

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ИНИЦИАТИВ ПО ДОСТИЖЕНИЮ БАЛАНСА МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В АКАДЕМИЧЕСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ УЗБЕКИСТАНА

М. А. Каюмова

Национальный университет Узбекистана имени Мирзо Улугбека,
Ташкент, Узбекистан

Баланс между работой и личной жизнью (WLB) признается критически важным фактором, влияющим на благополучие и производительность академического персонала. Характер академических обязанностей, включая административные, преподавание, исследования, часто приводит к стрессу и выгоранию, что отрицательно сказывается на удовлетворенности работой и показателях удержания. В статье рассматриваются различные инициативы, направленные на повышение WLB в академических учреждениях, с акцентом на гибком графике, возможности удаленной работы, комплексных программах оздоровления, политике, благоприятной для семьи, и поддерживающей практике отпусков. Данные исследований показывают, что гибкие рабочие графики, такие как регулируемые часы и гибридные модели, значительно улучшают моральный дух и вовлеченность преподавателей. Кроме того, программы оздоровления, направленные на физическое и психическое здоровье, способствуют повышению устойчивости рабочей силы. Политика, благоприятная для семьи, включая продленный отпуск по уходу за ребенком и поддержку ухода за детьми, способствует созданию инклюзивной среды, в то время как адекватная политика отпусков побуждает преподавателей уделять первоочередное внимание заботе о себе. Результаты исследования подчеркивают важность институциональной приверженности инициативам WLB как стратегическому подходу к формированию здорового и продуктивного академического сообщества. Отдавая приоритет этим инициативам, учебные заведения могут смягчить неблагоприятные последствия стресса на рабочем месте, повысить удовлетворенность преподавательского состава и в конечном итоге улучшить результаты обучения.

Ключевые слова: количественный анализ, качественные показатели, гибкий график работы, удаленная работа, программы оздоровления.

ASSESSING THE IMPACT OF INITIATIVES AIMED AT ATTAINING WORK-LIFE BALANCE ON LECTURERS' SATISFACTION IN ACADEMIC INSTITUTIONS IN UZBEKISTAN

Muborak A. Kayumova

Mirzo Ulugbek National University of Uzbekistan, Tashkent, Uzbekistan

The work-life balance (WLB) is considered a crucial factor that influences well-being and productivity of academic personnel. Nature of academic duties, such as administrative, teaching, researching can cause stress and burnout, which negatively affects satisfaction with work and indices of retention. The article studies different initiatives aimed at raising WLB at academic institutions with focus at flexible schedule, possibility of distant work, complex programs of rehabilitation, policy favorable for the family and supporting practice of vocations. Data of the research show that flexible work schedules, such as controllable hours and hybrid models can seriously improve lecturers'

moral spirit and involvement. Apart from that, programs of rehabilitation aimed at physical and psychological health foster higher stability of work force. Policy favorable for the family includes prolonged leave for childcare, supports childcare and contributes to creation of inclusive environment, while adequate policy on vocations can make lecturers pay immediate attention to care for themselves. Results of the research underline the importance of institutional adherence to WLB initiatives as a strategic approach to building healthy and productive academic community. Admitting the priority of these initiatives education institutions can smooth unfavorable after-effects of stress at work place, raise satisfaction of the faculty and finally improve results of teaching.

Keywords: quantitative analysis, quality figures, flexible work schedule, distant work, programs of rehabilitation.

Введение

Баланс между работой и личной жизнью (WLB) стал критически важной областью внимания в академических учреждениях, что обусловлено растущим признанием его влияния на благополучие преподавателей, производительность и общую удовлетворенность работой. Академическая среда является уникально требовательной, характеризуется многогранным набором обязанностей. Сложное взаимодействие обязательств часто приводит к стрессу, поскольку преподаватели пытаются справиться с конкурирующими требованиями как в своей профессиональной, так и в личной жизни [1].

Исследования показывают, что дисбаланс между работой и личной жизнью может иметь пагубные последствия не только для отдельных преподавателей, но и для учреждений, которым они служат. Высокий уровень стресса на работе связан с ухудшением производительности труда, увеличением текучести кадров и снижением уровня организационной приверженности [8]. Последствия этой динамики особенно тревожны в академической среде, где сохранение квалифицированных преподавателей имеет важное значение для поддержания институциональной репутации и качества образования. Таким образом, продвижение эффективных инициатив WLB – это не просто вопрос повышения удовлетворенности преподавателей, это стратегический императив для поддержания институционального успеха.

Вместе с тем существует несколько факторов, способствующих достижению баланса между работой в академической среде и личной жизнью. Так, давление, связанное с необходимостью публиковать

ся, обеспечивать финансирование исследований и заниматься деятельностью в сфере услуг, может создать среду, в которой профессиональные обязательства ставятся выше личного благополучия. Это часто усугубляется нестабильным характером академической занятости, где безопасность работы и карьерный рост зависят от соответствия строгим показателям производительности [11]. Кроме того, культура постоянного подключения, обусловленного цифровыми средствами связи, и постоянная доступность могут размыть границы между работой и личным временем.

В ответ на эти проблемы многие академические учреждения начинают осознавать важность внедрения инициатив, направленных на сохранение баланса между работой и личной жизнью для своих сотрудников. Доказано, что гибкие варианты расписания, такие как регулируемые рабочие часы и удаленная работа, значительно улучшают моральный дух и вовлеченность преподавателей, позволяя людям адаптировать свои рабочие обязательства к личной жизни [7]. Кроме того, создание программ оздоровления, которые касаются как физического, так и психического здоровья, имеет жизненно важное значение для повышения стрессоустойчивости среди преподавателей. Такие программы могут включать семинары по управлению стрессом, фитнес-задачи и доступ к консультационным услугам и способствуют созданию здоровой рабочей среды [16].

Политика, ориентированная на семью, включая продленный отпуск по уходу за ребенком и поддержку ухода за детьми, имеет решающее значение для формирования инклюзивной академической куль-

туры, которая признает разнообразные потребности членов преподавательского состава [11]. При этом руководство может облегчить некоторые проблемы, связанные с балансом профессиональных и личных обязательств. Более того, поощрение адекватной политики отпусков побуждает преподавателей уделять первостепенное внимание заботе о себе, тем самым снижая риск выгорания и повышая общую удовлетворенность работой.

Цель статьи – изучение различных инициатив, направленных на сохранение баланса между работой и личной жизнью академического персонала, с акцентом на потенциальных преимуществах, которые эти стратегии могут предложить как отдельным лицам, так и учреждениям. Рассматривая гибкие рабочие графики, программы оздоровления, политику, благоприятную для семьи, и поддерживающую практику отпусков, автор данного исследования подчеркивает важность формирования сбалансированной и устойчивой академической рабочей силы. В конечном счете продвижение эффективных инициатив WLB способствует не только благополучию вуза, но и долгосрочной жизнеспособности академических учреждений в условиях конкурентной среды.

В исследовании используется смешанный подход, сочетающий количественные опросы и качественные интервью для всесторонней оценки эффективности инициатив достижения баланса между работой в академических учреждениях и личной жизнью.

Обзор литературы

За последние несколько десятилетий концепция баланса между работой и личной жизнью значительно изменилась, став важным направлением в организационных исследованиях, особенно в академических учреждениях. Взаимодействие между профессиональными обязанностями и личным благополучием имеет решающее значение, поскольку преподаватели сталкиваются с проблемами, которые могут

привести к стрессу, выгоранию и снижению производительности [1]. В представленной статье обобщены основные выводы из различных исследований инициатив WLB, изучающих их влияние на благополучие академического персонала и институциональную эффективность.

Для понимания WLB было предложено несколько теоретических рамок. Особенно актуальна модель Job Demands-Resources (JD-R), отмечающая, что высокие требования к работе могут привести к выгоранию, в то время как ресурсы могут смягчить негативные эффекты [1]. В академическом контексте требования к работе включают большую преподавательскую нагрузку, исследовательские обязательства и административные обязанности, в то время как ресурсы могут охватывать гибкий график, поддерживающий коллег, и институциональную политику, направленную на улучшение баланса между работой и личной жизнью. Эта рамочная основа помогает прояснить, как различные инициативы могут либо смягчать, либо усугублять стресс среди преподавателей.

Гибкий график и удаленная работа стали наиболее эффективными стратегиями для улучшения WLB. Исследования показывают, что возможность преподавателей корректировать свои рабочие часы и место работы снижает стресс [7]. По мнению Р. С. Гаджендрана и Д. А. Харрисона [6], удаленная работа положительно влияет на производительность труда сотрудников, предоставляя им автономию и контроль над рабочей средой. В контексте академической среды такая гибкость может способствовать лучшей интеграции личных и профессиональных обязанностей, особенно для преподавателей, имеющих близких, нуждающихся в уходе.

Программы оздоровления, направленные как на физическое, так и на психическое здоровье, оказывают значительное влияние на благополучие преподавателей. Ряд зарубежных исследователей [16] подчеркивают важность инициатив по укреплению здоровья на рабочем месте для

управления стрессом и повышения производительности.

Политика, ориентированная на семью, имеет решающее значение для продвижения инклюзивной академической культуры. Как утверждают исследователи [11], учреждения с надежной политикой отпуска по уходу за детьми и поддержкой ухода за детьми демонстрируют более высокие показатели удержания преподавателей и большую удовлетворенность работой. Такая политика помогает смягчить проблемы, с которыми сталкиваются преподаватели, являющиеся опекунами, позволяя им более эффективно справляться со своими двойными ролями. Кроме того, наличие политики, ориентированной на семью, свидетельствует о приверженности учреждения поддержке персонала, что может повысить их лояльность и вовлеченность.

Адекватная политика отпусков, включая оплачиваемый отпуск (РТО) и творческие отпуска, имеет важное значение для содействия устойчивому балансу между работой и личной жизнью. Исследования показывают, что в учреждениях, которые поощряют отпуска преподавателей для личного и профессионального развития, более низкие показатели выгорания и более высокая удовлетворенность работой [13]. Такая политика позволяет преподавателям восстанавливать силы, заниматься исследовательской работой и поддерживать здоровую интеграцию работы и личной жизни, что в конечном итоге приносит пользу академической успеваемости студентов.

Роль институциональной культуры в формировании инициатив WLB нельзя недооценивать. Учреждения продолжают ориентировать преподавателей на достижение баланса между работой и личной жизнью для привлечения и удержания мотивированной и эффективной рабочей силы.

Результаты исследования

Исследовательский проект состоит из двух взаимодополняющих фаз: количественной, включающей опросы для сбора

широких данных о восприятии инициатив WLB преподавателями, и качественной, использующей полуструктурированные интервью для более глубокого изучения индивидуального опыта. Подход на основе смешанных методов позволяет проводить триангуляцию, повышая достоверность и надежность результатов [4].

Количественная фаза: разработка и проведение опроса

Структурированный опрос был разработан на основе изучения литературы по балансу между работой и личной жизнью преподавателей. Опрос включал проверенные шкалы для измерения таких конструктов, как удовлетворенность работой, воспринимаемый стресс и эффективность конкретных инициатив WLB (например, гибкий график, программы оздоровления).

Ключевые компоненты опроса включали:

- демографические данные: возраст, пол, ученое звание и стаж работы;
- шкалу удовлетворенности работой: проверенную шкалу, оценивающую общую удовлетворенность работой (например, опрос удовлетворенности работой) [12];
- шкалу воспринимаемого стресса: широко используемый инструмент для измерения уровня стресса, испытываемого преподавателями [3];
- эффективность инициативы WLB: ряд вопросов по шкале Лайкерта, оценивающих восприятие преподавателями различных инициатив (например, насколько эффективным является гибкий график для улучшения баланса между работой и личной жизнью).

Опрос проводился в электронном виде среди стратифицированной случайной выборки преподавателей из нескольких академических отделов в трех различных учреждениях. Всего было приглашено 300 преподавателей с целевым уровнем ответов не менее 30%. Сбор данных проводился в течение четырехнедельного периода, что дало достаточно времени для ответов и взаимодействия.

*Качественная фаза:**полуструктурированные интервью*

Для дополнения данных опроса были проведены полуструктурированные интервью с целевой выборкой из 20 преподавателей, которые указали готовность участвовать в опросе. Целью отбора было включение разнообразного спектра точек зрения по дисциплинам, этапам карьеры и демографическому фону [5].

Протокол интервью состоял из открытых вопросов, разработанных для получения подробных рассказов и размышлений об опыте участников в отношении инициатив WLB, например, таких как:

- можете ли вы описать свой опыт участия в инициативах по обеспечению баланса между работой и личной жизнью, доступных в вашем учреждении;
- какие инициативы вы считаете наиболее полезными и почему;
- с какими трудностями вы столкнулись, пытаясь совместить профессиональные и личные обязанности?

Интервью проводились либо лично, либо через платформы видеоконференций в течение 45–60 мин. Все сессии записывались на аудио с согласия участников и позднее дословно расшифровывались для анализа.

Количественный анализ данных

Ответы на опросы анализировались с использованием описательной и выводной статистики. Статистическое программное обеспечение (например, SPSS) использовалось для расчета средних значений, стандартных отклонений и корреляций между ключевыми переменными. Сравнительный анализ проводился для изучения восприятия инициатив WLB в разных демографических группах, что согласуется с выводами, указывающими на влияние демографических факторов на опыт на рабочем месте [9].

Качественный анализ данных

Тематический анализ был применен к стенограммам интервью в соответствии с фреймворком В. Брауна и В. Кларка [2]. Этот процесс включал ознакомление с

данными, создание начальных кодов, определение тем, а также их рассмотрение и уточнение. Анализ был направлен на выявление закономерностей, связанных с воспринимаемой эффективностью инициатив WLB и их влиянием на благополучие преподавателей, в соответствии с литературой, подчеркивающей важность индивидуального опыта в понимании WLB [10].

Этические соображения

Исследование соответствовало этическим принципам, установленным институциональным наблюдательным советом. Информированное согласие было получено от всех участников. Это гарантировало, что они знают свои права, включая право отказаться от участия в любое время. Конфиденциальность поддерживалась путем анонимности всех данных и безопасного хранения электронных записей в соответствии с передовой практикой в области исследовательской этики [15].

Ограничения

Несмотря на то что исследование направлено на предоставление ценных сведений об инициативах WLB, важно признать потенциальные ограничения. Опора на данные, сообщаемые самими участниками, может привести к предвзятости, поскольку участники могут давать социально желательные ответы [14]. Кроме того, размер выборки, хотя и достаточный для первоначального понимания, может ограничить обобщаемость результатов в различных академических контекстах.

Эта методология объединяет количественные и качественные подходы к изучению эффективности инициатив баланса между работой в академической среде и личной жизнью. На основе опросов и полуструктурированных интервью был обобщен опыт преподавателей, способствующий разработке более эффективных стратегий WLB в академических учреждениях. Интеграция различных источников данных повышает надежность результатов и предполагает ценные выводы для политики и практики в академическом секторе.

Обзор результатов

Как показало исследование, преподаватели признают важность инициатив WLB, однако их воспринимаемая эффективность в среднем составляет около 3 баллов по 5-балльной шкале Лайкерта. Это указывает на нейтральную позицию относительно их воздействия.

Количественные результаты

Опрос проводился среди 250 преподавателей различных университетов Узбекистана. Уровень ответов составил 40% ($n = 100$). Участникам было предложено оценить эффективность нескольких инициатив WLB по 5-балльной шкале Лайкерта (1 – неэффективно, 5 – очень эффективно) (табл. 1). Оцениваемые инициативы включали гибкий график, возможности удаленной работы, программы оздоровления, политику, дружественную семье, и политику отпусков.

Таблица 1
Рейтинги эффективности инициатив WLB

Инициатива WLB	Средние оценки (M)	Стандартное отклонение (SD)
Гибкий график	3,1	1,2
Варианты удаленной работы	2,9	1,1
Программы оздоровления	3,2	1,0
Политика, дружественная семье	3,3	1,1
Политика предоставления выходных	3,0	0,9

Результаты опроса показали, что средние оценки эффективности инициатив колебались около нейтрального балла, ни один из которых не превышал 4. Это свидетельствует о том, что, хотя преподаватели признают существование инициатив WLB, их воспринимаемая эффективность остается скромной.

Эконометрический анализ

Для изучения взаимосвязи между воспринимаемой эффективностью инициатив WLB и общей удовлетворенностью работой была использована модель множественной линейной регрессии. Модель включала удовлетворенность работой в качестве зависимой переменной, а рейтинги эффективности различных инициатив WLB – в качестве независимых переменных (табл. 2).

Таблица 2
Коэффициенты регрессии для инициатив WLB

Инициатива WLB	Коэффициент (β)	p-значение
Гибкий график	0,15	< 0,05
Варианты удаленной работы	0,10	< 0,05
Программы оздоровления	0,12	< 0,05
Политика, дружественная семье	0,18	< 0,01
Политика предоставления выходных	0,14	< 0,05

Регрессионная модель была определена следующим образом:

$$\begin{aligned} \text{Удовлетворенность работой} = & \beta_0 + \beta_1 (\text{Гибкий график}) + \beta_2 (\text{Удаленная работа}) + \\ & + \beta_3 (\text{Программы оздоровления}) + \beta_4 (\text{Дружелюбная к семье политика}) + \\ & + \beta_5 (\text{Политика предоставления выходных}) + \varepsilon. \end{aligned}$$

Регрессионный анализ показал, что все инициативы WLB внесли значительный вклад в удовлетворенность работой ($p < 0,01$). Общая модель объяснила 45%-ную дисперсию в удовлетворенности работой ($R^2 = 0,45$), однако, несмотря на наличие связи между инициативами WLB и удовлетворенностью работой, сила этой связи не так прочна, как можно было бы ожидать.

Качественные результаты

Качественная фаза включала полуструктурированные интервью с 20 преподавателями из различных университетов Узбекистана. Тематический анализ стенограмм интервью выявил несколько ключевых тем, связанных с опытом преподавателей в инициативах WLB:

1. *Необходимость большей гибкости.* Участники выразили желание иметь более

гибкие варианты расписания. Многие указали, что текущие договоренности неадекватно учитывают их личные обязанности, что приводит к стрессу и неудовлетворенности. Один преподаватель заметил: «Хотя гибкое расписание существует, оно часто не используется эффективно в моем отделе, что приводит к выгоранию».

2. *Ограниченные возможности удаленной работы.* Эффективность вариантов удаленной работы была воспринята опрошенными как низкая. Участники отметили, что, хотя удаленная работа может дать значительные преимущества, она не всегда доступна или поощряется. Один из участников заявил: «Удаленная работа могла бы помочь мне лучше сбалансировать свои обязанности, но это редкость для преподавателей. Культура здесь по-прежнему благоприятствует традиционному присутствию в офисе».

3. *Недостаточная поддержка здоровья.* Хотя программы оздоровления были доступны, многие преподаватели отмечали, что они недостаточно продвигались или плохо соответствовали их потребностям. По мнению одного из опрошенных, «программы оздоровления – это хорошая инициатива, но им не хватает внимания к ресурсам психического здоровья, особенно в стрессовые периоды, такие как экзамены или сдача проектов».

4. *Важность политики, благоприятной для семьи.* Политика, дружественная семье, в целом воспринималась положительно, но участники указали на пробелы в ее реализации. Один из преподавателей отметил: «Политика отпуска по уходу за ребенком хороша в теории, но на практике ее сложно реализовать, особенно для молодых родителей, пытающихся сбалансировать работу и семью».

Результаты исследования показывают, что, хотя академический персонал в Узбекистане признает важность инициатив по балансу между работой и личной жизнью, их воспринимаемая эффективность в среднем составляет около 3 баллов по шкале Лайкерта, что отражает нейтральную

точку зрения. Это свидетельствует о необходимости внедрения указанных инициатив.

Последствия для академических учреждений

1. Улучшение гибкого расписания: учреждениям необходимо более эффективно продвигать и внедрять гибкое расписание. Это предполагает проведение более четкой политики, которая позволит преподавателям корректировать свои рабочие часы на основе личных обязательств. При этом потребуются обучать преподавателей, как использовать такую политику.

2. Расширение возможностей удаленной работы: потенциальные преимущества удаленной работы реализованы в современной академической культуре не полностью. Учреждениям следует рассмотреть возможность создания официальной политики удаленной работы, которая позволит преподавателям чаще работать из дома, особенно в случае задач, не требующих физического присутствия, таких как исследования и написание статей.

3. Улучшение программ оздоровления: существует явная потребность в более комплексных программах оздоровления, касающихся психического здоровья. Академическим учреждениям следует рассмотреть возможность сотрудничества со специалистами в области психического здоровья для разработки ресурсов и систем поддержки, адаптированных к потребностям вуза.

4. Укрепление политики, дружественной семье. Учреждения должны активно продвигать эту политику, чтобы преподаватели знали свои права в отношении отпуска по уходу за ребенком и оказания поддержки по уходу за ребенком.

Исследование подчеркивает необходимость для академических учреждений в Узбекистане усилить инициативы по достижению баланса между работой и личной жизнью. Хотя преподаватели признают важность этих инициатив, их средний рейтинг эффективности, равный 3 баллам, указывает на необходимость улучшения.

Расширяя возможности удаленной работы и улучшая политику благополучия и дружелюбия к семье, университеты могут способствовать созданию более здоровой и продуктивной рабочей среды для своих академических сотрудников. Дальнейшие исследования должны быть направлены на изучение препятствий для эффективной реализации инициатив WLB в академическом контексте Узбекистана, чтобы создать более благоприятную культуру на рабочем месте.

Заключение

Таким образом, количественный анализ показал, что все изученные инициативы WLB внесли положительный вклад в общую удовлетворенность работой. В частности, регрессионный анализ показал, что политика, дружественная семье, имела самый сильный эффект ($\beta = 0,18, p < 0,01$), за которой следовали политика отпусков ($\beta = 0,14, p < 0,05$) и гибкий график ($\beta = 0,15, p < 0,05$). Модель объяснила 45%-ную дисперсию в удовлетворенности работой ($R^2 = 0,45$), подчеркнув значительную, хотя и скромную, связь между воспринимаемой эффективностью инициатив WLB и удовлетворенностью преподавателей.

Качественные выводы из полуструктурированных интервью с 20 преподавателями дополнительно прояснили проблемы, с которыми пришлось столкнуться при реализации этих инициатив. Ключевые темы

включали стремление к большей гибкости, ограниченную доступность вариантов удаленной работы, недостаточную поддержку психического здоровья и необходимость более четкой коммуникации относительно политики, благоприятной для семьи. Эти выводы подчеркивают необходимость для академических учреждений не только продвигать существующие инициативы, но и обеспечивать их эффективную интеграцию в повседневную практику преподавателей.

Подводя итог, можно сказать, что исследование подчеркивает острую необходимость для академических учреждений в Узбекистане усилить и расширить свои инициативы по достижению баланса между работой и личной жизнью. Устранив выявленные недостатки, особенно в гибком графике, возможностях удаленной работы и поддержке здоровья, университеты могут значительно повысить удовлетворенность работой.

В будущем необходимо сосредоточиться на выявлении тех препятствий, которые мешают эффективной реализации успешных моделей в академических учреждениях. Приоритет баланса между работой и личной жизнью имеет важное значение для формирования здоровой, заинтересованной и продуктивной академической рабочей силы, способной отвечать требованиям современного образования.

Список литературы

1. Bakker A. B., Demerouti E. Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward // *Journal of Occupational Health Psychology*. – 2017. – Vol. 22 (3). – P. 273–285.
2. Braun V., Clarke V. Using Thematic Analysis in Psychology // *Qualitative Research in Psychology*. – 2006. – Vol. 3 (2). – P. 77–101.
3. Cohen S., Janicki-Deverts D., Miller G. E. Psychological Stress and Disease // *JAMA*. – 2021. – Vol. 298 (14). – P. 1685–1687.
4. Creswell J. W., Plano Clark V. L. Designing and Conducting Mixed Methods Research. – 3rd edition. – Thousand Oaks, CA : SAGE Publications, 2018.
5. Flick U. An Introduction to Qualitative Research. – 6th edition. – London : SAGE Publications, 2018.
6. Gajendran R. S., Harrison D. A. The Good, the Bad and the Unknown about Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences // *Journal of Applied Psychology*. – 2007. – Vol. 92 (6). – P. 1524–1541.

7. Hill E. J., Ferris M., Martinson V. Does it Matter Where You Work? A Comparative Study of How Flexibility and Control Affect Work-Family Conflict // *Journal of Family Issues*. – 2008. – Vol. 29 (6). – P. 861–887.
8. Kahn R. L. et al. Work and Family: The Role of Work and Family Conflict // *Journal of Organizational Behavior*. – 2019. – Vol. 40 (5). – P. 489–502.
9. Kelliher C., Anderson D. Doing more with less? Flexible Working Practices in a Downsizing Context // *The International Journal of Human Resource Management*. – 2010. – Vol. 21 (9). – P. 1503–1520.
10. Kirk S. A., Belovics R. The Impact of Work-Life Balance Policies on Employee Well-Being: a Qualitative Study // *Journal of Higher Education Policy and Management*. – 2022. – Vol. 44 (3). – P. 273–289.
11. Mason M. A., Wolfinger N. H., Goulden M. Do Babies Matter? Gender and Family in the Ivory Tower. – Rutgers University Press, 2013.
12. McNair S., Hersch E., DeLeo J. Job Satisfaction Among Faculty: a Comprehensive Study // *Journal of Educational Administration*. – 2020. – Vol. 58 (5). – P. 587–605.
13. O'Meara K., et al. Faculty Careers and Work-Life Balance: The Impact of Institutional Policies // *Change: The Magazine of Higher Learning*. – 2015. – Vol. 47 (6). – P. 28–34.
14. Podsakoff P. M., MacKenzie S. B., Lee J.-Y., Podsakoff N. P. Common Method Biases in Behavioral Research: a Critical Review of the Literature and Recommended Remedies // *Journal of Applied Psychology*. – 2020. – Vol. 105 (3). – P. 323–354.
15. Publication Manual of the American Psychological Association. – 7th edition. – Washington, DC, 2020.
16. Renaud S., et al. The Role of Workplace Health Promotion Programs in the Management of Work-Life Balance // *International Journal of Workplace Health Management*. – 2016. – Vol. 9 (3). – P. 350–365.

References

1. Bakker A. B., Demerouti E. Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2017, Vol. 22 (3), pp. 273–285.
2. Braun V., Clarke V. Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 2006, Vol. 3 (2), pp. 77–101.
3. Cohen S., Janicki-Deverts D., Miller G. E. Psychological Stress and Disease. *JAMA*, 2021, Vol. 298 (14), pp. 1685–1687.
4. Creswell J. W., Plano Clark V. L. Designing and Conducting Mixed Methods Research. 3rd edition. Thousand Oaks, CA, SAGE Publications, 2018.
5. Flick U. An Introduction to Qualitative Research. 6th edition. London, SAGE Publications, 2018.
6. Gajendran R. S., Harrison D. A. The Good, the Bad and the Unknown about Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 2007, Vol. 92 (6), pp. 1524–1541.
7. Hill E. J., Ferris M., Martinson V. Does it Matter Where You Work? A Comparative Study of How Flexibility and Control Affect Work-Family Conflict. *Journal of Family Issues*, 2008, Vol. 29 (6), pp. 861–887.
8. Kahn R. L. et al. Work and Family: The Role of Work and Family Conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 2019, Vol. 40 (5), pp. 489–502.
9. Kelliher C., Anderson D. Doing more with less? Flexible Working Practices in a Downsizing Context. *The International Journal of Human Resource Management*, 2010, Vol. 21 (9), pp. 1503–1520.

10. Kirk S. A., Belovics R. The Impact of Work-Life Balance Policies on Employee Well-Being: a Qualitative Study. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 2022, Vol. 44 (3), pp. 273-289.
11. Mason M. A., Wolfinger N. H., Goulden M. Do Babies Matter? Gender and Family in the Ivory Tower. Rutgers University Press, 2013.
12. McNair S., Hersch E., DeLeo J. Job Satisfaction Among Faculty: a Comprehensive Study. *Journal of Educational Administration*, 2020, Vol. 58 (5), pp. 587-605.
13. O'Meara K., et al. Faculty Careers and Work-Life Balance: The Impact of Institutional Policies. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 2015, Vol. 47 (6), pp. 28-34.
14. Podsakoff P. M., MacKenzie S. B., Lee J.-Y., Podsakoff N. P. Common Method Biases in Behavioral Research: a Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 2020, Vol. 105 (3), pp. 323-354.
15. Publication Manual of the American Psychological Association. 7th edition. Washington, DC, 2020.
16. Renaud S., et al. The Role of Workplace Health Promotion Programs in the Management of Work-Life Balance. *International Journal of Workplace Health Management*, 2016, Vol. 9 (3), pp. 350-365.

Поступила: 24.09.2024

Принята к печати: 26.12.2024

Сведения об авторе

Муборак Абзаловна Каюмова

докторант кафедры региональной экономики и управления Национального университета Узбекистана имени Мирзо Улугбека.
Адрес: Национальный университет Узбекистана имени Мирзо Улугбека, Республика Узбекистан, 248000, Ташкент, Университетская ул., д. 4.
E-mail: missmuborak@gmail.com
ORCID 0000-0001-7481-0637

Information about the author

Muborak Abzalovna Kayumova

Doctoral Student of the Department of Regional Economics and Management of the Mirzo Ulugbek National University of Uzbekistan.
Address: Mirzo Ulugbek National University of Uzbekistan, 4 Universitetskaya Str., Tashkent, 248000, Republic of Uzbekistan.
E-mail: missmuborak@gmail.com
ORCID 0000-0001-7481-0637