // Профессиональные представления. – 2022. – № 1(14). – С. 135-144.
2. Каншина, А. Н. Теория и практика концепции «Work-life balance» / А. Н. Каншина. – Текст : непосредственный // Наука, общество, образование в эпоху цифровизации. – 2022. – С. 211.
3. Кричевец, А. Н. Основы статистики для психологов / А. Н. Кричевец, А. А. Корнеев, Е. И. Рассказова. – Москва : Акрополь, 2019. – 286 с. – Текст : непосредственный.
4. Микелевич, Е. Б. Личностные детерминанты достижения баланса между работой и личной жизнью / Е. Б. Микелевич. – Текст : непосредственный // Зборнік навуковых прац Акадэміі паслядыпломнай адукацыі : зборнік / Дзяржаўная ўстанова адукацыі «Акадэмія паслядыпломнай адукацыі»; рэдкал.: А. П. Манастырны (гал. рэд.) і інш. – Минск : АПА, 2021. – Вып. 19. – С. 294-302.
5. Моросанова, В. И. Ресурсный подход к психологическому капиталу и осознанной саморегуляции человека / В. И. Моросанова, Г. М. Аванесян. – Текст : непосредственный // Modern Psychology. – 2020. – Т. 3, №. 1 (6). – С. 88-99.
6. Моросанова, В. И. Опросник В.И. Моросановой "Стиль саморегуляции поведения – ССПМ 2020" / В. И. Моросанова, Н. Г. Кондратюк. – Текст : непосредственный // Вопросы психологии. – 2020. – № 4. – С. 155-167.
7. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия / А. Н. Моспан, Е. Н. Осин, Т. Ю. Иванова [и др.]. – Текст : электронный // Организационная психология. – 2016. – Т. 6, № 2. – С. 8-29. – URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 30.05.2025).
8. Особенности социально-психологических установок работников органов прокуратуры Российской Федерации, переживающих субъективный баланс работы и личной жизни / Е. В. Потапова, М. М. Иванова, К. С. Калиновская, А. А. Пикалова. – Текст : непосредственный // International Journal of Medicine and Psychology. – 2023. – Т. 6, № 6. – С. 221-224.

9. Пинчук, А. Н. Баланс работы и личной жизни в восприятии государственных служащих столичного мегаполиса / А. Н. Пинчук, Д. А. Тихомиров, А. А. Куликова. – Текст : непосредственный // Вестник Института социологии. – 2024. – Т. 15, № 1. – С. 143-164.
10. Психометрика русскоязычной версии Big Five Inventory-2 / А. Ю. Калугин, С. А. Щebetенко, А. М. Мишкевич [и др.]. – Текст : непосредственный // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2021. – Т. 18, № 1. – С. 7-33.
11. Разумова, Т. О. Баланс семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни / Т. О. Разумова, А. Б. Алешина, М. А. Серпухова. – Текст : непосредственный // Уровень жизни населения регионов России. – 2020. – Т. 16, № 3. – С. 24-37.
12. Сергиенко, Е. А. Новый метод оценки психической регуляции – опросник «Контроль поведения» / Е. А. Сергиенко, Г. А. Виленская, И. И. Ветрова. – Текст : непосредственный // Экспериментальная психология. – 2023. – Т. 16, № 1. – С. 182-200.
13. Шумейко, Е. Баланс работы и личной жизни: сравнительный анализ установок студентов и работающих специалистов / Е. Шумейко, Е. Родионова. – Текст : электронный // Психолог. – 2025. – № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/balans-raboty-i-lichnoy-zhizni-sravnitelnyy-analiz-ustanovok-studentov-i-rabotayuschih-spetsialistov> (дата обращения: 28.05.2025).
14. Begum, A. Impact of job insecurity on work-life balance during COVID-19 in India / A. Begum, M. Shafaghi, A. Adeel. – Text : electronic // Vision. – 2025. – Т. 29, № 3. – P. 353-374. – URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177> (date of request: 29.06.2025).
15. Craig, L. Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19 / L. Craig, B. Churchill. – Text : electronic // Gender, Work & Organization. – 2021. – Т. 28. – P. 66-79. – URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7362071> (date of request: 28.05.2025).
16. Matulevicius, S. A. et al. Academic medicine faculty perceptions of work-life balance before and since the COVID-19 pandemic / S. A. Matulevicius et al. – Text : electronic // JAMA network open. – 2021. – Т. 4, № 6. – URL: <https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2780956> (date of request: 29.05.2025).

#### **СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ:**

Г. В. Москаленко, магистрант, кафедра психологии, ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет», г. Киров, Россия, e-mail: [ponimaesch@yandex.ru](mailto:ponimaesch@yandex.ru).

А. В. Горбушина, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии, ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет», г. Киров, Россия, e-mail: [usr10976@vyatsu.ru](mailto:usr10976@vyatsu.ru).

#### **INFORMATION ABOUT THE AUTHORS:**

G. V. Moskalenko, Master's Student, Department of Psychology, Vyatka State University, Kirov, Russia, email: [ponimaesch@yandex.ru](mailto:ponimaesch@yandex.ru).

A. V. Gorbushina, Ph.D. in Psychology, Associate Professor, Department of Psychology, Vyatka State University, Kirov, Russia, e-mail: [usr10976@vyatsu.ru](mailto:usr10976@vyatsu.ru).