

*Женщина в российском обществе. 2023. № 3. С. 59—73.*

*Woman in Russian Society. 2023. No. 3. P. 59—73.*

Научная статья

УДК 316.354:351/354

DOI: 10.21064/WinRS.2023.3.5

СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ  
И ОРГАНИЗАЦИОННО-КУЛЬТУРНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ  
МОЛОДОГО ЖЕНСКОГО ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ  
ПЕРЕРАБОТОК

*Людмила Николаевна Захарова,*

*Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна Саралиева,*

*Инна Александровна Лангман, Елена Владимировна Сайгина*

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия, zara@fsn.unn.ru

**Аннотация.** Представлены результаты эмпирического исследования субъективного благополучия молодого женского персонала в условиях переработок и их влияния на качество социального капитала компании. Проанализированы позитивные и негативные последствия сверхурочной работы для общества, компании, сотрудника и его семьи. Субъективное благополучие рассмотрено как эмоциональный регулятор трудовой деятельности. В качестве его показателей изучены индивидуальные организационные ценности, усталость, самооценка состояния нервной и сердечно-сосудистой систем. Переработки, особенно вынужденные, негативно отражаются на субъективном благополучии, но не вызывают желания отказаться от них. Выявлен феномен противоречия между субъективным благополучием и индивидуальными рыночными ценностями. Показано действие механизма становления трудоголизма как альтернативы трудовой вовлеченности.

**Ключевые слова:** переработки, социальный капитал, женский персонал, молодой возраст, субъективное благополучие, эмоциональный регулятор, стресс, усталость, здоровье, трудоголизм

**Для цитирования:** Захарова Л. Н., Саралиева З. Х.-М., Лангман И. А., Сайгина Е. В. Субъективное благополучие и организационно-культурные предпочтения молодого женского персонала в условиях переработок // *Женщина в российском обществе. 2023. № 3. С. 59—73.*

---

---

Original article

## SUBJECTIVE WELL-BEING AND ORGANIZATIONAL AND CULTURAL PREFERENCES OF OVERWORKED YOUNG WOMEN

*Lyudmila N. Zakharova, Zaretkhan Kh.-M. Saralieva,  
Inna A. Langman, Elena V. Saygina*

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod,  
Russian Federation, zara@fsn.unn.ru

**Abstract.** The results of an empirical study of the subjective well-being of overworked young women and the impact of overtime on the quality of a company's social capital are presented. The authors analyzed the positive and negative consequences of overtime for society, companies, employees and their families. The respondents were 2,648 employees of digital technology, social production and education companies, 713 of whom were women and 155 boys. It was revealed that about half of the workers voluntarily or involuntarily work overtime. Subjective well-being was considered as an emotional regulator of labor activity. Indicators of subjective well-being include individual organizational values, fatigue, self-assessment of the state of the nervous and cardiovascular systems. It is shown that overwork, especially forced overwork, negatively affects the subjective well-being of young women workers. With the exception of information technology, women overwork more than men and, according to them, receive significantly less overtime pay. These facts confirm the first part of the hypothesis. The second part has not been confirmed. Young women workers who work overtime, despite subjective poor well-being, do not want changes in organizational conditions that allow them not to overwork. Women are dominated by market and adhocracy values. The price, however, is too high. Behind this is a violation of the natural social and role balance in work, personal and family life, a high risk of health loss. The phenomenon of contradiction between subjective well-being and individual market values is revealed. The mechanism of formation of workaholism as an alternative to labor activity is shown.

**Key words:** overwork, social capital, female staff, young age, subjective well-being, emotional regulator, stress, fatigue, health, workaholism

**For citation:** Zakharova, L. N., Saralieva, Z. Kh.-M., Langman, I. A., Saygina, E. V. (2023) Sub'ektivnoe blagopoluchie i organizatsionno-kul'turnye predpochteniiia molodogo zhenskogo personala v usloviakh pererabotok [Subjective well-being and organizational and cultural preferences of overworked young women], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 59—73.

### Введение

Регулирование рабочего времени является сложной законодательной и управленческой проблемой. Сверхурочная работа, ненормированный рабочий день, определение необходимого рабочего времени на выполнение одной трудовой задачи — это неполный перечень процессов современной трудовой жизни. Сначала в Азии, затем в США и Европе отмечено увеличение сверхурочной работы, систематических переработок персонала [Antorsz et al., 2020; Стрельников и др., 2021; Lou Lu et al., 2022]. Сверхурочная работа наблюдается практически

во всех видах и сферах трудовой занятости — от фрилансеров, временных работников до сотрудников, имеющих постоянное место работы [Стребков, Шевчук, 2019; Цветкова, 2021; Анисимов, 2022; Мигунова, 2023]. Актуальность приобретают вопросы, связанные с влиянием сверхурочной работы на качество социального капитала компаний.

Таблица 1

**Последствия переработок сотрудников**

Адресат	Позитивные последствия	Негативные последствия
Общество	Улучшение оплаты по кредитным обязательствам, рост финансового благополучия граждан	Рост числа усталых сотрудников, сотрудников с ослабленным здоровьем, с дефектами социальных ролей
Компания	Повышение прибыли без привлечения дополнительного персонала	Внутриорганизационные конфликты, негативные явления среди персонала (презентеизм, невовлеченность сотрудников в трудовую деятельность и организационную жизнь), утрата лояльности сотрудников, скрытое сопротивление менеджерам, трудности управления персоналом, несчастные случаи на производстве, снижение качества труда
Сотрудник	Улучшение финансового положения, моральное поощрение со стороны менеджмента, позиция «героя» компании	Нарушение естественного социально-ролевого баланса трудовой, семейной и частной жизни, утрата мотивации личностного развития, сужение сфер самореализации, обида, огорчение, информационные перегрузки, ухудшение познавательных процессов, в первую очередь утрата любопытства, стресс на рабочем месте и его следствия (моббинг, буллинг, боссинг, выгорание, сексуальные домогательства, психосоматические заболевания, негативное отношение к труду вплоть до полного отвращения, личностная деформация и высокий риск утраты здоровья, суицидальное поведение и даже смерть на рабочем месте)
Семья	Пополнение семейного бюджета	Перенос в семью негативных практик общения в условиях стресса, недостаточное внимание к старшим членам семьи, супругам и детям, разводы, дефекты в социализации детей

Анализируя многочисленные исследования сверхурочной работы, можно систематизировать характер ее последствий для разных адресатов [Huibers et al., 2004; Бодров, 2010; Shafer et al., 2018; Barte et al., 2019; Сорокин и др., 2019;

Ishaq et al., 2021; Kumar et al., 2021; Xingyang et al., 2022; Лурье, 2022; Кумарова, 2022; Измайлова, Климов, 2022; Graf, Antoni, 2023] (табл. 1) и увидеть основные векторы негативных последствий (усталость, стресс, потеря здоровья). Причем усталость тоже является фактором стресса, если человек не восстанавливает свои физические и психологические ресурсы после переработок [Mauss et al., 2021]. Следует отметить, что в 1988 г., когда вышел фундаментальный труд по стрессу на рабочем месте Кэри и Рэйчел Купер и Линн Икер, переработки не входили в перечень факторов организационного стресса [Cooper et al., 1988].

К настоящему времени пришло понимание того, что стресс является закономерной реакцией на переработки. Женщины в существенно большей мере подвержены стрессу в силу половой специфики нейрогуморальных механизмов регуляции [Акимова и др., 2008; Комлева, 2018]. Это делает ситуацию с переработками драматичной, усиливая действие тех жизненных ситуаций, которые определяют социальное неблагополучие женщин (снижение дохода, меньшая оплата труда в сравнении с мужчинами, потеря работы, ухудшение здоровья, внутрисемейные и бытовые конфликты, насилие в отношении женщин) [Говорова, 2020; Об утверждении Национальной стратегии... , 2022: 5].

Все перечисленные проблемы относятся к сфере субъективного благополучия (СБ) человека. Под субъективным благополучием понимается эмоциональная оценка удовлетворенности жизнью в целом или ее конкретными сферами, в том числе трудовой деятельностью. СБ работника рассматривается не только и не столько как гуманистический аспект труда, но как эмоциональный регулятор, обеспечивающий личностную вовлеченность в трудовую деятельность, поскольку участие в ней при действии определенных внутренних и внешних факторов дает подкрепление в виде позитивных чувств. Ключевой составляющей СБ применительно к трудовой деятельности является желание прогрессивных технологических и организационных изменений, а также собственного личностного и профессионального развития на фоне позитивных эмоций, связанных с трудом [Diener et al., 1999; Zakharova et al., 2023]. СБ может быть рассмотрено как социальное действие, по Т. Парсонсу, поскольку является интерактивным феноменом с возможной выраженной активной ролью самого субъекта труда в его достижении [Парсонс, 2000]. СБ имеет сложную системную детерминацию. К основным его детерминантам относятся контекстные факторы в виде организационной культуры, организменные факторы, в число которых входит комплекс характеристик, определяющих состояние здоровья, устойчивость к стрессу, работоспособность. Личностные факторы включают ценности, связанные с трудом, а трудовую мотивацию можно рассматривать и как самостоятельный фактор, и как результат взаимодействия контекстных и организменных факторов.

Собранные данные по последствиям переработок свидетельствуют о том, что сверхурочная работа ведет к переживанию скорее субъективного неблагополучия, чем благополучия, и, следовательно, к ослаблению трудовой мотивации.

В России проблема переработок является практически не изученной, хотя ее актуальность не вызывает сомнений применительно к социологическому анализу трудовой жизни гендерных и разновозрастных групп населения. Молодой

женский персонал не исключение, более того, для него проблема обостряется тем, что молодость — это возраст не только трудовой деятельности, но и самоопределения в иных сферах жизни, активного личностного развития.

*Гипотезой* исследования является предположение о том, что комплекс социально-психологических и психофизиологических коррелятов переработок существенно снижает уровень СБ молодых женщин и вызывает их неприятие, желание изменить характеристики организационного контекста на более мягкие, без управленческих практик использования сверхурочного рабочего времени.

Были поставлены следующие исследовательские вопросы:

1. Как оценивается субъективное благополучие молодыми женщинами с переработками в сравнении с оценкой СБ молодыми женщинами без переработок и молодыми сотрудниками — мужчинами?

2. Какие ценности как предикторы поведения типичны для молодых женщин в компаниях, практикующих и не практикующих переработки?

3. Каково влияние на СБ контекстных, личностных и организменных факторов?

4. Как СБ связано с отношением к труду?

*Цель исследования* — выявление специфики СБ как эмоционального регулятора трудовой деятельности молодого женского персонала.

Всего в исследовании приняли участие 2648 респондентов — сотрудников компаний, занимающихся информационными технологиями, производственной деятельностью, организаций социальной сферы, а также учителей средних и старших классов общеобразовательных школ. В статье представлены данные по молодому персоналу (713 женщин и 155 мужчин).

В ходе исследования использовалась авторская анкета оценки СБ [Захарова и др., 2019], а также метод диагностики организационной культуры и организационных предпочтений К. Камерона и Р. Куинна [Cameron, Quinn, 2011].

В число показателей СБ вошли индивидуальные ценности организационного развития, самооценка здоровья, состояния сердечно-сосудистой и нервной систем как наиболее подверженных влиянию стресса, усталость от трудовой деятельности.

### **Результаты и их анализ**

В таблице 2 представлены результаты исследования переработок в разных сферах занятости.

Можно видеть, что примерно половина персонала перерабатывает. Временной диапазон переработок широк, почти каждый десятый трудится сверхурочно больше чем 20 ч в неделю. Молодые женщины, за исключением сотрудниц ИТ-сферы, перерабатывают существенно больше, чем мужчины, особенно женщины-учительницы. Феномен переработок представлен настолько явно, что научный и практический интерес изучения его влияния на субъективное благополучие не вызывает сомнения.

Таблица 2

## Переработки у молодого персонала в разных сферах трудовой деятельности, %

Сфера	Весь персонал, участвующий в переработках	Женщины									Мужчины		
		Диапазон переработанных часов в неделю									До 35	36— 59	От 60
	До 10	10— 20	От 20	До 35	36— 54	От 55	До 35	36— 59	От 60				
Информационные технологии	47	66	26	8	33	53	14	48	48	4			
Производство	51	75	15	10	45	45	10	33	54	13			
Социальная деятельность	56	65	26	9	47	47	6	28	67	5			
Среднее образование	65	18	52	30	35	52	20	25	54	21			

Данные таблиц 3 и 4 позволяют сравнить СБ молодых женщин без переработок и СБ женщин с переработками в разных сферах трудовой деятельности, а также СБ женщин и мужчин одного возраста.

Таблица 3

Субъективное благополучие молодого персонала,  
не участвующего в переработках

Сфера	Пол	Показатели субъективного благополучия		
		СС	НС	У
Информационные технологии	ж	1.6	0.3	5.7
	м	1.4	0.9	5.3
	U	—	—	—
Производство	ж	2.0	1.3	5.5
	м	2.3	1.7	3.3
	U	—	—	**
Социальная деятельность	ж	1.5	0.7	5.8
	м	1.1	1.1	5.6
	U	T	*	—
Среднее образование	ж	2.1	2.3	6.5
	м	2.5	2.4	5.7
	U	—	—	*

*Примечания.* СС — самооценка состояния сердечно-сосудистой системы; НС — самооценка состояния нервной системы; У — усталость от трудовой деятельности; U — статистическая значимость различий по критерию Манна — Уитни; \* —  $p \leq 0.05$ ; \*\* —  $p \leq 0.01$ ; T — тенденция; — — статистически значимые различия отсутствуют. Состояние сердечно-сосудистой и нервной систем оценивалось в интервале от -5 до +5 баллов; усталость — от 0 до 10 баллов.

Таблица 4

**Характер переработок у молодого персонала  
 и его субъективное благополучие**

Сфера	Пол	Переработки как естественное продолжение трудовой деятельности (добровольные)					Вынужденные переработки				
		П	В	СС	НС	У	П	В	СС	НС	У
Информационные технологии	ж	3.5	2.5	+3.5	+1.0	+6.5	7.3	1.1	-0.3	-1.3	+7.0
	м	5.0	4.5	+0.5	+1.5	+6.5	7.9	2.8	+1.0	+0.7	+7.1
	U	*	*	*	-	-	-	*	*	*	-
Промышленность	ж	5.5	4.0	+3.0	+2.0	+5.5	11.2	1.5	+3.3	-0.7	+7.0
	м	4.0	3.7	+3.2	+2.0	+6.0	8,0	2.0	+3.3	+2.3	+6.3
	U	*	-	-	-	-	*	T	-	*	T
Социальная деятельность	ж	5.5	2.3	+3.9	+1.0	+6.9	12.9	0.9	+1.9	-0.6	+9.0
	м	4.5	3.8	+3.0	0.0	+5.0	7.6	2.0	+2.0	+0.4	+6.6
	U	*	*	-	-	*	**	*	-	*	*
Среднее образование	ж	5.5	2.1	+3.3	+1.0	+7.1	12.6	0.5	+1.4	-0.5	+9.0
	м	4.0	3.2	+3.2	+2.1	+5.5	8.9	1.1	+2.0	+1.2	+7.1
	U	*	*	-	*	*	*	T	T	*	*

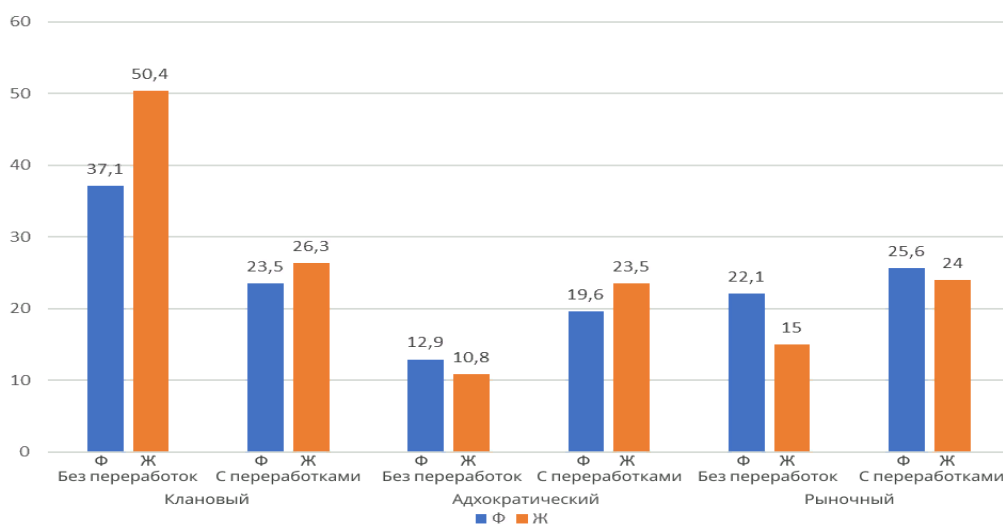
Примечания. П — переработки, ч/неделя, В — вознаграждение, баллы от 0 до 5 (см. также примечания к табл. 3).

Восприятие переработок зависит от их продолжительности. Переработки, составляющие в среднем 3.5—5.5 ч в неделю, воспринимаются как естественное продолжение трудовой деятельности; переработки, превышающие в среднем 7.3 ч в неделю, — как вынужденные. Вознаграждение за эти переработки оценивается персоналом статистически значимо ниже ( $p \leq 0.05$ ), чем за добровольные переработки. Переработки молодых женщин более продолжительны, чем переработки мужчин, в производственной и социальной сферах различия достигают 30—40 %. Вознаграждение женщинами воспринимается как существенно меньшее, чем у мужчин. Вынужденные переработки порождают более высокий уровень усталости. При добровольных переработках диапазон усталости в среднем

составляет 5.5—6.9 балла из 10 максимально возможных, при вынужденных — 6.6.—9.0 балла, у женщин, как правило, усталость проявляется больше, чем у мужчин. Женщинами без подработок усталость оценивается в интервале 5.5—5.8 балла, т. е. добровольные переработки не повышают существенно субъективно ощущаемую усталость, по-видимому, из-за небольшого временного интервала, который к тому же оплачивается. Данные о восприятии состояния сердечно-сосудистой и нервной систем показывают, что вынужденные подработки вызывают крайне неблагоприятное самочувствие у молодых женщин. Показатели состояния нервной системы лежат в основном в отрицательной области при том, что у женщин с добровольными и у мужчин с любыми переработками показатели положительные. Таким образом, вынужденные переработки, особенно продолжительные, оказывают выраженное неблагоприятное влияние на СБ молодых женщин.

Подтверждается первая часть гипотезы. Уровень СБ молодых женщин, работающих сверхурочно, существенно ниже, чем у их сверстниц, не имеющих переработок. Но желают ли женщины изменить сложившиеся условия работы, сделать их более мягкими, отказаться от сверхурочной работы?

Как показывают данные, представленные на рисунке, молодые женщины совсем не стремятся прекратить переработки, даже вынужденные, которые пагубно сказываются на их самочувствии и здоровье, забирают у них личное время.



Оценка молодым женским персоналом  
(с вынужденными переработками и без переработок)  
сложившейся организационной культуры (ОК),  
их организационно-культурные предпочтения, %:  
Ф — фактический, сложившийся компонент ОК,  
Ж — желательная выраженность компонента ОК

Привлекает внимание тот факт, что компании, практикующие переработки, отличаются по характеристикам организационной культуры (ОК). В них важнейший в современных условиях компонент ОК — адхократический — представлен



статистически значимо сильнее, чем в компаниях без переработок: 19.6 против 12.9 %,  $p \leq 0.05$ . И молодой женский персонал желает усилить адхократический компонент ОК до 23.6 %, в то время как персонал компаний, не практикующих переработки, желает снизить его присутствие хотя и незначительно, но все же вполне заметно. Молодой женский персонал, трудящийся сверхурочно, к тому же вынужденно, демонстрирует личную приверженность инновационным ценностям.

Примерно такая же ситуация сложилась вокруг рыночного компонента ОК. Он более выражен в компаниях, где практикуются переработки: 25.6 против 22.1 %. Различия представлены на уровне тенденции, но главное состоит в том, что персонал без переработок желает статистически значимо снизить присутствие рыночного компонента в ОК до 15.0 % ( $p \leq 0.01$ ). В компаниях, использующих сверхурочный труд, желание женщин снизить присутствие рыночного компонента укладывается в размер статистической погрешности (на 1.6 %). Таким образом, социальный капитал молодого женского персонала демонстрирует высокое качество на уровне индивидуальных организационных ценностей. Эти факты хорошо согласуются с разным отношением к клановому компоненту ОК. Молодые женщины без практики сверхурочной работы трудятся в компаниях с выраженным клановым компонентом, где организационные ценности сосредоточены в зоне поддержания сложившихся хороших отношений. Это объясняет высокий уровень СБ в этих компаниях: не только отсутствие переработок, но и организационные ценности на стороне сотрудниц. Более того, они желают статистически значимо усилить клановый компонент в ОК до абсолютного максимума — с 37.1 до 50.4 % ( $p \leq 0.05$ ). Совершенно другая ситуация в компаниях с вынужденными переработками. Клановый компонент там присутствует в значительно меньшей мере, и сотрудницы хотели бы его усилить, но в существенно меньшем диапазоне: с 23.5 до 26.3 %, т. е. на уровне некоторой тенденции.

Таким образом, молодой женский персонал компаний, в которых не практикуются переработки, трудится и желает трудиться в ОК кланового типа, а персонал со сверхурочной работой трудится и желает продолжать трудиться в гармоничной ОК, причем усиливая уровень инновационности. Можно выдвинуть предположение, что персонал компаний с клановой ОК не имел возможности повысить свое финансовое благополучие за счет переработок и не испытал ощущения своей выносливости, способности работать, несмотря на действие неблагоприятных факторов. Персонал в компаниях со сверхурочной работой видит не только хорошие финансовые перспективы, но и поддержку менеджмента, возлагает надежды на то, что внедрение инноваций сделает работу менее утомительной.

Следовательно, гипотеза подтвердилась лишь частично. Сверхурочная работа снижает субъективное благополучие, но не вызывает желания от нее отказаться. Наоборот, формируются и укрепляются ценности рыночного компонента организационной культуры, открывающие широкие возможности сверхурочного труда. В этом противоречии между снижением СБ в трудовой деятельности и росте личной значимости рыночных ценностей усматривается социальный механизм формирования трудоголизма вместо трудовой вовлеченности. В феномене трудоголизма присутствует, как и в любой зависимости, опасность

потери контроля над значимыми социальными связями, поддержанием физического и психического здоровья. Феномены превращения позитивных тенденций в негативные отмечались в исследованиях социального капитала компаний, но пока не анализировались [Почебут и др., 2021]. Такие превращения нежелательны для сотрудников и опасны для развития компании, поэтому нуждаются в специальном изучении. Трудоголизм может быть рассмотрен как негативная альтернатива трудовой вовлеченности, поддерживаемая менеджментом, особенно трансформационным, но закономерно снижающая качество социального капитала компании [Andreassen et al., 2007; Mariappanadar, Aust, 2017; Di Stefano, Gaudiino, 2019; Endriulaitienė, Morkevičiūtė, 2020; Afota et al., 2021].

### **Выводы**

1. Значительная часть молодого женского персонала существенно перерабатывает, добровольно или вынужденно, как правило, больше, чем мужчины, получая за переработки, по его оценке, более низкую оплату.

2. Длительные переработки воспринимаются молодым женским персоналом как вынужденные и недостаточно оплачиваемые. В процессе труда с такими переработками развивается состояние сильной усталости, высоким нагрузкам подвергаются сердечно-сосудистая и нервная системы, что вызывает состояние субъективного неблагополучия.

3. Переработки обладают свойством вовлекать молодой женский персонал. Женщины не стремятся прекратить даже вынужденные переработки. У них формируются ценности, характерные для рыночной организационной культуры, в формате которой они могут и много перерабатывать, и существенно больше получать за свой труд. Можно видеть возникновение феномена трудоголизма, отмеченного исследователями переработок в азиатских странах. Он ведет к дисбалансу социальных ролей молодых женщин в ущерб в первую очередь семейным и частной жизни.

### **Список источников**

- Акимова Е. В., Смазнов В. Ю., Каюмова М. М., Гафаров В. В., Кузнецов В. А.* Риск смерти от сердечно-сосудистых заболеваний в Тюменской когорте в зависимости от социального градиента // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2008. № 6. С. 6—9.
- Анисимов Р. И.* Рабочее время и социальные гарантии прекариев: (опыт сравнительного анализа) // Социологические исследования. 2022. № 11. С. 100—111.
- Бодров В. А.* Развитие учения о профессиональном утомлении человека. Ч. 1: Категория «утомление» в системе представлений о функциональном состоянии и деятельности человека // Психологический журнал. 2010. Т. 31, № 3. С. 46—57.
- Говорова Н. В.* Рынок Европейского союза в цифровую эпоху: гендерный аспект // Женщина в российском обществе. 2020. № 3. С. 30—41.
- Захарова Л. Н., Саралиева З. Х., Леонова И. С., Заладина А. С.* Усталость как показатель социально-психологического возраста персонала // Системная психология и социология. 2019. № 2. С. 36—52.

- Измайлова С. А., Климов А. Д. Проблемы мотивации персонала при синдроме профессионального выгорания // Актуальные вопросы современной экономики. 2022. № 5. С. 407—414.
- Комлева А. А. Отличия реагирования на стресс взрослых мужчин и женщин // Приложение международного научного журнала «Вестник психофизиологии». 2018. № 1. С. 109—119.
- Лурье А. Ж. Новый способ диагностирования синдромов хронической усталости и эмоционального выгорания с помощью 3D-тестирования // Лечащий врач. 2022. Т. 25, № 4. С. 14—18.
- Мигунова Ю. В. Современные проблемы совершенствования условий труда: (по материалам социологического опроса в Республике Башкортостан) // Общество: социология, психология, педагогика. 2023. № 3. С. 29—33.
- Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023—2030 гг.: распоряжение Правительства РФ от 29 декабря 2022 г. № 4356-р. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/37/4> (дата обращения: 20.05.2023).
- Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академ. проект, 2018. 435 с.
- Почебут Л. Г., Чикер В. А., Волкова Н. В., Гуриева С. Д. Противоречивость социально-психологических эффектов консолидации социального капитала организации // Организационная психология. 2021. Т. 11, № 2. С. 8—24.
- Сорокин Г. А., Чистяков Н. Д., Сулов В. Л. Влияние усталости и переутомления на общую заболеваемость работников // Медицина труда и промышленная экология. 2019. Т. 59, № 8. С. 487—501.
- Стребков Д. О., Шевчук А. В. Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и занятостью фрилансеров // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 86—102.
- Стрельников И. А., Минакова Е. В., Ратникова В. И., Стрельникова М. В. Актуальные проблемы регулирования рабочего времени в Японии и России // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 3. С. 255—260.
- Цветкова Г. А. Рабочее время: опыт социально-исторического анализа // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. Сер.: Философия. Социология. Искусствоведение. 2021. № 4. С. 80—89.
- Afota M.-C., Robert V., Vandenberghe C. The interactive effect of leader-member exchange and psychological climate for overwork on subordinate workaholism and job strain // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2021. Vol. 30, № 4. P. 495—509.
- Andreassen C. S., Ursin H., Eriksen H. R. The relationship between strong motivation to work, «workaholism», and health // Psychology & Health. 2007. Vol. 22, № 5. P. 615—629.
- Antosz P., Rembiasz T., Verhagen H. Employee shirking and overworking: modelling the unintended consequences of work organization // Ergonomics. 2020. Vol. 63, iss. 8. P. 997—1009.
- Barte J. C. M., Nieuwenhuys A., Geurts S. A. E., Kompier M. A. J. Motivation counteracts fatigue-induced performance decrements in soccer passing performance // Journal of Sports Sciences. 2019. Vol. 37, iss. 10. P. 1189—1196.
- Cameron K. S., Quinn R. E. Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework. San Francisco (CA): Jossey-Bass, 2011. 259 p.
- Cooper C., Cooper R., Eaker L. Living with Stress. London: Penguin Books, 1988. 254 p.
- Diener E., Suh E. M., Lucas R. E., Smith H. L. Subjective well-being: three decades of progress // Psychological Bulletin. 1999. Vol. 125, № 2. P. 276—302.

- Di Stefano G., Gaudiino M.* Workaholism and work engagement: how are they similar? How are they different: a systematic review and meta-analysis // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2019. Vol. 28, № 3. P. 329—347.
- Endriulaitienė A., Morkevičiūtė M.* The unintended effect of perceived transformational leadership style on workaholism: the mediating role of work motivation // *The Journal of Psychology*. 2020. Vol. 154, № 6. P. 446—465.
- Graf B., Antoni C. H.* Drowning in the flood of information: a meta-analysis on the relation between information overload, behavior, experience, and health and moderating factors // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2023. Vol. 32, № 2. P. 173—198.
- Huibers M. J. H., Bleijenberg G., van Amelsvoort L. G. P. M., Beurskens A. J. H. M., van Schayck C. P., Bazelmans E., Knottnerus A. J.* Predictors of outcome in fatigued employees on sick leave. Results from a randomised trial // *Journal of Psychosomatic Research*. 2004. Vol. 57. P. 443—449.
- Ishaq E., Bashir S., Khan A. K., Hassan M. M., Zakariya R.* Epistemic curiosity and perceived workload: a moderated mediation model of achievement striving and overwork climate // *The International Journal of Human Resource Management*. 2021. Vol. 32, № 18. P. 3888—3911.
- Kumar S., Rauf F. H. A., Rathnasekara H.* Working to help or helping to work? Work-overload and allocentrism as predictors of organizational citizenship behaviours // *The International Journal of Human Resource Management*. 2021. Vol. 32, № 13. P. 2807—2828.
- Luo Lu, Chun Yi Chou, Cooper C. L.* Personal and social resources in coping with long hours of the Chinese work condition: the dual roles of detachment and social motivation // *The International Journal of Human Resource Management*. 2022. Vol. 33, № 8. P. 1606—1640.
- Mariappanadar S., Aust I.* The dark side of overwork: an empirical evidence of social harm of work from a sustainable HRM perspective // *International Studies of Management & Organization*. 2017. Vol. 47, № 4. P. 372—387.
- Mauss D., Volmer-Thole M., Herr R., Bosch J. A., Fischer J. E.* Stress at work is associated with intimate media thickness in older male employees, independent of other sources of stress perception // *Stress*. 2021. Vol. 24, № 4. P. 450—457.
- Shafer E. F., Kelly E. L., Orfeu M. O. M., Berkman L. F.* Partners' overwork and individuals' wellbeing and experienced relationship quality // *Community, Work & Family*. 2018. Vol. 21, № 4. P. 410—428.
- Xingyang Lv, Yiyu Ji, Xinli Que, Tao Qing, Yang Yang.* Dual-squeeze effect: how job demands fuel overwork and its consequences in the context of hospitality // *Current Issues in Tourism*. 2022. Vol. 26, № 3. P. 1—19.
- Zakharova L., Saraliev Z., Leonova I.* Subjective well-being at the workplace as a social action: opportunities for management and self-management // *Happiness and Wellness — Biopsychosocial and Anthropological Perspectives* / ed. by F. Irtelli, F. Gabrielli. New York: IntechOpen, 2023. P. 299—328.

### References

- Afota, M.-C., Robert, V., Vandenberghe, C. (2021) The interactive effect of leader-member exchange and psychological climate for overwork on subordinate workaholism and job strain, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 30, no. 4, pp. 495—509.
- Akimova, E. V., Smaznov, V. Iu., Kaiumova, M. M., Gafarov, V. V., Kuznetsov, V. A. (2008) Risk smerti ot serdechno-sosudistykh zabolevanii v Tiumenskoj kogorte v zavisimosti

- ot sotsial'nogo gradienta [Risk of death from cardiovascular diseases in the Tyumen cohort depending on the social gradient], *Problemy sotsial'noi gigieny, zdavookhraneniia i istorii meditsiny*, no. 6, pp. 6—9.
- Andreassen, C. S., Ursin, H., Eriksen, H. R. (2007) The relationship between strong motivation to work, “workaholism”, and health, *Psychology & Health*, vol. 22, no. 5, pp. 615—629.
- Anisimov, R. I. (2022) Rabochee vremia i sotsial'nye garantii prekariev: (Opyt sravnitel'nogo analiza) [Working hours and social guarantees of precariae: (Experience of comparative analysis)], *Sotsiologicheskie issledovaniia*, no. 11, pp. 100—111.
- Antosz, P., Rembiasz, T., Verhagen, H. (2020) Employee shirking and overworking: modelling the unintended consequences of work organization, *Ergonomics*, vol. 63, iss. 8, pp. 997—1009.
- Barte, J. C. M., Nieuwenhuys, A., Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J. (2019) Motivation counteracts fatigue-induced performance decrements in soccer passing performance, *Journal of Sports Sciences*, vol. 37, iss. 10, pp. 1189—1196.
- Bodrov, V. A. (2010) Razvitie ucheniia o professional'nom utomlenii cheloveka, pt. 1: Kategoriiia “utomlenie” v sisteme predstavlenii o funktsional'nom sostoianii i deiatel'nosti cheloveka [Development of theory of professional fatigue, pt. 1: The category “fatigue” in the system of ideas about the functional state and human activity], *Psikhologicheskii zhurnal*, vol. 31, no. 3, pp. 46—57.
- Cameron, K. S., Quinn, R. E. (2011) *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Cooper, C., Cooper, R., Eaker, L. (1988) *Living with Stress*, London: Penguin Books.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., Smith, H. L. (1999) Subjective well-being: three decades of progress, *Psychological Bulletin*, vol. 125, no. 2, pp. 276—302.
- Di Stefano, G., Gaudiino, M. (2019) Workaholism and work engagement: how are they similar? How are they different?: A systematic review and meta-analysis, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 28, no. 3, pp. 329—347.
- Endriulaitienė, A., Morkevičiūtė, M. (2020) The unintended effect of perceived transformational leadership style on workaholism: the mediating role of work motivation, *The Journal of Psychology*, vol. 154, no. 6, pp. 446—465.
- Govorova, N. V. (2020) Rynok Evropeiskogo soiuza v tsifrovuiu epokhu: gendernyi aspect [The European union market in the digital age: gender features], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 30—41.
- Graf, B., Antoni, C. H. (2023) Drowning in the flood of information: a meta-analysis on the relation between information overload, behavior, experience, and health and moderating factors, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 32, no. 2, pp. 173—198.
- Huibers, M. J. H., Bleijenberg, G., van Amelsvoort, L. G. P. M., Beurskens, A. J. H. M., van Schayck, C. P., Bazelmans, E., Knottnerusc, A. J. (2004) Predictors of outcome in fatigued employees on sick leave. Results from a randomised trial, *Journal of Psychosomatic Research*, vol. 57, pp. 443—449.
- Ishaq, E., Bashir, S., Khan, A. K., Hassan, M. M., Zakariya, R. (2021) Epistemic curiosity and perceived workload: a moderated mediation model of achievement striving and overwork climate, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 32, no. 18, pp. 3888—3911.
- Izmailova, S. A., Klimov, A. D. (2022) Problemy motivatsii personala pri sindrome professional'nogo vygoraniia [Problems of staff motivation in professional burnout syndrome], *Aktual'nye voprosy sovremennoi ekonomiki*, no. 5, pp. 407—414.
- Komleva, A. A. (2018) Otlichiia reagirovaniia na stress vzroslykh muzhchin i zhenshchin [Differences in response to stress in adult men and women], *Prilozhenie mezhdunarodnogo nauchnogo zhurnala “Vestnik psikhofiziologii”*, no. 1, pp. 109—119.

- Kumar, S., Rauf, F. H. A., Rathnasekara, H. (2021) Working to help or helping to work? Work-overload and allocentrism as predictors of organizational citizenship behaviours, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 32, no. 13, pp. 2807—2828.
- Luo, Lu, Chun, Yi Chou, Cooper, C. L. (2022) Personal and social resources in coping with long hours of the Chinese work condition: the dual roles of detachment and social motivation, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 33, no. 8, pp. 1606—1640.
- Lur'e, A. Zh. (2022) Novyi' sposob diagnostirovaniia sindromov khronicheskoi' ustalosti i emotsional'nogo vygoraniia s pomoshch'iu 3D-testirovaniia [A new way to diagnose syndromes of chronic fatigue and emotional burnout with the help of 3D testing], *Lechashchii' vrach*, vol. 25, no. 4, pp. 14—18.
- Mariappanadar, S., Aust, I. (2017) The dark side of overwork: an empirical evidence of social harm of work from a sustainable HRM perspective, *International Studies of Management & Organization*, vol. 47, no. 4, pp. 372—387.
- Mauss, D., Volmer-Thole, M., Herr, R., Bosch, J. A., Fischer, J. E. (2021) Stress at work is associated with intima media thickness in older male employees, independent of other sources of stress perception, *Stress*, vol. 24, no. 4, pp. 450—457.
- Migunova, Iu. V. (2023) Sovremennye problemy sovershenstvovaniia uslovi' truda: (Po materialam sotsiologicheskogo oprosa v Respublike Bashkortostan) [Modern problems of improving working conditions: (Based on the materials of a sociological survey in the Republic of Bashkortostan)], *Obshchestvo: sotsiologiia, psikhologiia, pedagogika*, no. 3, pp. 29—33.
- Parsons, T. (2018) *O strukture sotsial'nogo deistviia* [On the structure of social action], Moscow: Akademicheskii' proekt.
- Pochebut, L. G., Chiker, V. A., Volkova, N. V., Gurieva, S. D. (2021) Protivorechivost' sotsial'no-psikhologicheskikh effektov konsolidatsii sotsial'nogo kapitala organizatsii [Inconsistency of social-psychological effects of organizational social capital consolidation], *Organizatsionnaia psikhologiia*, vol. 11, no. 2, pp. 8—24.
- Shafer, E. F., Kelly, E. L., Orfeu, M. O. M., Berkman, L. F. (2018) Partners' overwork and individuals' wellbeing and experienced relationship quality, *Community, Work & Family*, vol. 21, no. 4, pp. 410—428.
- Sorokin, G. A., Chistiakov, N. D., Suslov, V. L. (2019) Vliianie ustalosti i pereutomleniia na obshchuiu zabolevaemost' rabotnikov [Influence of fatigue and overwork on the general morbidity of workers], *Medsina truda i promyshlennaia ekologiia*, vol. 59, no. 8, pp. 494—501.
- Strebkov, D. O., Shevchuk, A. V. (2019) Lovushka gibkoi' zaniatosti: kak nestandartnyi' grafik raboty vliiaet na balans mezhdu rabotoi' i zaniatost'iu frilanserov [The trap of flexible work schedule: how unusual working patterns influence the work-life balance of freelancers], *Monitoring obshchestvennogo mneniia: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, no. 3, pp. 86—102.
- Strel'nikov, I. A., Minakova, E. V., Ratnikova, V. I., Strel'nikova, M. V. (2021) Aktual'nye problemy regulirovaniia rabochego vremeni v Iaponii i Rossii [Topical issues of regulation of working time in Japan and Russia], *Biznes. Obrazovanie. Pravo*, no. 3, pp. 255—260.
- Tsvetkova, G. A. (2021) Rabochee vremia: opyt sotsial'no-istoricheskogo analiza [Working hours: experience of socio-historical analysis], *Vestnik Rossiiskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta, seriia Filosofii. Sotsiologiia. Iskusstvovedenie*, no. 4, pp. 80—89.

- Xingyang, Lv, Yiyu, Ji, Xinli, Que, Tao, Qing, Yang, Yang (2022) Dual-squeeze effect: how job demands fuel overwork and its consequences in the context of hospitality, *Current Issues in Tourism*, vol. 26, no. 3, pp. 1—19.
- Zakharova, L., Saralievа, Z., Leonova, I. (2023) Subjective well-being at the workplace as a social action: opportunities for management and self-management, in: Irtelli, F., Gabrielli, F. (eds), *Happiness and Wellness — Biopsychosocial and Anthropological Perspectives*, New York: IntechOpen, pp. 299—328.
- Zakharova, L. N., Saralievа, Z. Kh., Leonova, I. S., Zaladina, A. S. (2019) Uсталost' kak pokazatel' sotsial'no-psikhologicheskogo vozrasta personalа [Fatigue as an indicator of the socio-psychological age of personnel], *Sistemaia psikhologiya i sotsiologiya*, no. 2, pp. 36—52.

*Статья поступила в редакцию 07.06.2023; одобрена после рецензирования 15.06.2023; принята к публикации 19.06.2023.*

*The article was submitted 07.06.2023; approved after reviewing 15.06.2023; accepted for publication 19.06.2023.*

#### **Информация об авторах / Information about the authors**

**Захарова Людмила Николаевна** — доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой психологии управления, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия, zlnnnov@mail.ru (Dr. Sc. (Psychology), Professor, Head of the Department of Management Psychology, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation).

**Саралиева Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна** — доктор исторических наук, профессор кафедры общей социологии и социальной работы, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия, zara@fsn.unn.ru (Dr. Sc. (History), Professor at the Department of General Sociology and Social Work, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation).

**Лангман Инна Александровна** — аспирантка кафедры общей социологии и социальной работы, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия, tyva2772@gmail.com (Post-graduate student at the Department of General Sociology and Social Work, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation).

**Сайгина Елена Владимировна** — кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии управления, докторант кафедры общей социологии и социальной работы, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия, jara777@mail.ru (Cand. Sc. (Psychology), Associate Professor at the Department of Management Psychology, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation).