

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»

На правах рукописи

Павлова Милада Владимировна

**Качества «здорового» офиса и их связь с психологическим благополучием
работников**

Резюме диссертации
на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:
доктор психологических наук, профессор
Нартова-Бочавер Софья Кимовна

Москва - 2024

Диссертация подготовлена в Лаборатории психологии салютогенной среды Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Для защиты подготовлены 4 статьи. Все журналы, в которых опубликованы данные статьи, входят в рекомендуемый перечень Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

1. Павлова, М. В., Нартова-Бочавер, С. К. (2020). Рутинные (обыденные) техники самопомощи в офисе: на примере мастерской архитекторов. *Организационная психология*. 10. (3), 164 - 184.

2. Павлова, М. В. (2022). Биофильный и салютогенный дизайн в создании «здорового» офиса. *Коммуникации. Медиа. Дизайн*. 7 (2), 97-124.

3. Павлова, М. В., Дзюбенко, М. М., Нартова-Бочавер, С. К. (2022). Шкала *Организационного цинизма*: адаптация русскоязычной версии. *Социальная психология и общество*. 13 (3), 184 - 200.

4. Pavlova, M.V., Reznichenko S. I., Nartova-Bochaver S. K. (2023). A New Instrument to Measure Healthy Workplace Qualities: *The People in the Office Scale*. (Новый инструмент для измерения качеств «здорового» рабочего места: шкала *Люди в офисе*). *Frontiers in Psychology*. 14. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1241555

Введение

Актуальность данного исследования обусловлена значительной ролью офисной среды в жизни сотрудников. Офис рассматривается нами в широком смысле слова как синоним рабочей среды (work environment, workplace), многофункциональное физическое пространство и стратегический ресурс, способствующий эффективности производственной деятельности сотрудников, повышению их качества жизни, укреплению здоровья и психологического благополучия.

Согласно Всемирной организации здравоохранения (WHO and Burton, 2010) «здоровый» офис определяется как пространство сотрудничества работников и менеджеров, которое постоянно улучшается для защиты и укрепления здоровья, безопасности и благополучия работников, а также устойчивости организации. В этом контексте, эргономика, как научная дисциплина, изучающая трудовые процессы с целью создания оптимальных условий труда, способствующих росту его производительности при обеспечении всех необходимых потребностей работников (IEA, 2003), подразумевает заботу о формировании здорового физического офисного пространства. Однако, полная реализация этих стремлений на практике часто остаётся недостигнутой, требуя усиленного внимания.

Наше исследование направлено на анализ связей дружественной офисной среды и личного и социального благополучия сотрудников. Определим основные понятия. Социальное благополучие охватывает как семейные, так и профессиональные аспекты, предполагая интеграцию человека в семью и рабочее сообщество, а также его восприятие как ценного члена этих групп (Keyes, 1998). Дружественная среда, по определению Norelli (2007), — это пространство, создающее условия для достижения личных и коллективных целей, что ведет к повышению субъективного благополучия людей. Субъективное благополучие, как описывает Diener (1984), представляет собой сочетание высокого уровня положительных эмоций, минимального уровня негативных эмоций и общего чувства удовлетворенности жизнью.

В эпоху после COVID-2019 ключевые жизненные среды расширяют свой функционал: дом обретает черты профессионального или учебного пространства, в то время как офис начинает включать опции для вне-профессиональной жизни (восстановление, обучение, принятие пищи, тренировки, даже общение с семьей и домашними питомцами и пр.). Эти изменения отражают не только эволюцию рабочего места, но и переосмысление роли работника в рамках гуманистической психологии: сегодня он воспринимается не только как исполнитель трудовых обязанностей, но и как субъект профессиональной и личностной самореализации, носитель профессиональной идентичности (Колпачников, Тишова, 2016; Штроо, 2016).

Более того, к настоящему моменту нет стандартизированных методов, изучающих субъективное восприятие работником офиса в аспекте affordances, относящихся к его профессиональной и приватной жизни. Настоящее исследование направлено на изучение роли офисного пространства в поддержании психологического благополучия сотрудников.

Научная и практическая актуальность данного исследования обусловлена: 1) объективным изменением пространства / режима профессиональной деятельности современных специалистов, 2) изменением парадигмы отношения к специалистам в сторону ее гуманизации, 3) высокой потребностью в создании стандартизированных методов оценки офисного рабочего пространства с учетом указанных изменений.

Проблема исследования

Несмотря на признанную важность гуманистического подхода к личности работающего человека, доказательных моделей, описывающих возможные вклад параметров физической офисной среды в психологическое благополучие работника, не создано.

Проблема исследования – это изучение физического пространства офисной среды как возможного предиктора субъективного благополучия работников. Решение проблемы предполагает следующие этапы: идентификацию значимых для эффективной работы качеств рабочего пространства, создание

стандартизированных инструментов для их субъективной оценки, построение предсказательных моделей, описывающих вклад качеств офиса в три показателя психологического благополучия.

Состояние разработанности проблемы исследования

Современные "зеленые" стандарты строительства, нацеленные на улучшение здоровья и качества жизни (BREEAM, LEED, WELL и Fitwel®), применяются в рамках корпоративных стратегий по всему миру. Однако фактор субъективного восприятия этих сред нередко упускается из внимания.

Согласно экологической теории стресса (Selye, 1976; Edwards et al., 1998; Armitage, Nassor Amar, 2021; De Cooman, Vleugels, 2022), а также теории ресурсов и требований (Bakker, Demerouti, 2017) стресс возникает, когда требования окружающей среды превышают личные ресурсы человека, что может стать причиной заболеваний. Хотя источники профессионального стресса весьма разнообразны, дружественная офисная среда может в некоторой степени, восстанавливать ресурсы сотрудников (Clements-Croome, 2019; Bergfurt et al., 2022).

Теория салютогенеза А. Антоновского (от лат. "salus" — "здоровье" и "genesis" — "происхождение") фокусируется на факторах, способствующих поддержанию здоровья, в отличие от тех, которые вызывают болезни (Antonovsky, 1996). Салютогенный дизайн направлен на создание сред, способствующих сохранению здоровья и благополучия в широком смысле слова.

А. Антоновский подчеркивает важность "чувства связности" для позитивного функционирования человека. Это чувство включает понимание (Comprehensibility), управляемость (Manageability) и смысл (Meaningfulness) жизни в разных сферах ее проявления. Применительно к профессиональной жизни эвристичность понятия "чувство связности" заключается в том, что ориентирует исследователей и персонал на изучение параметров профессиональной среды, которые поддавались бы изменению и имели значение для его личного нарратива и профессиональной биографии.

Баланс между работой и семейной жизнью является важным фактором для благополучия сотрудников. Исследования, анализирующие роль рабочего места в этом балансе, показали, что офис может восприниматься как более привлекательное (Hochschild, 2003; Damaske et al, 2014; Lott, Wöhrmann, 2023) и менее стрессовое место по сравнению с домом, благодаря чётко определённым задачам и меньшей эмоциональной нагрузке. Однако это также может приводить к уменьшению времени, проводимого сотрудниками дома, что может ухудшить семейные отношения и домашний микроклимат.

Исследования феноменов трудоголизма и патологической вовлеченности в работу (Snir, Harpaz, 2012; Innstrand et al., 2022) указывают на то, что эффективное сочетание рабочей жизни и домашних обязанностей является ключевым для общего благополучия сотрудников. Следовательно, можно предположить, что идеально комфортный офис может иметь противоречивое воздействие на поддержание устойчивого баланса между профессиональной и личной жизнью.

Лояльность к организации, маркируемая низким уровнем организационного цинизма, представляет собой показатель социального благополучия в рабочей среде. Она сопряжена с вовлеченностью и удовлетворенностью сотрудников. Лояльные сотрудники укрепляют корпоративную культуру и снижают текучесть кадров, повышая эффективность работы (Arslan, 2018; Panchali, Seneviratne, 2019),

Параметры «здорового» офиса представлены строительными стандартами и включают регулируемую температуру и влажность, минимизацию шума и неприятных запахов, качественное освещение и удобные рабочие места. Дополняя эти стандарты, в офисе целесообразно создавать пространственные возможности (affordances), которые способствуют восстановлению, стимуляции и мобилизации энергии сотрудников на протяжении дня (Павлова, Нартова-Бочавер, 2020). Это включает организацию ключевых зон «здорового» офиса: уединённые места с видом на природу, зоны для физической активности, зелёные пространства для взаимодействия с природой, места для обучения, отдыха и сна, зоны для принятия пищи и кофе-брейков, душевые и прочее.

Условия, стимулирующие сотрудников к здоровым и полезным действиям, помогают удовлетворить их потребности в автономии, компетентности и связанности. Согласно теории самодетерминации (Deci, Ryan, 2008), когда офисное пространство удовлетворяет эти потребности, а не ограничивает их, это значительно усиливает автономную мотивацию сотрудников, способствует их профессиональному росту и общему благополучию.

Офисы, выполняя роль центров профессионального взаимодействия и сетевого общения, играют важную роль в обмене знаниями и идеями, что имеет решающее значение для развития и карьерного роста. Грамотно организованное офисное пространство может значительно влиять на креативность сотрудников: например, высокие потолки способствуют творческому мышлению, предоставляя свободу и простор, в то время как низкие потолки способствуют лучшей концентрации (McCoy, 2005; Meyers-Levy, Zhu, 2007).

Исследования в области психологии профессионального здоровья (Occupational Health Psychology) выявили, что качество освещения, уровень шума и качество воздуха влияют на уровень стресса, концентрацию внимания и настроение сотрудников (Bergefurt et al., 2022; Kropman et al., 2023). Открытые планировки офисов, которые часто выбираются из-за их экономичности, понижают удовлетворенность средой из-за недостатка приватности (Naarakangas et al., 2022).

В то же время влияние офисной среды неоднозначно и часто имеет непрямой характер. Согласно теории трудовой мотивации (Herzberg et al., 1959), качества офиса являются гигиеническими факторами, которые могут снижать недовольство сотрудников, но не всегда напрямую влияют на их мотивацию или производительность. Витаминная модель (Warr, 1994) делает акцент на аналогии между влиянием различных аспектов рабочей среды на психическое здоровье и ролью витаминов для физического здоровья. Подобно Ф. Герцбергу, П. Варр обращает внимание на сложную и нелинейную природу связей между офисной средой и психологическим благополучием, а также на то, что разные люди могут по-разному воспринимать элементы рабочей среды, что зависит от их индивидуальных потребностей, стажа работы и стрессоустойчивости.

Архитекторам, менеджерам и профессиональному сообществу важно быть осведомленными о конкретном влиянии качеств офисного пространства на благополучие сотрудников.

Биофильный дизайн включает в себя натуральные материалы, природные элементы, запахи и звуки для поддержания физического и психического здоровья. Исследования (Browning, Ryan, Clancy, 2014) выявили 14 паттернов биофильного дизайна (Природа в пространстве - Связь с природой, Невизуальная связь с природой, Неритмичные сенсорные раздражители, Изменчивость теплового и воздушного потока; Природные аналоги - Биоморфные формы и паттерны, Материальная связь с природой, Сложность и порядок) и др., которые положительно влияют на психологическое состояние человека, сенсорное восприятие и общее благополучие.

Роль демографических факторов и рабочих характеристик в восприятии рабочей среды. Субъективное восприятие качеств профессиональной среды, включая отношение к дизайну и планировке офиса, не универсально и зависит от демографических характеристик работников, таких как пол и возраст (McElroy and Morrow, 2010; Joy and Haynes, 2011; Bae et al., 2020). Удовлетворенность различными аспектами офисной среды, такими как тепловой комфорт, освещенность, акустика, возможности для уединения и планировка офиса, меняется у мужчин и женщин разных возрастов. Также на оценки офисной среды могут оказывать влияние рабочие характеристики, включая стаж работы, время, проведенное в офисе, размер города проживания и транспортная доступность офиса. Учитывая, что данные по этим вопросам часто бывают противоречивыми, важно рассматривать эти демографические и рабочие факторы в исследованиях как значимые переменные.

Объект и предмет исследования

Объект исследования: взаимодействие человека с офисной средой

Предмет исследования: взаимосвязь качеств физической офисной среды и психологического благополучия сотрудников:

а) общего субъективного благополучия; б) семейного микроклимата в) лояльности к организации.

Цель исследования: изучение роли воспринимаемого офисного пространства в поддержании психологического благополучия сотрудников.

Задачи исследования

Теоретические

- Анализ теоретических и эмпирических исследований офисной среды и ее связей с психологическим благополучием
- Анализ основных теоретических подходов к оценке качеств построенной среды.

Методологические

- Определение инструментов для создания здорового офиса и дружественной к работнику офисной среды
- Адаптация для российской культуры шкалы *Организационного цинизма* (Brandes, Dharwadkar, Dean, 1999) в версии Bellini, Ramaci, & Bonaiuto (2015).
- Разработка стандартизированных методов оценки физической офисной среды.

Эмпирические

- Анализ данных для выявления связей между характеристиками офисной среды и благополучием сотрудников;
- Построение эмпирической предсказательной модели, демонстрирующей эффекты разных качеств среды на разные составляющие психологического благополучия.

Гипотеза исследования

Общая гипотеза: качества офисной среды положительно связаны с психологическим личным, семейным и социальным благополучием сотрудников.

Частные гипотезы:

H1. «Здоровая» офисная среда положительно связана с субъективным благополучием работника.

H2a. «Здоровая» офисная среда отрицательно связана с семейным микроклиматом работника.

Н26. Связи между дружелюбностью офисной среды, количеством времени, проводимым на работе, и семейным микроклиматом модулируются полом (у женщин сильнее).

Н3. Чем более дружелюбна к работникам офисная среда, тем ниже организационный цинизм сотрудника и, соответственно, выше лояльность к организации.

Теоретико-методологические основы исследования

Теоретическую базу составили следующие научные направления.

1. Психология повседневности и средовая теория стресса (Selye, 1976; Edwards et al., 1998; Edwards, Cooper, 2013; Нартова-Бочавер, 2019; De Cooman, Vleugels, 2022), 2. Позитивная психология (Seligman, 2002; Csikszentmihalyi, 2008; Fredrickson, 2009). 3. Культурная клиническая психология (стихийные техники самопомощи) (Wroldsen, Follestad, 2018; Cheung, 2019). 4. Теория салютогенеза, идеи салютогенного дизайна (Antonosky, 1996; Timm et al., 2018; Ivanoff, Podolskiy, 2021; Golembiewski, 2022). 5. Идеи биофильного дизайна (Browning et al., 2014; Kellert, and Calabrese, 2015; Hähn et al, 2020; Al-Dmour et al., 2021).

Научная новизна исследования

1. Построены эмпирические предсказательные модели, демонстрирующие эффекты качеств среды на разные составляющие психологического благополучия сотрудников.
2. Показано, что связь между качествами «здорового» офиса и психологическим благополучием варьируется в зависимости от пола, возраста, стажа, времени, проводимом в офисе и удобстве локации офиса.
3. Обнаружено, что связи «здорового» офиса с психологическим благополучием имеют косвенный характер и проявляются через восстановительные аспекты среды (*Привлекательность, Совместимость, Отвлечение*).
4. Установлена отрицательная взаимосвязь между дружелюбной офисной средой и организационным цинизмом.

5. Все связи специфицированы: предикторами личного, семейного и социального психологического благополучия являются разные паттерны качеств «здорового» офиса.

Теоретическая и практическая значимость исследования:

1. Впервые разработан инновационный междисциплинарный подход к дизайну офисных пространств, интегрирующий адаптивное поведение сотрудников с принципами позитивной психологии и современного дизайна для создания «здорового» офиса.
2. Осуществлена концептуализация «здорового» офиса; теоретически обоснованы и эмпирически верифицированы его характеристики.
3. Доказана связь качеств физической офисной среды с психологическим благополучием работников.

Практическая значимость исследования:

1. Адаптирована шкала *Организационного цинизма* (Brandes, Dharwadkar, Dean, 1999), состоящая из 3 субшкал: *Когнитивный аспект* (5 пунктов), *Эмоциональный аспект* (3 пункта) и *Поведенческий аспект* (5 пунктов) организационного цинизма, общее количество утверждений - 13.
2. Разработан однофакторный чек-лист *Качества офисной среды*, состоящий из 9 блоков: Городская инфраструктура и офис; Работа индивидуальная; Работа командная; Требования к офисному пространству; Восстановление; Коммуникация; Самопрезентация; Персональное развитие; Привязанность к офису и 56 утверждений. Он удобен в использовании и интерпретации данных, но его применение не позволяет глубокого статистического анализа.
3. Разработана пятифакторная шкала *Люди в офисе*, состоящая из субшкал: *Эргономичность* (7), *Внутренняя Коммуникация* (4), *Внешняя Инфраструктура* (4), *Свобода действий* (7) и *Офис-Жизненный нарратив* (5) и 27 утверждений. Этот инструмент может быть применен как в практической деятельности для оптимизации офисной среды, так и в научных исследованиях.

Положения, выносимые на защиту

1. Качества «здоровой» офисной среды положительно связаны с психологическим благополучием сотрудников: субъективным благополучием, семейным микроклиматом и лояльностью к организации. Эти связи слабые, но значимые.
2. Качества «здорового» офиса связаны с психологическим благополучием сотрудников, однако их восприятие отличается у работников с разным (низким \ высоким) уровнем благополучия. Самые заметные различия касаются Индивидуальной и Командной работы, Требований к офисному пространству, Коммуникации, Самопрезентации и Привязанности к офису.
3. Связи качеств «здорового» офиса с общим показателем психологического благополучия имеют косвенный характер и проявляются через восстановительные аспекты среды. *Привлекательность* и *Совместимость* среды потребностям сотрудников положительно связаны с благополучием, а *Отвлечение* - отрицательно.
4. Качества «здорового офиса» вносят весомый вклад в снижение уровня организационного цинизма в трех его проявлениях. *Эргономичность* офиса и возможность *Отвлечения* снижают *Поведенческие* проявления цинизма, возможности для эффективных *Внутренних коммуникаций* ослабляют *Когнитивный* цинизм, а восприятие офиса как значимой части жизни уменьшает *Эмоциональный* цинизм.
5. Вопреки ожиданиям, качество офисной среды и условия работы вносят неоднозначный, но скорее положительный вклад в *Семейный микроклимат*. Так, качество *Внешней инфраструктуры* и *Привлекательность* рабочего места положительно связаны с семейным климатом. Однако, *Свобода действий* и характеристики офиса, способствующие *Отвлечению*, могут негативно сказаться на *Семейном микроклимате*.
6. Связи между качествами офиса и параметрами семейного благополучия различаются у мужчин и женщин. У женщин обнаружена более сильная связь между временем, проведенным в офисе, и переживанием *Симпатии* в семейных

отношениях, в то время как *Свобода действий* на работе имеет негативную связь с переживанием *Любви*. Положительная связь *Внешней инфраструктуры* офиса с *Семейным микроклиматом* значима только для мужчин.

7. Дополнительным значимым результатом исследования стал разработанный новый методический инструментарий. Он включает адаптацию шкалы *Организационного цинизма* и создание авторских инструментов для оценки субъективного восприятия офисного пространства сотрудниками: чек-листа *Качества офисной среды* и пятифакторной шкалы *Люди в Офисе*.

Апробация результатов исследования

Результаты исследований представлены на международных конференциях:

XXII и XXIII Международные апрельские конференции (2021, 2022) доклады: «Здоровый» офис: возможности поддержания психологического благополучия» и «Development of a New Instrument 'The Quality of the Workplace Scale'».

XIV Петербургский Медицинский Форум и Конференция «Гармония в интерьере. Колористика и графика» в Санкт-Петербурге (2021), доклад «Психологические аспекты создания комфортной рабочей среды».

Международный Форум АрхМосква (2023), доклад «Здоровый офис как фактор психологического благополучия сотрудников».

Исследование представлено в четырех публикациях автора, включая одну в журнале Q1. Все четыре публикации находятся в «белом списке» ВШЭ.

1. Павлова, М. В., Нартова-Бочавер, С. К. (2020). Рутинные (обыденные) техники самопомощи в офисе: на примере мастерской архитекторов. *Организационная психология*. 10. (3), 164 - 184.
2. Павлова, М. В. (2022). Биофильный и салютогенный дизайн в создании «здорового» офиса. *Коммуникации. Медиа. Дизайн*. 7 (2), 97-124.
3. Павлова, М. В., Дзюбенко, М. М., Нартова-Бочавер, С. К. (2022). Шкала *Организационного цинизма*: адаптация русскоязычной версии. *Социальная психология и общество*. 13 (3), 184 - 200.

4. Pavlova, M.V., Reznichenko S. I., Nartova-Bochaver S. K. (2023). A New Instrument to Measure Healthy Workplace Qualities: The People in the Office Scale. *Frontiers in Psychology*. 14. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1241555

Создание и адаптация методик

Арсенал методов измерения субъективного восприятия физической среды сотрудниками организаций крайне скуден, что побудило разработать собственные оригинальные методы. Была адаптирована шкала *Организационного цинизма* и разработаны две авторские методики: 1. Чек-лист *Качества офисной среды*; 2. Шкала *Люди в офисе*.

Исследование 1: Адаптация шкалы *Организационного цинизма*

Для изучения условно зависимой переменной впервые в России осуществлена полная психометрическая подготовка шкалы *Организационного цинизма* (Brandes, Dharwadkar, Dean, 1999).

Дизайн исследования был корреляционным, данные собирались онлайн (1ka.si) в 2020-2021 годах. Было критически важно проводить сбор данных неофициально, без дебрифинга в организациях, чтобы получить искренние ответы.

Выборка. N=424. 296 женщин (69,8%), 128 мужчин (30,2%). Возраст 19 - 84 лет ($M_{age} = 40$ лет). Средний стаж $M_{age} = 16,7$ лет; преимущественно россияне (N = 385; 90%), представители различных профессий.

Методы. Основная методика - шкала *Организационного цинизма* - 13 утверждений и три субшкалы *Когнитивный аспект* (5), *Эмоциональный аспект* (3) и *Поведенческий аспект* (5) цинизма и вспомогательная - шкала *Привязанности к офису*, модифицированная из шкалы *Привязанности к месту* (Bonaiuto et al., 2006), содержащая 5 утверждений. Анализ данных - эксплораторный и конфирматорный факторный анализ, проверка надежности и корреляционный анализ с помощью программ SPSS 19.0 и AMOS 20.

Результаты подтвердили оригинальную трехфакторную структуру шкалы *Организационного цинизма* (Рисунок 1) и показали её надежность (α для когнитивной – 0.924, эмоциональной – 0.8, поведенческой – 0.8). Конвергентная валидность проверялась через шкалу *Привязанности к офису* ($\alpha = 0.836$).

Обнаружена отрицательная связь организационного цинизма и привязанности к офису ($r = -0.366$). Также было выявлено, что шкала *Организационного цинизма* демонстрирует негативный возрастной тренд без зависимости от пола.

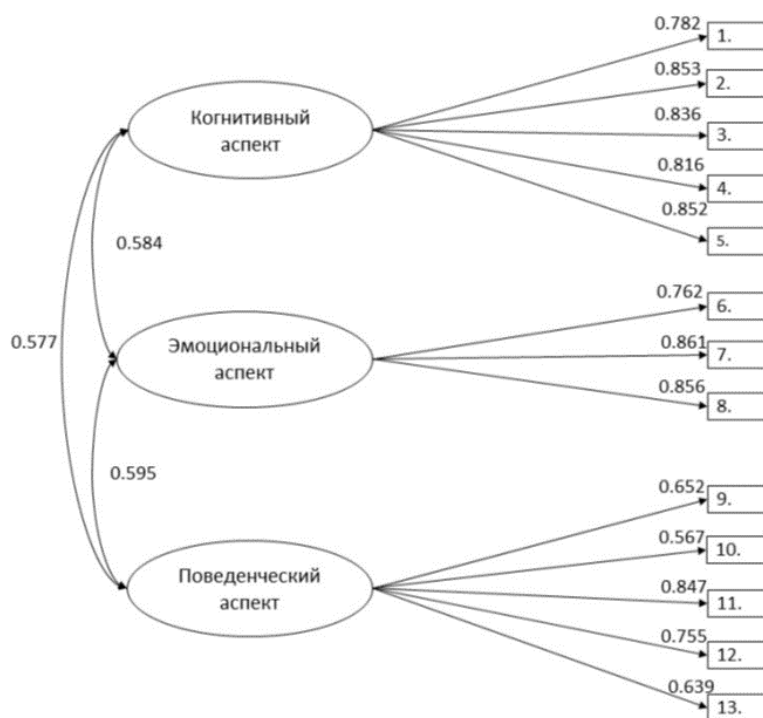


Рисунок 1. Факторная структура шкалы *Организационного цинизма*

Русскоязычная адаптация этой шкалы является валидным и надежным инструментом для использования в различных аспектах организационной психологии.

Исследование 2: создание чек-листа *Качества офисной среды*

Участвовало две выборки. *Выборка 1.* 47 архитекторов (21–64 года; $M_{age} = 39.14$; $Me_{age} = 37$; $SD_{age} = 12.06$; 23 женщины) из России ($N = 42$) и Новой Зеландии ($N = 5$); помощь в составлении пула утверждений, определении доменов конструктов и обсуждение валидности контента. *Выборка 2.* 9 экспертов, включая архитекторов и психологов (23–59 лет; $M_{age} = 45.89$, $Me_{age} = 50$, ; $SD_{age} = 12.62$; 7 женщин); оценка достоверности утверждений.

Методы. Методика разработки чек-листа *Качества офисной среды* включала индуктивно-дедуктивный подход, сочетание анализа литературы и интервью с архитекторами (Kvale, 2008). Применялись экспертная оценка и анализ

содержательной валидности утверждений (CVR) и определение индекса содержательной валидности (CVI).

Процедура. Первоначальный пул утверждений создавался с использованием дедуктивно-индуктивной стратегии (Kelly et al., 2013; Gönülateş, 2019). Анализ литературы и интервью с архитекторами (*Выборка 1*) определили 56 утверждений о ключевых характеристиках продуктивной офисной среды. Эти утверждения, оцененные экспертами (*Выборка 2*) по 5-балльной шкале, были сгруппированы в 9 блоков: 1) Городская инфраструктура и офис; 2) Работа индивидуальная (освещение, контроль температуры, системы хранения, персонализация рабочего места); 3) Работа командная; 4) Требования к офисному пространству (доступность необходимых удобств); 5) Восстановление (уход за собой, возможности пить чай, кофе, заниматься спортом, спать и т. д.); 6) Коммуникация; 7) Самопрезентация (способность офиса отразить статус сотрудника, его достижения); 8) Персональное развитие; 9) Привязанность к офису (эмоциональная связь сотрудников с рабочим пространством и коллективом).

Содержательная валидность пунктов чек-листа подтверждена экспертами через коэффициент содержательной валидности (CVR). Некоторые пункты, не достигшие порога CVR, включены в итоговый чек-лист из-за их важности для профессиональной идентичности и специфики сменной работы (Bauer, 2020). Общий коэффициент валидности инструмента (CVI) достиг 0,91, указывая на высокое экспертное согласие. Чек-лист, используемый как однофакторный опросник с дихотомическими ответами, прост в использовании и интерпретации данных, но его применение не позволяет глубокого статистического анализа.

Исследование 3: создание шкалы *Люди в Офисе*

На основе утверждений чек-листа было создана новая психометрическая шкала, пригодная для построения предсказательных моделей.

Дизайн исследования. Третий, четвертый и пятый модули исследования осуществлялись корреляционным методом, данные собирались онлайн в 2021 году через сервис Ika.si.

Выборка 3. 319 респондентов (19-72 лет; $M_{age} = 40,86$, $Me_{age} = 39$, $SD_{age} = 12,70$; 220 женщин); граждане России (87%), Израиля (6%) и Новой Зеландии (2%); работающие в разных секторах и на разных должностях. Общий стаж работы респондентов от 6 месяцев до 47 лет ($M_{age} = 17,14$, $Me_{age} = 15$, $SD_{age} = 12,75$). Среднее время, проводимое в офисе в неделю, составило 39,27 часов ($SD_{age} = 13,35$). Критерии включения: возраст старше 18 лет, работа в офисе и стаж более 6 месяцев.

Методы. Инструмент исследования - шкала *Люди в офисе* - многофакторный психологический опросник для практического и научного использования.

Математико-статистическая обработка данных включала использование коэффициентов α Кронбаха и ω McDonald's, эксплораторный графический анализ (EGA), алгоритм Walktrap, конфирматорный факторный анализ (CFA) и мультигрупповой конфирматорный факторный анализ (MGCFA). Инструменты анализа: пакеты psych, lavaan, semTools, EGAnet и ccpsyc в программном обеспечении R версии 4.2.2, а также Excel и IBM SPSS Statistics 22.

Аналитическая стратегия: После проверки изначальных утверждений были отобраны психометрически сильные пункты. Структура шкалы подтверждена EGA и алгоритмом Walktrap на выборке $N=127$ (40% от общего числа). Факторная структура шкалы подтверждена CFA, а стандартные метрики качества модели (CFI, TLI, RMSEA, PCLOSE и SRMR) подтвердили её адекватность. Мультигрупповой CFA выявил стабильность структуры шкалы по полу и возрасту. Внутренняя надежность оценивалась коэффициентами ω Макдональда и α Кронбаха, превышающими 0.70.

Анализ утверждений: После исключения неполных данных осталось 309 наблюдений. Распределения большинства пунктов были приемлемыми, с наиболее высокими ($R31$ - *Офисное пространство дает возможность выпить чай, кофе*) и низкими средними значениями у определенных пунктов ($R34$ - *Офисное пространство позволяет принять душ, помыть голову, если нужно*).

Оценка шкалы: Эксплораторный графический анализ (EGA) на выборке из 127 участников для исследования факторного анализа (EFA) показал, что 5-факторная модель более стабильна (воспроизводится в 36,0% случаев) по

сравнению с 6-факторной (28,0%). Основное отличие между моделями в пунктах, связанных с возможностью в офисе слушать музыку, читать, смотреть фильмы, которые образуют отдельное сообщество. Итоговый выбор – 5-факторная модель опросника, объясняющая 59% дисперсии. Она состоит из 27 пунктов и показала удовлетворительные результаты (Рисунок 2). Каждый фактор состоит из однородных утверждений.

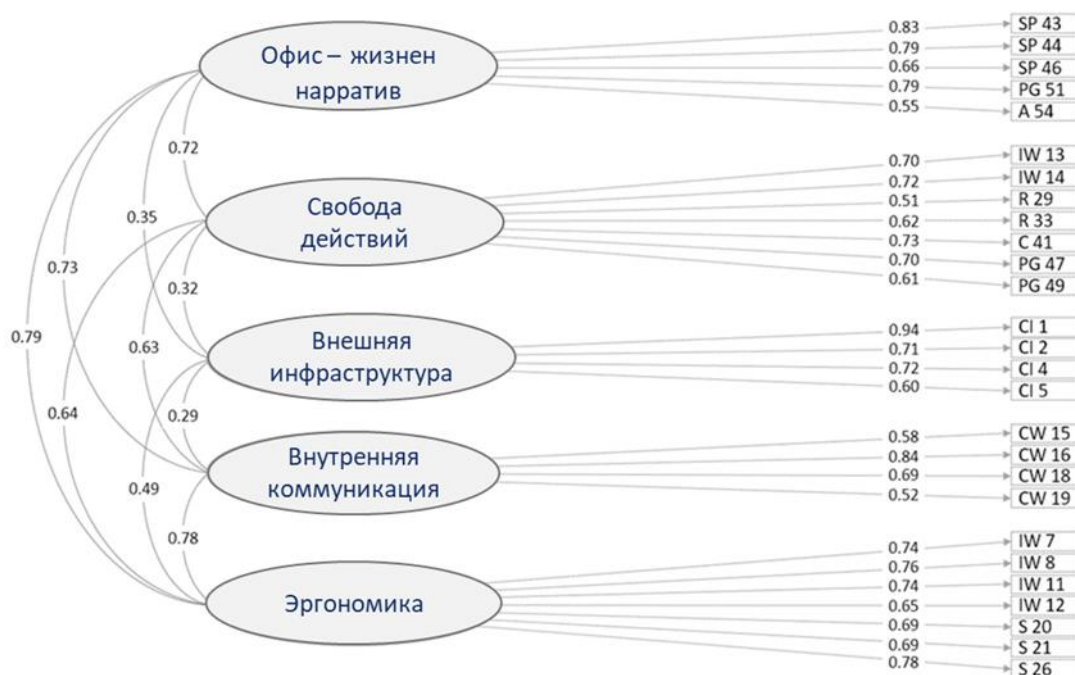


Рисунок 2. Факторная структура шкалы *Люди в офисе*

Фактор 1 (7пунктов) *Эргономика* описывает удобство и безопасность в офисе; Фактор 2 (4пункта) *Внутренние коммуникации* - условия для взаимодействия сотрудников; Фактор 3 (4пункта) *Внешняя инфраструктура* - обустройство района вокруг офиса. Фактор 4 (7пунктов) *Свобода действий* - адаптация офисной среды к потребностям; Фактор 5 (5 пунктов) *Офис - жизненный нарратив* - офис как часть профессионального развития.

Инвариантность измерений в зависимости от пола и возраста. Среди респондентов 69,28% - женщины, и поколение X (41-60 лет) преобладает над поколением Y (22-40 лет). Мужчины в среднем выше оценивают *Офис-жизненный нарратив*, *Свободу действий* и *Эргономику*. Значимые различия между возрастными группами в оценке офисной среды не обнаружены.

Исследование подтвердило надежность изучаемых параметров (Кронбаха и Макдональда: 0,70-0,89). Разработанный инструмент оценки характеристик офисной среды эффективен и точен для практического и научного применения. Он предоставляет организациям методику для оптимизации рабочего пространства, способствуя созданию условий (affordances) для самоактуализации сотрудников, повышая их психологическое благополучие и удовлетворенность работой.

Исследование 4: предварительное исследование связей качеств «здорового» офиса и психологического благополучия сотрудников

Исследование изучает важные для психологического благополучия сотрудников аспекты офисной среды.

Выборка 3. Тот же состав респондентов, что и в Исследовании 3.

Методы. Для анализа применялись чек-лист *Качества офисной среды* для условно независимых переменных и стандартизированные шкалы (*WEWBMS*, *Организационного цинизма*, *Любви* и *Симпатии* З. Рубина и *Семейного микроклимата* В. Сатир) для измерения благополучия как условно зависимых переменных.

Процедура. Исследование сравнивало восприятие офисной среды у сотрудников разного уровня благополучия, анализируя их отношение к аспектам офисной жизни через 9 блоков чек-листа. Респонденты были разделены на 4 группы по уровню благополучия, с акцентом на самых (4-й квартиль) и наименее благополучных (1-й квартиль) по 80 человек в каждой. Общее благополучие сотрудника оценивалось путём суммирования показателей *Семейного климата*, *Любви и симпатии*, *Организационного цинизма* и личного благополучия, измеряемого шкалой *Варвик Эдинбург (WEWBMS)*.

Таблица 1. Сравнение средних значений воспринимаемых качеств офиса в группах сотрудников с высоким и низким психологическим благополучием

Блоки	Низкое благополучие N=80 Q1				Высокое благополучие N=80 Q4			
	M	SD	Skewness	Kurtosis	M	SD	Skewness	Kurtosis

Городская Инфраструктура и Офис *	32,4	13,5	-0,15	-0,81	37,8	14,03	-0,40	-0,36
Индивидуальная Работа ***	27,29	6,78	0,15	0,27	31,59	6,28	-0,35	0,28
Командная Работа ***	15,7	4,37	0,37	-0,30	18,1	4,57	0,53	0,46
Требования к Офисному Пространству***	26,5	6,95	-0,12	-0,29	31,01	7,14	-,004	-0,10
Восстановление **	36,76	8,65	-0,37	0,12	41,25	8,46	0,10	-0,37
Коммуникация ***	7,93	3,03	-0,05	0,03	9,99	3,31	-0,39	-0,10
Самопрезентация ***	10,75	3,96	-0,20	-0,54	13,55	4,44	-0,19	-0,52
Персональное Развитие **	14,19	4,67	0,20	0,37	16,72	4,91	-0,24	-0,60
Привязанность к Офису ***	12,63	4,72	0,28	0,21	15,66	4,96	0,11	-0,42

Примечание. M — среднее; SD — стандартное отклонение; Skewness — показатель асимметрии; Kurtosis — показатель эксцесса, * — $p < 0,05$, ** — $p < 0,01$, *** — $p < 0,001$.

Анализ результатов показал зависимость восприятия офиса от уровня психологического благополучия сотрудников (низкого или высокого). Применение t-теста выявило значительные различия в восприятии Индивидуальной и Командной работы, Требований к офисному пространству, Коммуникации, Самопрезентации и Привязанности к офису. Меньшие различия наблюдались в аспектах Городской инфраструктуры и офиса, Восстановления и Личного развития. Эти выводы, статистически подтвержденные (p-значение), важны для редизайна офисных пространств и улучшения благополучия сотрудников.

Чтобы получить более обоснованные, достоверные и нюансированные результаты, мы осуществили следующее исследование.

Исследование 5: Предикция показателей благополучия качествами «здорового» офиса

Опираясь на полученные данные и подготовленные стандартизированные методы, проведено исследование вклада качеств «здорового» офиса в выбранные нами показатели психологического благополучия. В анализ включены дополнительные переменные: размер города проживания, стаж, пол, транспортная доступность офиса, длительность нахождения в офисе, а также восстановительные качества офиса: *Отвлечение*, *Совместимость*, *Привлекательность*, подчеркивая роль восстановительного потенциала офиса в создании «здорового» офиса.

Выборка 3. Тот же состав респондентов как в Исследовании 3.

Методы. Для измерения условно независимых переменных применялась шкала *Люди в офисе*, оценивающая аспекты офисной среды: *Внешняя инфраструктура* (4), *Эргономичность* (7), *Свобода действий* (7), *Внутренняя коммуникация* (4) и *Офис-жизненный нарратив* (5); по всем субшкалам α от 0,742 – 0,876. Условно зависимые переменные (показатели благополучия) измерялись стандартизированными шкалами: шкала *Психологического благополучия Уорвик-Эдинбург (WEMWBS)* (Tennant et al., 2007; русская версия: Robinson et al., 2013), состоящая из 14 пунктов ($\alpha=0,895$), охватывающих широкий спектр аспектов позитивного психического здоровья; шкала *Организационного цинизма* (субшкалы *Когнитивный* (4), *Эмоциональный* (4) и *Поведенческий* (5) компоненты и α от 0,810 – 0,897); шкала *Восстановительного потенциала среды* Т. Хартига (Hartig et al., 2008), 3 субшкалы: *Отвлечение* (5), *Привлекательность* (5), *Совместимость* (5) и α от 0,826 – 0,942); шкала *Любви и симпатии* (Rubin, 1970; Гозман,* Алешина, 1985), 2 субшкалы – *Любовь* (7) и *Симпатия* (7) – и 14 утверждений, где общая $\alpha=0,916$; 3 вопроса для оценки *Семейного микроклимата* (Сатир, 1992), где $\alpha=0,857$.

Для анализа данных использовались корреляционный, регрессионный анализ, структурное моделирование (в т.ч. мультигрупповое) и медиационный анализ. Связи между качествами «здорового» офиса и показателями благополучия сотрудников - Таблица 2.

Таблица 2. Взаимосвязь основных переменных исследования

		Возраст	РГП	ДНО	ТДО	Стаж	ВИ	Э	ВК	СД	ОЖН	СК	Люб	Сим	WEM WBS	ККОЦ	ЭКОЦ	ПКОЦ	О	П	С
РГП	r	0,320**	1	0,111	0,115*	0,266**	-0,073	-0,071	-0,018	-0,067	-0,025	-0,001	0,101	-0,030	0,080	-0,035	0,004	-0,017	0,014	0,056	0,056
ДНО	r	0,040	0,111	1	-0,060	0,028	-0,057	0,048	0,049	-0,126*	-0,015	-0,012	-0,078	-0,048	-0,033	0,017	0,022	0,018	-0,038	0,033	0,031
ТДО	r	0,114*	0,115*	-0,060	1	0,154*	0,288**	0,180**	0,009	0,152*	0,198**	0,009	0,028	-0,032	0,108	-0,074	-0,057	-0,034	0,060	0,095	0,166*
Стаж	r	0,912**	0,266**	0,028	0,154*	1	0,006	0,142*	0,078	0,019	0,137*	0,004	0,003	-0,151*	0,121*	-0,028	-0,094	-0,237**	0,115*	0,043	0,113*
ВИ	r	-0,022	-0,073	-0,057	0,288**	0,006	1	0,395**	0,249**	0,261**	0,267**	0,158*	0,129*	0,138*	0,151*	-0,055	-0,100	-0,075	0,124*	0,274**	0,293**
Э	r	0,064	-0,071	0,048	0,180**	0,142*	0,395**	1	0,614**	0,561**	0,678**	0,102	0,032	0,082	0,204**	-0,367**	-0,355**	-0,261**	0,362**	0,458**	0,511**
ВК	r	0,048	-0,018	0,049	0,009	0,078	0,249**	0,614**	1	0,486**	0,549**	0,097	0,082	0,133*	0,158*	-0,296**	-0,206**	-0,109	0,293**	0,360**	0,356**
СД	r	-0,004	-0,067	-0,126*	0,152*	0,019	0,261**	0,561**	0,486**	1	0,673**	0,058	-0,015	0,051	0,157*	-0,263**	-0,267**	-0,104	0,373**	0,396**	0,528**
ОЖН	r	0,093	-0,025	-0,015	0,198**	0,137*	0,267**	0,678**	0,549**	0,673**	1	0,057	0,027	0,066	0,215**	-0,366**	-0,436**	-0,270**	0,459**	0,586**	0,650**
СК	r	-0,021	-0,001	-0,012	0,009	0,004	0,158*	0,102	0,097	0,058	0,057	1	0,490**	0,463**	0,363**	-0,174*	-0,160*	-0,001	-0,119*	0,121*	0,022
Люб	r	-0,055	0,101	-0,078	0,028	0,003	0,129*	0,032	0,082	-0,015	0,027	0,490**	1	0,792**	0,208**	-0,149*	-0,099	-0,059	-0,069	0,126*	0,047
Сим	r	-0,215**	-0,030	-0,048	-0,032	-0,151*	0,138*	0,082	0,133*	0,051	0,066	0,463**	0,792**	1	0,163*	-0,162*	-0,083	-0,053	-0,053	0,100	0,053
Люб+Сим	r	-0,132*	0,045	-0,068	0,002	-0,068	0,141*	0,057	0,110	0,015	0,046	0,504**	0,959**	0,933**	1	0,164*	-0,097	-0,059	-0,065	0,121*	0,053
WEM WBS	r	0,109	0,080	-0,033	0,108	0,121*	0,151*	0,204**	0,158*	0,157*	0,215**	0,363**	0,208**	0,163*	1	-0,264**	-0,369**	-0,171*	0,136*	0,368**	0,341**
ККОЦ	r	0,000	-0,035	0,017	-0,074	-0,028	-0,055	-0,367**	-0,296**	-0,263**	-0,366**	-0,174*	-0,149*	-0,162*	-0,264**	1	0,682**	0,518**	-0,210**	-0,345**	-0,377**

ЭКОЦ	r	-0,062	0,004	0,022	-0,057	-0,094	-0,100	0,355*	0,206*	0,267*	0,436*	0,160*	-0,099	-0,083	0,369*	0,682*	1	0,602*	0,247*	0,378*	0,478*	
ПКОЦ	r	0,194*	-0,017	0,018	-0,034	0,237*	-0,075	0,261*	-0,109	-0,104	0,270*	-0,001	-0,059	-0,053	0,171*	0,518*	0,602*	1	0,219*	0,218*	0,267*	
О	r	0,123*	0,014	-0,038	0,060	0,115*	0,124*	0,362*	0,293*	0,373*	0,459*	-0,119*	-0,069	-0,053	0,136*	0,210*	0,247*	0,219*	1	0,556*	0,546*	
П	r	0,028	0,056	0,033	0,095	0,043	0,274*	0,458*	0,360*	0,396*	0,586*	0,121*	0,126*	0,100	0,368*	0,345*	0,378*	0,218*	0,556*	1	0,787*	
С	r	0,080	0,056	0,031	0,166*	0,113*	0,293*	0,511*	0,356*	0,528*	0,650*	0,022	0,047	0,053	0,341*	0,377*	0,478*	0,267*	0,546*	0,787*	1	
N		310	293	309	309	311	310	311	311	311	311	308	277	277	310	311	311	311	311	311	311	311

Примечания: РГП — размер города проживания, ДНО — Длительность нахождения в офисе (часов в неделю), Стаж — общий трудовой стаж, ТДО — транспортная доступность офиса; ВИ — Внешняя инфраструктура; Э — Эргономичность, ВК — Внутренние коммуникации, СД — Свобода действий, ОЖН - Офис как жизненный нарратив, СК – Семейный климат, Люб – Любовь, Сим – Симпатия, ККОЦ — Когнитивный компонент организационного цинизма, ЭКОЦ — Эмоциональный компонент организационного цинизма, ПКОЦ — Поведенческий компонент организационного цинизма, О — Отвлечение, П — Привлекательность, С — Совместимость. * — $p < 0,05$, ** — $p < 0,01$, *** — $p < 0,001$.

Как и ожидалось, корреляционный анализ (r Пирсона) выявил слабую, но значимую положительную связь между всеми качествами «здорового» офиса (*Эргономичность, Внешняя инфраструктура, Внутренняя коммуникация, Свобода действий* и *Офис-жизненный нарратив*) и субъективным благополучием сотрудников, а также семейным микроклиматом и отрицательную между качествами офиса и организационным цинизмом (Таблица 2). Дополнительная переменная - размер города, в котором проживает сотрудник, значительного влияния на оценку качеств офисной среды не оказывает.

Итак, наличие значимых легко интерпретируемых связей между переменными позволяет перейти к следующему шагу построения эмпирической модели, а именно, уточнению вклада конкретных качеств «здорового» офиса в переживание разных проявлений психологического благополучия. Для реализации этой задачи было использовано моделирование структурным уравнением.

Начнем с анализа возможных предикторов личного благополучия (получена хорошо согласованная модель: $\chi^2=34,158$, $df=25$, $p=0,105$, $CFI=0.990$, $RMSEA=0,035$, 95% ДИ [0,280-0,374], $PCLOSE=0,806$, $SRMR=0,053$).

В данной эмпирической модели представлены блок независимых переменных: *Внешняя инфраструктура, Свобода действий и Офис-жизненный нарратив*, блок медиаторов: *Отвлечение, Привлекательность и Совместимость*, а также блок дополнительных объективных переменных: Транспортная доступность офиса, длительность нахождения в офисе и стаж. Показаны 14 связей, имеющих значимые факторные нагрузки (Рисунок 3).

Вопреки нашим ожиданиям, оказалось, что, характеристики офиса не вносят напрямую вклад в психологическое благополучие. Однако два из пяти качеств: *Внешняя инфраструктура* и *Офис-жизненный нарратив* опосредованно, через дополнительные переменные восстановительного потенциала рабочего места, все же определяют личное психологическое благополучие, причем полученные связи весьма нетривиальны, и разные качества дружественной среды, взаимодействуя между собой, могут парадоксально приводить даже и к понижению психологического благополучия.

Совместимость образует сильную связь с благополучием, возвращая к одной из основополагающих идей нашего исследования о важности чувства связности, соответствия субъекта и пространственных условий его жизни. Так, например, *Офис - жизненный нарратив* и *Свобода действий* в офисе положительно связаны с *Отвлечением* как возможностью отстраниться от повседневных рабочих задач и обязанностей. Но при этом само *Отвлечение* вносит уже прямой, при этом негативный вклад в психологическое благополучие, вероятно потому, что в ментальности нормального работника все же офис нужен для работы, а если отвлекаться, то страдает качество работы и увеличивается срок ее выполнения. В то же время, *Привлекательность* и *Совместимость* оказывают самый значимый положительный эффект на благополучие, обеспечивая приятное визуальное восприятие офиса и соответствие рабочей среды личным потребностям и стилю работы сотрудников.

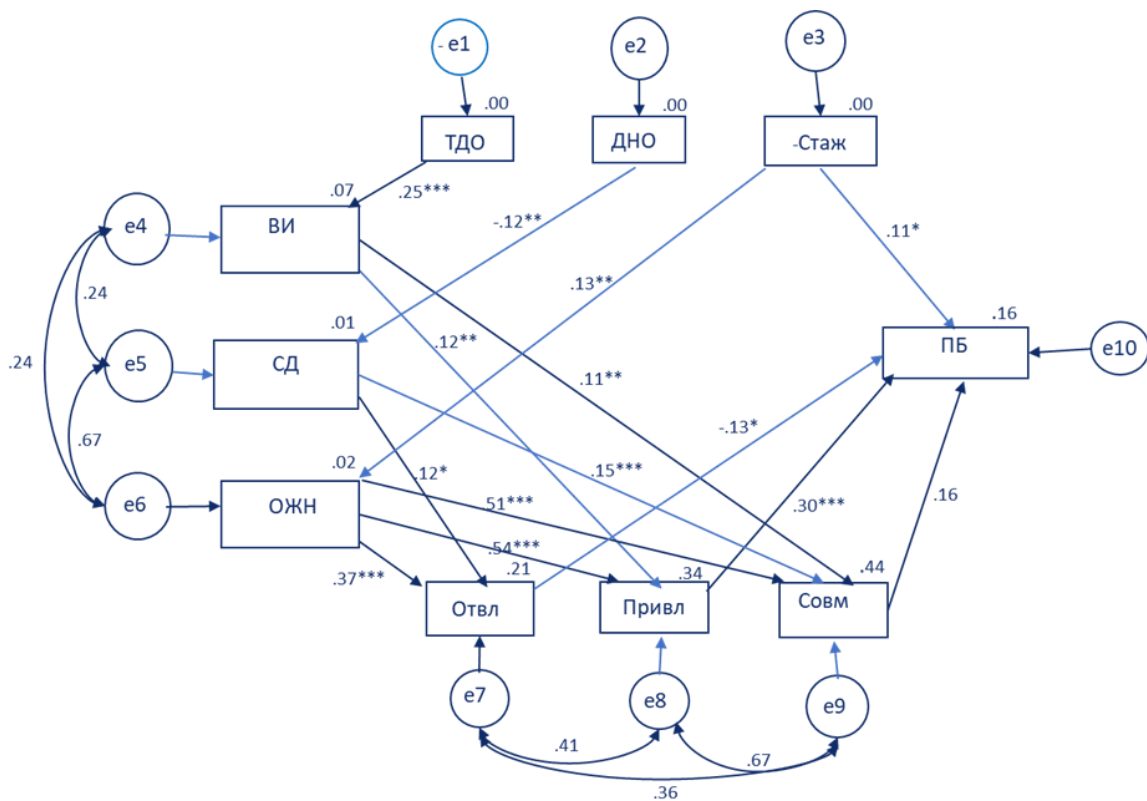


Рисунок 3. Структурная модель связей между параметрами офисной среды, ее восстановительным потенциалом и психологическим благополучием

Примечания: показаны только те переменные, которые имеют значимые факторные нагрузки. ТДО — транспортная доступность офиса, ДНО — длительность нахождения в офисе, ВИ —

внешняя инфраструктура; СД — *Свобода действий*, ОЖН — *Офис - жизненный нарратив*, Отвл — *Отвлечение*, Привл — *Привлекательность*, Совм — *Совместимость*, ПБ — психологическое благополучие.

Примечательно, что наибольшее количество положительных, хотя и косвенных, связей зададо качество *Офис - жизненный нарратив*. Именно это качество способствует тому, что возможности *Отвлечения* распознаются - рабочая среда сотруднику подходит (*Совместимость*). В то же время следующий участок пути уже обладает внутренней противоречивостью, и связи могут «гасить» друг друга: если *Привлекательность* и *Совместимость* однозначно позитивны для благополучия, то *Отвлечение* связано с ним отрицательно.

Качество офиса *Свобода Действий* значимо связано с *Совместимостью* и *Отвлечением*, что подчеркивает критическую роль согласованности личных потребностей сотрудников с их рабочей средой. Качество *Внешняя инфраструктура* положительно связано с *Совместимостью* и *Привлекательностью*, подтверждая роль доступности ресурсов и привлекательности местоположения в жизни сотрудников. Наличие хорошей инфраструктуры вокруг офиса может способствовать тому, что сотрудники будут чувствовать большую совместимость между своими личными нуждами и рабочим пространством.

Внешняя инфраструктура и *Офис-жизненный нарратив* действуют как медиаторы первого уровня, транслируя эффекты Транспортной доступности офиса и стажа на психологическое благополучие. *Отвлечение*, *Привлекательность* и *Совместимость* - медиаторы второго уровня с прямым воздействием на психологическое благополучие. За исключением переменных *Длительность нахождения в офисе* и *Свобода действий* все не прямые эффекты на психологическое благополучие значимы, что говорит о том, что *Внешняя инфраструктура*, *Офис-жизненный нарратив*, *Отвлечение*, *Привлекательность* и *Совместимость* являются значимыми медиаторами связей.

Наконец, обратимся к роли дополнительных объективных переменных. Транспортная доступность офиса, что не удивительно, связана с *Внешней*

инфраструктурой, которая, в свою очередь, задает переживание *Совместимости*, укрепляющее благополучие. Стаж работы имеет прямой положительный эффект на благополучие, но, помимо этого, также связан с *Офис - жизненный нарратив*. А вот длительность пребывания в офисе отрицательно связана со *Свободой действий*, хотя как показал анализ их опосредованный эффект на психологическое благополучие незначим. Таким образом, из дополнительных переменных транспортная доступность офиса косвенно, а стаж напрямую положительно связаны с благополучием. Заключая, констатируем, что Гипотеза Н1 подтверждена частично.

Теперь переходим к уточнению вклада конкретных качеств «здорового» офиса в семейное благополучие. Для реализации этой задачи было построена следующая предсказательная модель. $\chi^2=48,300$, $df=33$, $p=0,042$, CFI=0.989, RMSEA=0,029, 95% ДИ [0,006-0,046], PCLOSE=0,980, SRMR=0,035.

В данной эмпирической модели представлены: блок независимых переменных: *Свобода действий*, *Внешняя инфраструктура* и *Эргономичность*, блок медиаторов: ДНО, *Отвлечение*, *Привлекательность*, а также дополнительная объективная переменная: длительность нахождения в офисе. Показаны 18 связей, имеющих значимые факторные нагрузки (Рисунок 4).

Значимые связи образованы тремя характеристиками, а именно, *Свобода действий*, *Внешняя инфраструктура* и *Эргономичность*. В отличие от предыдущей модели, здесь присутствует прямой вклад в индикаторы семейного благополучия, хотя эти связи и не очень сильны. Так, *Свобода действий* в рабочей среде отрицательно связана с переживанием *Любви* в семье, а *Внешняя инфраструктура* положительно с микроклиматом: работник с высокой субъектностью испытывает больше положительных чувств, а удобное расположение офиса способствует тому, что человек, по-видимому, меньше устает от дороги на работу/дом или, возможно, без ущерба для работы может выполнять домашние обязанности, например, забрать ребенка из детского сада или отвести в музыкальную школу. Это делает повседневную жизнь более комфортной, освобождая от дополнительного стресса.

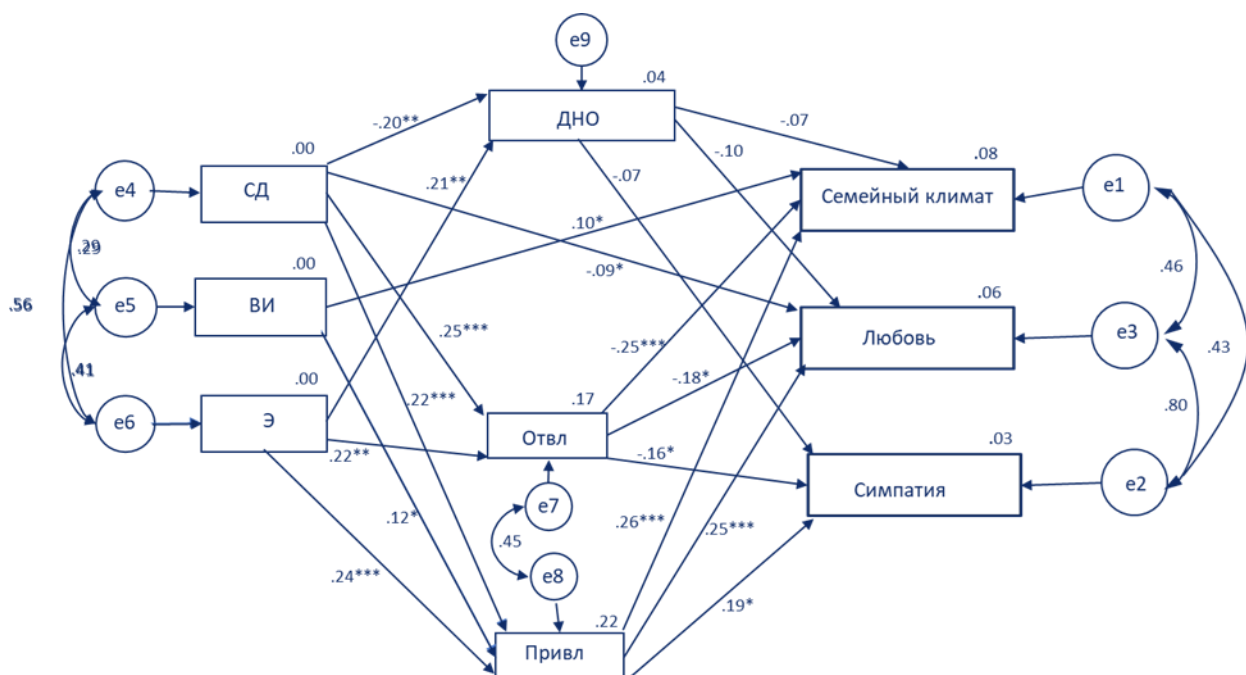


Рисунок 4. Структурная модель связей характеристик офиса и семейного климата и взаимоотношений

Примечания: показаны только те переменные, которые имеют значимые факторные нагрузки

ДНО — длительность нахождения в офисе, ВИ — Внешняя инфраструктура; СД — Свобода действий, ОЖН — Офис-жизненный нарратив, Отвл — Отвлечение, Привл — Привлекательность.

В то же время эти качества «здорового» офиса, наряду с *Эргономичностью*, оказывают на семейное благополучие и опосредствованные эффекты, причем разнонаправленные. Так, все три качества (*Свобода действий*, *Внешняя инфраструктура* и *Эргономичность*) положительно связаны с воспринимаемой *Привлекательностью* офиса, которая, в свою очередь, вносит положительный вклад во все три параметра семейного благополучия, причем эти связи довольно сильны. В то же время *Свобода действий* и *Эргономичность* положительно связаны с *Отвлечением*, которое, как и в предыдущей модели, отрицательно связано с благополучием. Сила связей несколько ниже.

Исследование выявило, что длительность пребывания в офисе и *Отвлечение* не являются медиаторами этих связей, частично опровергая гипотезу 2. Только *Привлекательность* является медиатором связей между *Внешней инфраструктурой* и *Любовью*, *Симпатией*, *Семейным микроклиматом*.

Наконец, в модели проявила себя и объективная переменная – длительность нахождения в офисе. Она имеет прямые отрицательные связи со всеми индикаторами семейного благополучия, но все они незначимы.

Заключая, можно сказать, что полученная модель оказалась более сложной и нюансированной, чем мы предполагали. Использование структурного анализа позволило понять, почему корреляционный анализ практически не показал связей между качествами офиса и семейным благополучием: эти связи оказались нелинейными, нередко «гасящими» друг друга. Можно констатировать, что результаты требуют осторожной интерпретации и дальнейшего исследования, а гипотеза H2 не может считаться подтвержденной.

Теперь переходим к оценке модерирующего эффекта пола на связи между качествами офисной среды, временем, проводимым на работе, и семейным микроклиматом. Для реализации этой задачи было построена следующая предсказательная модель.

В данной эмпирической модели представлены: блок независимых переменных: *Эргономичность, Свобода действий и Внешняя инфраструктура*, блок параметров восстановительного потенциала: *Отвлечение, Привлекательность*, а также дополнительная объективная переменная: длительность нахождения в офисе. Показаны 18 связей, имеющих значимые факторные нагрузки (Таблица 3).

Таблица 3. Модерация фактором пола связей между качествами офисной среды, количеством времени, проводимым на работе, и семейным микроклиматом (N=270)

Зависимая переменная		Предиктор	Мужчины		Женщины		z
			B	p	B	p	
ДНО	←	Э	1,831	0,373	3,324	0,006	0,628
ДНО	←	СД	-1,150	0,500	-3,400	0,002	-1,111
Отвлечение	←	СД	0,453	0,021	0,471	0,003	0,069
Отвлечение	←	Э	0,536	0,023	0,443	0,011	-0,316
Привлекательность	←	СД	0,620	0,004	0,410	0,028	-0,730
Привлекательность	←	ВИ	0,147	0,457	0,324	0,015	0,738
Привлекательность	←	Э	0,430	0,113	0,655	0,002	0,651
Симпатия	←	ДНО	0,005	0,232	-0,009	0,010	-2,583***

Любовь	←	ДНО	-0,005	0,334	-0,010	0,022	-0,736
Семейный микроклимат	←	ВИ	0,178	0,015	0,044	0,365	-1,532
Семейный микроклимат	←	Отвлечение	-0,088	0,111	-0,122	0,000	-0,521
Семейный микроклимат	←	Привлекательность	0,058	0,233	0,109	0,000	0,883
Любовь	←	СД	0,009	0,833	-0,116	0,000	-2,214**
Симпатия	←	Отвлечение	-0,021	0,572	-0,047	0,082	-0,573
Любовь	←	Отвлечение	-0,066	0,148	-0,061	0,056	0,086
Симпатия	←	Привлекательность	0,056	0,085	0,041	0,070	-0,389
Любовь	←	Привлекательность	0,091	0,025	0,076	0,006	-0,308
Семейный микроклимат	←	ДНО	-0,004	0,551	-0,004	0,438	0,003
Количество значимых предикторов			5 (+1 на уровне тенденции)		13 (+3 на уровне тенденции)		

Мультигрупповой анализ был применен для изучения, модерируется ли взаимосвязь между дружелюбностью офисной среды, количеством времени, проводимым на работе, и семейным микроклиматом фактором пола. Раздельное изучение мужской (n=87) и женской (n=182) групп выявило значительные различия во взаимосвязях качеств офиса и семейного климата: у женщин 13 статистически значимых регрессионных путей и 5 у мужчин. Значимые различия в выраженности предикции параметров *Семейного микроклимата* у мужчин и женщин по трем предикторам. У женщин длительность нахождения в офисе значимо негативно связана с параметром *Симпатии* ($p=0,010$), возможность *Отвлечения* связана с ухудшением *Семейного микроклимата* ($p=0,000$), а *Свобода действий* в офисе вносит негативный вклад в параметр *Любовь* ($p=0,000$). Для мужчин подобные связи не показали статистической значимости ($p=0,232$; $p=0,111$ и $p=0,833$ соответственно). Это может указывать на то, что чем больше свободы и ярких событий у женщин на работе, тем слабее их эмоциональная связь с семьей, в то время как у мужчин подобный эффект не наблюдается.

Также было обнаружено, что у женщин *Эргономичность* рабочего места ($p=0,002$) и *Внешняя инфраструктура* офиса ($p=0,010$) вносят положительный вклад в *Привлекательность* офиса, для мужчин такие связи не значимы ($p=0,113$)

и ($p=0,457$). Женщины, вероятно, выше оценивают удобство рабочего места и расположения офиса, например его близость к дому и детскому саду, что делает жизнь более комфортной, освобождая от дополнительного стресса. В контексте семейного микроклимата значимость *Внешней инфраструктуры* ($p=0,015$) отмечается только у мужчин, в отличие от женщин ($p=0,365$), подчеркивая, что доступность транспорта и наличие удобств поблизости способствуют лучшему балансу между работой и семейной жизнью.

Структурная модель значимо отличалась в группах мужчин и женщин (разница: $\chi^2=30,7$, $df=14$, $p<0,006$): в группе женщин было выявлено 13 статистически значимых связей по сравнению с 5 у мужчин, что указывает на более сложное взаимодействие факторов офисной среды с семейным климатом у женщин. Это подтверждает, что пол значительно модерирует эти связи и что эти различия следует учитывать при разработке корпоративной политики и проектировании офисного пространства.

Гипотеза **H26** доказана.

Наконец, переходим к анализу связи качеств офиса и социального благополучия, индикатором которого было отсутствие организационного цинизма. Построенная модель ($\chi^2=27,87$, $df=20$, $p=0,110$, $CFI=0,992$, $RMSEA=0,037$, 95% ДИ [0,000-0,067], $PCLOSE=0,726$, $SRMR=0,061$) показывает как наличие прямого вклада, так и наличие медиаторов.

В данной эмпирической модели представлены: блок независимых переменных: *Эргономичность*, *Внутренняя коммуникация* и *Офис-жизненный нарратив*, блок медиаторов: *стаж*, *Совместимость*, *Отвлечение*, а также дополнительная объективная переменная: *стаж*. Показаны 9 связей, имеющих значимые факторные нагрузки (Рисунок 5).

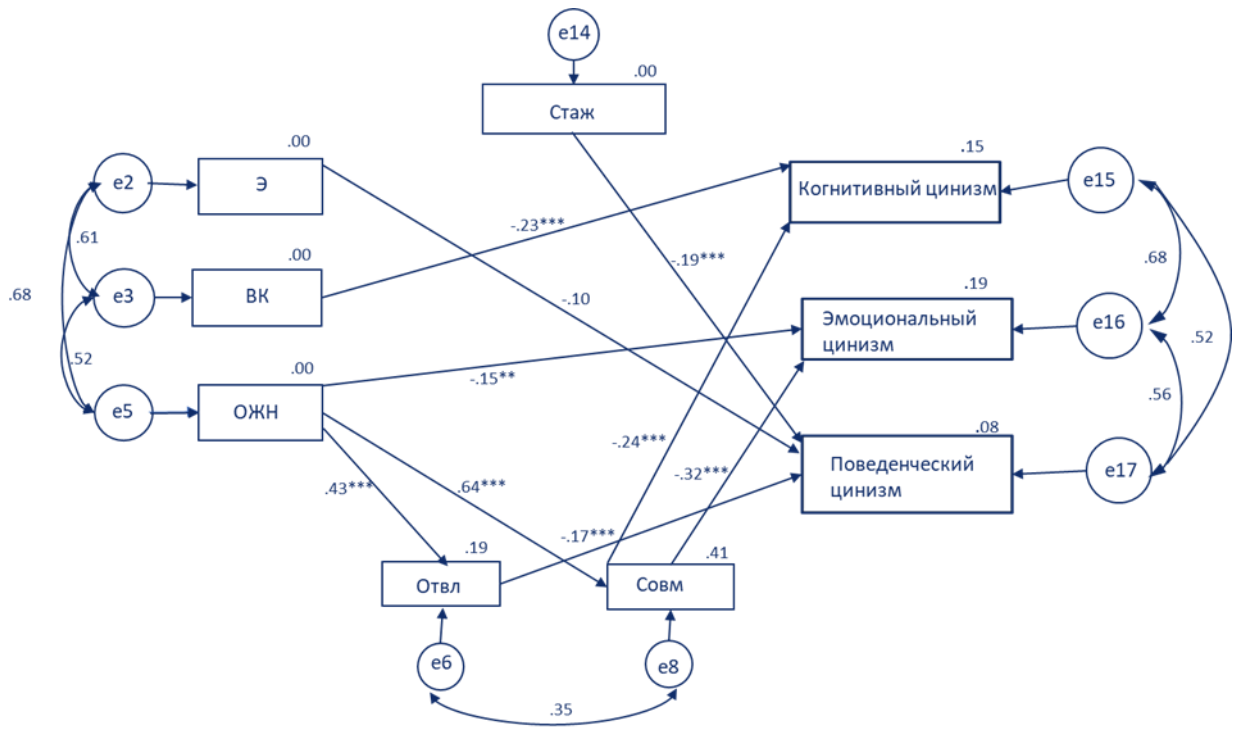


Рисунок 5. Структурная модель связей между характеристиками офиса и организационным цинизмом

Примечания: показаны только те переменные, которые имеют значимые факторные нагрузки. ВК — *Внутренние коммуникации*; Э — *Эргономичность*, ОЖН — *Офис как жизненный нарратив*, Отвл — *Отвлечение*, Совм — *Совместимость*.

Значимые связи образованы тремя характеристиками, а именно, *Эргономичность*, *Внутренняя коммуникация* и *Офис-жизненный нарратив*, здесь присутствует прямой вклад в индикаторы организационного цинизма, хотя эти связи и не очень сильны. Так, *Эргономичность* отрицательно связана с *Поведенческим* аспектом организационного цинизма, *Внутренняя коммуникация* с *Когнитивным*, а *Офис-жизненный нарратив* с *Эмоциональным* аспектом цинизма. В то же время *Офис-жизненный нарратив* оказывает на показатели цинизма опосредствованные эффекты. Так, он положительно связан с воспринимаемой *Совместимостью* и *Отвлечением* офиса, которые в свою очередь, вносят отрицательный вклад в *Когнитивный*, *Эмоциональный* и *Поведенческий* цинизм соответственно. Сила связей несколько выше. Вероятно, *Совместимость* рабочего места с личными нуждами сотрудников дает эффект снижения как *Эмоционального*, так и *Когнитивного* цинизма, а *Отвлечение*, в свою очередь, как

кратковременный отдых от проблем или перезагрузка, вносит свой вклад в снижение цинизма на поведенческом уровне.

Наконец, обратимся к роли дополнительной объективной переменной – стажу, который напрямую связан со снижением *Поведенческого цинизма*. Вполне объяснимо, что человек по мере накопления опыта работы становится более толерантным к решениям своей организации и больше начинает ценить свое рабочее место.

Таким образом, гипотезу НЗ (Чем более дружелюбна к работникам офисная среда, тем ниже организационный цинизм сотрудника), можно считать подтвержденной.

Эти результаты помогают понять, как офисная среда воспринимается сотрудниками и как это влияет на их взгляды на организацию, подчеркивая важность их учета в будущих исследованиях для разработки более эффективных стратегий для проектирования офисных пространств.

В заключение стоит отметить, что качества офиса, наиболее часто и сильно проявившие себя в рассмотренных моделях, - это *Офис-жизненный нарратив*, *Свобода действий* и *Эргономичность*. Также значительную роль играют *Внешняя инфраструктура* и *Внутренняя коммуникация*. Особо важно подчеркнуть, что многие качества «здорового» офиса активизируются через характеристики, связанные с восстановительным потенциалом среды, такими как, *Привлекательность*, *Совместимость* и *Отвлечение*.

Обсуждение

Исследование подтвердило, что дружелюбная офисная среда действительно связана с различными аспектами психологического благополучия сотрудников, однако эти связи оказались косвенными и сложными. Полученные результаты согласуются с идеями салютогенеза о важности создания условий, способствующих укреплению здоровья и благополучия (Heerwagen et al., 1995; Antonovsky, 1996), Витаминной моделью (Warr, 1994) и теорией трудовой мотивации (Herzberg et al., 1959).

Многие идентифицированные нами качества офисной среды вносят вклад в поддержание психологического благополучия сотрудников, однако эти связи специфичны. Так, *Эргономичность* офиса снижает организационный цинизм, но также связана с увеличением времени, проведенным на работе, что может косвенно ухудшить отношения с близкими. Таким образом, качества офиса, полезные для организации, могут не совпадать с личными и семейными интересами сотрудников.

Внутренние коммуникации улучшают организационное благополучие, в то время как *Офис-жизненный нарратив* и *Эргономичность* повышают личное благополучие. Особый вклад в семейные отношения вносит *Внешняя инфраструктура* офиса. Интересно, что *Когнитивный* и *Эмоциональный аспекты* цинизма оказались наиболее чувствительными к качеству среды среди всех изученных показателей благополучия.

Первая гипотеза H1, предполагающая положительный вклад «здоровой» офисной среды в поддержание психологического благополучия работников, была подтверждена частично.

Вопреки предположениям, гипотеза H2a о том, что «здоровая» офисная среда отрицательно связана с семейным микроклиматом не доказана.

Гипотеза H2б получила подтверждение: взаимосвязь между дружелюбностью офисной среды, временем, проведенным на работе, и качеством семейного микроклимата действительно модерируется полом.

Гипотеза H3: Исследование подтвердило, что дружественная офисная среда снижает организационный цинизм сотрудников.

В условиях, когда универсальный стандарт офисного пространства отсутствует, и каждый индивид имеет свои уникальные предпочтения, наше исследование обнаружило гендерные различия в восприятии офисной среды. Женщины более тесно связывают свое благополучие с характеристиками рабочего места, что подтверждается и другими исследованиями (Bae et al., 2020; Haselsteiner, 2021). Эти данные подчеркивают важность гендерно-ориентированного подхода в дизайне офисов, который должен учитывать не только комфорт, эстетику и эргономику, но также создавать условия для личного и профессионального роста.

Заключение

Наше междисциплинарное исследование на стыке психологии и архитектуры показывает, что офисное пространство действительно вносит вклад в личное, семейное и социальное психологическое благополучие работников, однако его эффекты часто носят непрямой и неоднозначный характер.

Разработанные инновационные предсказательные модели, основанные на адаптивном поведении сотрудников и позитивной психологии, выявили ключевые аспекты «здорового» офиса, способствующие благополучию сотрудников. Эти модели описывают, как именно различные качества офиса связаны с благополучием работников, их семейным микроклиматом и лояльностью к организации, предлагая новые подходы к проектированию. Они могут служить основой для коучей и психологов в разработке целенаправленных рекомендаций по улучшению офисной среды.

Адаптированная шкала *Организационного цинизма* видится востребованной в прикладной психологии для укрепления жизнестойкости организаций и улучшения рабочего микроклимата. Новые инструменты: чек-лист *Качества офисной среды* и шкала *Люди в офисе*, предлагают практические методы для оценки субъективного восприятия офисной среды. Эти инструменты обеспечивают архитекторам возможность принимать во внимание индивидуальные предпочтения сотрудников и особенности организации в процессе проектирования, создавая благоприятные условия для здоровья и благополучия персонала.

Теоретические, эмпирические и методические результаты нашего исследования могут способствовать созданию продуктивной, психологически благоприятной и «здоровой» офисной среды.

Список литературы

1. Колпачников, В. В., Тишова, А. Н. (2016). Человекоцентрированный подход в организациях: утопия или стратегический потенциал? *Организационная психология*, 6: 3, 38–49.
2. Нартова-Бочавер, С. К. (2019). Жизненная среда как источник стресса и ресурс его преодоления: возвращаясь к психологии повседневности. *Психологический журнал*, 40: 5, 15–26
3. Павлова, М. В., Дзюбенко, М. М., Нартова-Бочавер, С. К. (2022). Шкала Организационного цинизма: адаптация русскоязычной версии. *Социальная психология и общество*. 13: 3, 184 - 200.
4. Павлова, М. В., Нартова-Бочавер, С. К. (2020). Рутинные (обыденные) техники самопомощи в офисе: на примере мастерской архитекторов. *Организационная психология*. 10: 3, 164 - 184.
5. Штроо, В. А. (2016). Человекоцентрированный подход и практика управления персоналом в российских организациях. *Организационная психология*, 6: 3, 91–104.
6. Al-Dmour, Y., Garaj, V., Clements-Croome, D. (2021). The flourishing of Biophilic workplaces: ‘Second Home’ offices as a case study. *Intelligent Buildings International* 13, 4, 261–274. doi:10.1080/17508975.2020.1807895
7. Antonosky, A. (1996). The salutogenetic model as a theory to guide health promotion. *Health promotion international* 11, 1, 11-18.
8. Armitage, L. A., and Nasser Amar, J. H. (2021). Person-Environment Fit Theory: Application to the design of work environments, in *A Handbook of Theories on Designing Alignment Between People and the Office Environment*, ed. R. Appel-Meulenbroek and V. Danivska. Routledge. 14-26. doi: 10.1201/9781003128830-2
9. Arslan M. (2018). Organizational cynicism and employee performance: Moderating role of employee engagement. *Journal of Global Responsibility*. 9: 4. 415—431. doi:10.1108/JGR-05-2018-0014

10. Bae, S., Asojo, A. O., & Martin, C. S. (2020). Impact of occupants' demographics on indoor environmental quality satisfaction in the workplace. *Building Research & Information*, 48:3, 301-315, doi: 10.1080/09613218.2019.1627857
11. Bakker, A. B., Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273–285.
12. Bauer, A. C. (2020). Pride and productivity – introducing and testing the Healing Offices® design concept. Psychology. *Journal of Corporate Real Estate* 22, 4, 313-340.
13. Bergefurt, L., Weijs-Perrée, M., Appel-Meulenbroek, R., Arentze, T. (2022). The physical office workplace as a resource for mental health– A systematic scoping review. *Building and Environment*, 207A, [108505]. doi: 10.1016/j.buildenv.2021.108505
14. Bellini D., Ramaci T., Bonaiuto M. (2015). The Restorative Effect of the Environment on Organizational Cynicism and Work Engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. 3, 3. 124-135. doi: 10.4236/jhrss.2015.33017
15. Bonaiuto M., Fornara F., Bonnes M. (2006). Perceived residential environment quality in middle-and low-extension Italian cities. *Eur. Rev. Appl. Psychol.* 56, 23–34. doi: 10.1016/j.erap.2005.02.011
16. Brandes, P., Dharwadkar, R., Dean, J. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. The 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management, Philadelphia, 1–33.
17. Browning, W., Ryan, C., Clancy, J. (2014). 14 patterns of biophilic design improving health & well-being in the built environment. <https://www.terrapinbrightgreen.com/wp-content/uploads/2014/09/14-Patterns-of-Biophilic-Design-Terrapin-2014p.pdf>
18. Cheung, F. M. (2019). Cultural factors and cultural assessment of psychopathology. In 3rd World Conference on Personality. April 2 to April 6, 2019, Hanoi, Vietnam. Program and Abstracts, 49. URL:

<http://www.perpsyconference.com/wp-content/uploads/2019/03/abstract-book-WCPIII.pdf>

19. Clements-Croome, D., Turner, B., Pallaris, K. (2019). Flourishing workplaces: a multisensory approach to design and POE, *Intelligent Buildings International*, 11, 3-4, 131-144. doi:10.1080/17508975.2019.1569491
20. Csikszentmihalyi, M. (2008). *Flow: the psychology of optimal experience*. 1st Harper Perennial Modern Classics ed. New York, Harper Perennial.
21. Damaske, S., Smyth, J. M., Zawadzki, M. J. (2014). Has work replaced home as a haven? Reexamining Arlie Hochschild's Time Bind proposition with objective stress data. *Social Science and Medicine*. 115, 130–138.
22. Deci, E. L., Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development, and health. *Can. Psychol.* 49, 182–185. doi: 10.1037/a0012801
23. De Cooman, R., Vleugels, W. (2022). Person–Environment Fit: Theoretical Perspectives, Conceptualizations, and Outcomes. In book: *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. doi: 10.1093/acrefore/9780190224851.013.377
24. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*. 95, 3, 542—575. doi:10.1037/0033-2909.95.3.542
25. Dilani, A. (2008). Psychosocially Supportive Design: A Salutogenic Approach to the Design of the Physical Environment. https://www.researchgate.net/publication/265349464_Psychosocially_Supportive_Design_A_Salutogenic_Approach_to_the_Design_of_the_Physical_Environment.
26. Edwards J., Caplan R.D., and Harrison R.V. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research, in *Theories of organizational stress*, ed. Cooper C.L. Oxford: Oxford University Press, 28-67.
27. Edwards, J. R., Cooper, C. L. (2013). The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions. In C. Cooper (ed.). *From Stress to Well-being*. 1, 91–108. L.: Palgrave Macmillan.

28. Fredrickson, B. (2009). *Positivity: Groundbreaking research reveals how to embrace the hidden strength of positive emotions, overcome negativity, and thrive*. Crown Publishers/Random House.
29. Golembiewski, J.A. (2022). "Salutogenic Architecture", in *The Handbook of Salutogenesis*, ed. M.B. Mittelmark et al., 259-274. doi: 10.1007/978-3-030-79515-3_26
30. Golembiewski, J. A. (2016). The impact of workplace design on mental wellbeing: discoveries and future directions. Conference: The Workplace Health Promotion Network Annual Forum. <https://www.researchgate.net/publication/304254826>
_The_impact_of
_workplace_design_on_mental_wellbeing_discoveries_and_future_directions
31. Gönülateş, E. (2019). Quality of Item Pool (QIP) Index: A Novel Approach to Evaluating CAT Item Pool Adequacy. *Educational and Psychological Measurement* 79, 6, 1133-1155. doi: 10.1177/0013164419842215
32. Haapakangas, A., Sirola, P., Ruohomaki, V. (2022). Workspace use, perceived work environment and employee wellbeing – A case study of an activity-based office. 51st Nordic Ergonomics and Human Factors Society Conference. https://www.researchgate.net/profile/CeciliaOsterman/publication/364647449_NES2022_WORK_WELL_Conference_Proceedings/links/6355076796e83c26eb45c979/NES2022-WORK-WELL-Conference-Proceedings.pdf#page=108
33. Hähn, N., Essah, E., Blanusa, T. (2020). Biophilic design and office planting: a case study of effects on perceived health, well-being and performance metrics in the workplace. doi: 10.1080/17508975.2020.1732859
34. Hartig, T., Bringslimark, T., Patil, G. G. (2008). Restorative environmental design: What, when, where, and for whom. *Bringing buildings to life: The theory and practice of biophilic building design*, 133-151.
35. Hartig, T., Korpela, K., Evans, G. W., Gärling, T. (1997). A measure of restorative quality in environments. *Scandinavian Housing and Planning Research* 14, 4, 175-194. doi: 10.1080/02815739708730435

- 36.Haselsteiner, E. (2021). Gender Matters! Thermal Comfort and Individual Perception of Indoor Environmental Quality: A Literature Review. Rethinking Sustainability Towards a Regenerative Economy. *Future City*. doi: 10.1007/978-3-030-71819-0_9
- 37.Heerwagen, J.H., Haubach, J.G., Montgomery, J., Weimer, W.C. (1995). Environmental design, work, and well-being: managing occupational stress through changes in workplace environment. *Official Journal of the American Association of Occupational Health Nurses*. 43, 9, 458-68.
- 38.Herzberg, F. I., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). New York: John Wiley.
- 39.Hochschild, A. R. (2003). The Commercialization of intimate life: Notes from home and work. Berkeley: University of California Press.
- 40.Horelli, L. (2007). Constructing a theoretical framework for environmental child-friendliness. *Children, Youth and Environments*. 17, 4. 267–292.
- 41.IEA. (2003). IEA Triennial Report, 2000–2003, IEA Press, Santa Monica, CA.
- 42.Innstrand, S.T., Christensen, M., Gr̄edal, K., Banks, C. (2022). Within- and between-person changes in work practice and experiences due to COVID-19: Lessons learned from employees working from home, hybrid working, and working at the office. *Front Psychol*, 13:948516. doi: 10.3389/fpsyg.2022.948516
- 43.Ivanoff, D., Podolskiy, D. (2021). Workspace environment management: recent challenges and future trends for organizational psychology. *Organizational Psychology*, 2021, 11, 4, 190–202. [https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2022/01/10/1766696286/OrgPsy_2021_4\(9\)_Ivanoff-Podolskiy\(190-202\).pdf](https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2022/01/10/1766696286/OrgPsy_2021_4(9)_Ivanoff-Podolskiy(190-202).pdf)
- 44.Joy, A., and Haynes, B. P. (2011). Office design for the multi-generational knowledge workforce. *Journal of Corporate Real Estate*. 13, 4, 216–232. doi: 10.1108/14630011111214428
- 45.Karwowski, W. (2006). The discipline of ergonomics and human factors. *Handbook of human factors and ergonomics*, 1-31.
- 46.Kellert, S., and Calabrese, E. (2015). The Practice of Biophilic Design. <https://www.biophilic-design.com/>

47. Kelly, L., Jenkinson, C., and Ziebland, S. (2013). Measuring the effects of online health information for patients: item generation for an e-health impact questionnaire. *Patient education and counseling*. 93, 3, 433-438. doi: 10.1016/j.pec.2013.03.012.
48. Keyes, C.L.M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*. 61, 2, 121—140. doi:10.2307/2787065
49. Kropman, D., Appel-Meulenbroek, R., Bergefurt, L., LeBlanc, P. (2023) The business case for a healthy office; a holistic overview of relations between office workspace design and mental health, *Ergonomics*, 66:5, 658-675, doi: 10.1080/00140139.2022.2108905
50. Kvale, S. (2008). *Doing Interviews*. SAGE Publications Ltd., Thousand Oaks.
51. Lott, Y., Wöhrmann, A.M. (2023). Spillover and crossover effects of working time demands on work–life balance satisfaction among dual-earner couples: the mediating role of work–life conflict. *Curr Psychol* 42, 12957–12973. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03850-0>
52. McCoy, J.M. (2005). Linking the Physical Work Environment to Creative Context. *Journal of Creative Behavior*. 39, 3, 167-189. Doi: 10.1002/j.2162-6057.2005.tb01257.x
53. McElroy, J. C., and Morrow, P. C. (2010). Employee reactions to office redesign: A naturally occurring quasi-field experiment in a multi-generational setting. *Human Relations*. 63, 5, 609–636. doi: 10.1177/0018726709342932
54. Meyers-Levy, J., Zhu, R. (2007). The Influence of Ceiling Height: The Effect of Priming on the Type of Processing That People Use. *Journal of Consumer Research*, 34, 2, 174–186. doi: 10.1086/519146
55. Panchali, J., Seneviratne, S. M. (2019). Organizational cynicism and employee performance: evidence from a Sri Lankan audit sector. *Annals of Management and Organization Research*, 1: 2, 155–169. doi: 10.35912/amor.v1i2.409
56. Robinson, O. C., Lopez, F. G., Ramos, K., Nartova-Bochaver, S. (2013). Authenticity, social context, and well-being in the United States, England, and

- Russia: A three country comparative analysis. *J. Cross Cult. Psychol.* 44, 719–737. doi: 10.1177/0022022112465672
57. Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.
58. Selye, H. (1976) *Stress in Health and Disease*. Butterworths, Boston.
59. Snir, R., Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: towards a general model of heavy work investment. *Huma. Resour. Manag. Rev.* 22, 232–243. doi: 10.1016/j.hrmr.2011.11.011
60. Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., et al. (2007). The Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS): development and UK validation. *Health Qual Life Outcomes* 27, 5, 63. doi: 10.1186/1477-7525-5-63
61. Timm, S., Gray, W., Curtis, T., Chung, S. (2018). Designing for Health: How the Physical Environment Plays a Role in Workplace Wellness. *American Journal of Health Promotion*. doi: 10.1177%2F0890117118779463b.
62. Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8: 2, 84–97.
63. World Health Organization and Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background Document and Supporting Literature and Practices. World Health Organization. Available online at: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/113144> [accessed February 12, 2024]
64. Wroldsen, N., Follestad, B. (2018). *Using Restorative Circles in Schools: How to Build Strong Learning Communities and Foster Student Wellbeing*. Jessica Kingsley Publishers.