



## Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия

МОСПАН Анастасия Никитична

*Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва, Россия*

ОСИН Евгений Николаевич

*Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва, Россия*

ИВАНОВА Татьяна Юрьевна

*Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва, Россия*

РАССКАЗОВА Елена Игоревна

*Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва, Россия*

БОБРОВ Владислав Вячеславович

*Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва, Россия*

В статье проведен теоретический обзор подходов к исследованию баланса работы и жизни и представлены результаты эмпирического исследования этого конструкта на выборке сотрудников ( $N = 1205$ ) российской производственной компании из шести регионов страны. Опрос опирался на два подхода к измерению баланса, прямую субъективную оценку соотношений работы и жизни, а также оценку важности, вклада усилий и удовлетворенности состоянием дел в шести жизненных сферах (семья, работа, хобби, дружеские отношения, здоровье, образование). В качестве зависимых переменных выступали удовлетворенность жизнью, увлеченность работой, эмоциональное истощение и трудоголизм. С помощью конфирматорного факторного анализа были разработаны 11 коротких шкал, отражающих различные варианты соотношения работы и жизни (баланс, помеха, негативный перенос, позитивный перенос, компенсация, независимость) и достаточно надёжных для исследовательских целей. Предсказуемые слабые и умеренные связи показателей соотношения работы и жизни с зависимыми переменными свидетельствуют о валидности разработанных шкал. Позитивный баланс работы и жизни был более характерен для женщин, респондентов старшего возраста, с более высоким уровнем образования, должностным статусом и уровнем семейного дохода. С помощью иерархического регрессионного анализа получен ряд гендерных различий в связях показателей баланса и других зависимых переменных с расстановкой жизненных приоритетов и распределением вклада усилий по сферам жизни, свидетельствующие о различных подходах к достижению баланса работающими мужчинами и женщинами. Для благополучия работающих мужчин наиболее важным оказывается сбалансированное распределение приоритетов и усилий по сферам жизни, а для благополучия женщин — осознанная оценка работы в качестве жизненного приоритета в сочетании с вкладом усилий в семью и в собственное здоровье.

**Ключевые слова:** Баланс работы и жизни, удовлетворенность жизнью, увлеченность работой, эмоциональное истощение, трудоголизм, сферы жизни.

Исследование выполнено при поддержке РГНФ, проект № 15-06-10933 «Личностные, мотивационные и организационные ресурсы психологического благополучия в профессиональной деятельности».

## Подходы к изучению баланса работы и личной жизни

Давление рабочей сферы на личную жизнь существенно возросло за последние десятилетия. Причиной тому становится множество факторов, среди которых — развитие информационных технологий, повышенное внимание к качеству сервисных услуг, чрезмерная информационная нагрузка и увеличение скорости обработки информации (Guest, 2002). Так, в Великобритании, которая занимает лидирующую позицию в Европе по количеству рабочих часов, рабочее время сотрудника составляет не менее 48 часов в неделю. Вместе с тем повышается и интенсивность трудовой деятельности. Одновременно с этим качество личной и семейной жизни в целом снижается из-за роста числа неполных семей, а также нехватки домашних ресурсов и возможностей, возникающей из-за того, что все члены семьи трудоспособного возраста из разных социальных классов заняты оплачиваемым трудом (Guest, 2002). В результате этих процессов работа всё чаще начинает влиять на жизнь человека вне временных рамок официального рабочего дня, и примирять между собой требования работы и личной жизни становится всё труднее, что делает тему баланса работы и личной жизни крайне актуальной<sup>1</sup>.

Взаимоотношения между работой и личной жизнью могут быть описаны пятью основными моделями (Zedeck & Mosier, 1990; O'Driscoll, 1996). Сегментационная модель (segmentation model) предполагает, что рабочая и нерабочая сферы жизни независимы и не оказывают никакого влияния друг на друга. Модель побочного эффекта (spillover model), напротив, утверждает влияние одной сферы на другую в позитивном или негативном ключе. Компенсаторная модель (compensation model) представляет взаимосвязь рабочей и личной жизни таким образом, что при невыполнении требований одной сферы и недостаточной удовлетворенности ею человек может получить необходимое в другой сфере. Четвертая модель, инструментальная (instrumental model), предполагает, что одна сфера содействует успеху в другой сфере. Наконец, последняя модель, конфликтная (conflict model), постулирует неизбежность конфликтов и сложных решений при высоком уровне требований во всех сферах жизни. Основным недостатком перечисленных моделей является их описательный характер в отсутствие единой теории, которая описывала бы характер соотношения жизненных сфер.

Подход к исследованию отношений между работой и личной жизнью зависит от того, как этот феномен обозначается. Большинство подходов связаны с изучением конфликта или взаимодействия этих двух сфер, концентрируясь на источниках негативных переживаний: так, перечисленные выше модели в основном описывают дисбаланс между работой и жизнью, не уделяя достаточно внимания гармоничному соотношению (балансу) этих жизненных сфер. Понятие «баланс работы и личной жизни» является более сложным, но имеет потенциал для изучения условий гармонии между работой и остальной жизнью и связи этого состояния с психологическим благополучием (Guest, 2002). К сожалению, общепринятого определения баланса между работой и личной жизнью на данный момент не существует: различные подходы акцентируют успешность выполнения человеком требова-

<sup>1</sup> Термин «баланс работы и жизни» является более точным переводом англоязычного термина «work-life balance», однако в русскоязычном контексте более гармонично выглядит формулировка «баланс работы и личной жизни». В настоящей статье мы используем эти варианты термина как взаимозаменяемые.

ний в разных сферах жизни или удовлетворённость состоянием дел в этих сферах (Штроо, Кольцова, 2012). По мнению В. А. Штроо и Е. А. Кольцовой, само это понятие выглядит искусственным, поскольку за ним не стоит единого феномена.

Субъективно баланс между работой и личной жизнью может определяться чисто феноменологически как «воспринимаемый баланс между работой и остальной жизнью» (Guest, 2002, с. 263) или включать более объективные показатели, например, не только «удовлетворенность», но и «хорошее функционирование на работе и дома с минимальным ролевым конфликтом» (Clark, 2000). Одной из наиболее разработанных моделей баланса является трехкомпонентная теория (Greenhaus et al., 2003), которая включает в этот конструкт баланс времени, затраченного на рабочую и семейную жизнь, баланс психологической вовлеченности в каждую из ролей и баланс удовлетворенности от рабочей и семейной жизни. Нетривиальный вариант концептуализации баланса работы и личной жизни, опирающийся на деятельностно-смысловой подход, предложили В. А. Штроо и А. А. Козяк (2015), рассматривающие баланс работы и жизни как комплексное смысловое образование, которое включает в себя соотношение субъективной ценности работы и жизни, удовлетворённости этими сферами и представление об их идеальном соотношении, задаваемое в том числе и социальными нормами. Близкие идеи высказывал Дж. Кофодимос (Kofodimos, 1997), который рассматривал баланс как результат осознанного структурирования собственной жизни личностью с учётом своих потребностей, ценностей и внешних требований.

Если определение работы в различных исследованиях выглядит более или менее однозначным (оплачиваемая трудовая деятельность), то понятие «личной жизни» является более широким и размытым. Некоторые авторы (Greenhaus et al., 2003) ограничивают его семейной жизнью, другие, напротив, определяют его широко, как все, что не относится к работе (см. Штроо, Кольцова, 2012), включая в этот список не только семейную жизнь, но и хобби, волонтерскую деятельность, заботу о своём здоровье и психологическом благополучии и др.

Проблема баланса работы и жизни тесно связана с вопросом о границах между работой и личной жизнью человека. Так, респонденты в российском исследовании Е. А. Кольцовой определяли баланс работы и жизни как в субъективных терминах, так и в терминах наличия границ между работой и личной жизнью, умения разграничивать эти сферы (Кольцова, 2014). Благодаря развитию информационно-коммуникационных технологий граница между работой и личной жизнью становится все более размытой — как в пространстве, так и во времени. С одной стороны, это дает новые возможности зарабатывать больше и регулировать рабочий график, но в результате напряжение между работой и личной жизнью сохраняется или даже усиливается (Perrons, 2003). Некоторые сотрудники предпочитают работать дома, для других, напротив, важны пространственные рамки офиса, пусть даже гибкие (Clark, 2000). По данным некоторых исследований, виртуальный офис может оказывать негативное влияние на семейные взаимоотношения (Hartman et al., 1991), а также является фактором, провоцирующим трудовоголизм (Olson and Primps, 1984).

Временные рамки работы не менее важны. По данным исследований, 48 рабочих часов в неделю являются оптимальным максимумом рабочего времени; все, кто работает большее количество часов, подвержены риску столкнуться с дисбалансом между работой и личной жизнью (Sparks et al., 1997; Spurgeon, 2003). В законодательстве ряда европейских стран существуют ограничения на максимальную продолжительность рабочей недели (35-40 часов); по данным опросов, люди считают такой режим работы оптимальным (см. Boniwell, Osin, 2015). Несмотря на то, что люди постоянно стремятся иметь больше свободного времени, нехватка или полное отсутствие работы, избыток свободного времени также вызывают неудовлетворённость и переживание дисбаланса жизненных сфер. Это связано с тем, что работа не

только позволяет человеку обеспечить социальный статус и необходимый уровень дохода для удовлетворения требований в других сферах жизни (Jahoda, 1982), но и помогает структурировать время, поддерживать определённый режим дня (Bond & Feather, 1988).

В последнее время получают распространение нестандартные режимы рабочего дня и свободный график: условия, когда сотрудник может самостоятельно выбирать режим и продолжительность рабочего дня, как правило, способствуют более высокому уровню благополучия и воспринимаемого баланса работы и жизни (Tausig & Fenwick, 2001). Исключение составляют лишь сотрудники, склонные к трудоголизму, который в таких условиях может прогрессировать. К трудоголикам относят людей, работающих большее количество часов, чем требуется, даже когда в этом нет необходимости, и в ущерб другим жизненным возможностям, в том числе личной жизни (Guest, 2002). Большинство исследователей проводят различие между трудоголиками и теми, кто перегружен работой (*overworkers*) (Peiperl & Jones, 2000): первые не только перерабатывают, но сами выбирают это и получают удовольствие от работы, вторые же, как правило, предпочли бы не работать дополнительные часы, но не готовы изменить эту ситуацию или не имеют такой возможности. Своего рода противоположностью трудоголизма можно считать дауншифтинг, когда человек осознанно отказывается от работы (Штроо, Кольцова, 2012).

Многочисленные исследования посвящены изучению психологических последствий и критериев баланса работа—жизнь. Результаты их свидетельствуют о том, что дисбаланс работы и жизни негативно отражается как на психологическом благополучии человека в целом, так и на состоянии дел в отдельных жизненных сферах, и имеет системные последствия. Так, например, было выявлено, что конфликт рабочей и личной сферы у одного из супругов приводит к неудовлетворенности собственной семейной жизнью у обоих (Mauno & Kinnunen, 1999). Избыточное количество рабочих часов в наибольшей степени провоцирует негативное влияние работы на личную жизнь; этот дисбаланс усиливается при наличии детей, однако значимых различий между семьями с двумя работающими родителями и с одним не обнаружено (White et al., 2003).

На уровень баланса работа-жизнь влияет и тип трудовой занятости: виртуальный офис, работа на дому и работа в офисе. Работа на дому оказывает наиболее позитивное влияние на баланс, помогая сохранить три-четыре свободных часа в неделю, а дистанционная работа (виртуальный офис), напротив, чаще связана с переживанием дисбаланса (Hill et al., 2003). Работники государственного сектора испытывают меньший конфликт между работой и личной жизнью, чем работники частного сектора, а также имеют более высокий уровень удовлетворенности семейной жизнью и больше свободного времени (Buelens & Van den Broeck, 2007).

Дж. Гринхаус с коллегами обнаружили, что вклад баланса работы и семейной жизни в общее качество жизни зависит от того, сколько времени и усилий человек вкладывает в эти сферы, насколько субъективно вовлечён в исполнение рабочих и семейных ролей и удовлетворён этим (Greenhaus et al., 2003). Если уровень вклада, вовлечённости и удовлетворённости низкий, баланс работа—жизнь не связан с качеством жизни; лишь при высоком уровне этих переменных связь обнаруживается. При этом люди, вовлеченные в семейную сферу и получающие от нее удовольствие, имеют более высокий уровень качества жизни, чем те, кто вовлечен в работу. Эти результаты говорят о важности учёта субъективной ценности и смысла работы и личной жизни.

В исследовании Д. Геста предпринята попытка выявить детерминанты баланса, характер его проявления и последствия (Guest, 2002). Факторы баланса включают организационные (требования и культура работы и личной жизни) и индивидуальные параметры

(рабочая ориентация, личность, энергия, персональный контроль и защитные механизмы, пол, возраст, этап жизни и карьеры). Характер баланса можно определить через субъективные или объективные индикаторы. К первым относится баланс при одинаковом внимании к рабочей и личной сфере, баланс при центральной роли личной жизни и баланс при центральном положении работы, избыточное влияние работы на личную жизнь и чрезмерное влияние личной жизни на работу. К объективным параметрам относятся количество рабочих часов, свободное время и семейные роли. Зависимыми переменными выступали удовлетворенность работой и жизнью, психологическое здоровье и благополучие, стресс и заболевания, успешное выполнение требований дома и на работе, влияние на других людей в сфере личной жизни и на работе. Д. Гест обнаружил, что большинство перерабатывающих (по количеству часов) людей испытывают дисбаланс работа—жизнь, особенно при высоком уровне дохода и на высоких управленческих должностях. Также в большей степени дисбаланс свойственен женщинам, чем мужчинам, а также тем, у кого есть дети на иждивении, и тем, у кого несколько рабочих мест. Более низкий уровень дисбаланса был обнаружен в организациях с дружелюбной атмосферой, где сотрудники обладают большей автономией и имеют возможность прямого участия в политике организации.

Наиболее масштабное качественное исследование темы баланса работа-жизнь было проведено в семи странах (Индия, Япония, Южной Африке, США, Нидерландах, Норвегии и Великобритании) (Lewis et al., 2007). Цель исследования заключалась в изучении опыта, качественных различий в понимании темы баланса в связи с контекстом работы и семьи, а также культуры. С помощью критического дискурс-анализа изучались три допущения: гендерная нейтральность баланса работа—жизнь, баланс работа—жизнь как результат индивидуального выбора, а также независимость этого явления от культурного контекста. Полученные результаты показали, что, несмотря на стремление сделать тему баланса независимой от гендерной принадлежности, на практике большинство респондентов связывают ее с женщинами. При этом женщины стараются быть настолько же успешными на работе, как и мужчины, чтобы быть полноценными членами команды (Smithson, 2005). Представление о том, что баланс работа—жизнь находится в руках индивида, маскирует вклад социальных и организационных факторов. Результаты также показали, что тема и постановка проблемы баланса работа—жизнь распространяется из США и Великобритании в другие страны, при этом часто игнорируются особенности местной культуры (например, в Индии).

Вопрос о том, в какой степени баланс работы и жизни зависит от индивидуального выбора, пока остается открытым. С одной стороны, работник способен влиять на соотношение рабочей и личной сферы в своей жизни, вкладывая различное количество времени и/или сил. С другой стороны, возможности такого регулирования зависят от социального контекста (таких факторов, как социальный статус, уровень дохода) и организационного контекста (например, наличие в компании опции гибкого графика). Более того, компания может манипулировать представлением сотрудника о наличии выбора, повышая или понижая рабочие обязательства (Appelbaum & Berg, 2001; White et al., 2003). Лишь в ситуации, когда работник добровольно принимает решение об изменении графика, это приводит к позитивным результатам и улучшает показатели баланса работы и жизни (Tausig & Fenwick, 2001). Как отмечает Ф. Уильямс, интервенции, направленные на улучшение баланса работы и жизни, должны учитывать три контекста, помогая человеку обеспечивать в своей жизни достаточное время и пространство для заботы о себе (отдых, здоровье, духовность и пр.), о других (о семье, детях и пр.), а также о работе (возможность обеспечивать себя, регулировать свой вклад времени и пр.). Целостная социальная поддержка сотрудников, способствующая

щая повышению баланса, должна включать меры, направленные на поддержку во всех трёх контекстах (Williams, 2001).

Помимо зарубежных исследований, проблема баланса работа жизнь изучалась и в отечественной психологии. Так, например, И. Монахова изучала баланс работы и личной жизни в смешанном исследовании на выборке фрилансеров (Монахова, 2016). Путем теоретического и эмпирического анализа автор обнаружила две группы факторов, влияющих на баланс и обозначенных как обязанности и ресурсы. В категорию «обязанности» входят часы работы (в неделю), эмоциональное напряжение от работы, множественная занятость (совмещение фриланса с работой в организации), уход за ребенком до трех лет и совместное проживание с партнером. К ресурсам относятся доход и субъективная оценка уровня профессионального мастерства. В количественной серии исследования были получены отрицательные связи обязанностей с удовлетворенностью балансом работы и жизни и положительные связи ресурсов.

Исследование Е. А. Кольцовой (2014) было посвящено изучению представлений сотрудников российских организаций о том, что представляет собой баланс, и что на него влияет. По мнению респондентов, для достижения хорошего баланса между работой и жизнью необходимо умение ставить конкретные цели и задачи, самоконтроль и дисциплина, умение разграничивать рабочее и личное время, а также работа, которая нравится и соответствует личным ожиданиям.

Итак, как показывает краткий проделанный обзор, современная психология располагает большим количеством вариантов определения и операционализации понятия «баланс между работой и личной жизнью» (*Work-Life Balance*). Одной из проблем в определении термина «баланс работа—жизнь» является смягчение границ между этими сферами. Под словом «работа» подразумевается карьера, специальность и профессиональная деятельность человека в целом. Категория «личная жизнь», напротив, включает в себя хобби, увлечения, общение с семьей, близкими друзьями, романтические отношения, саморазвитие, здоровье (Dragani, 2012). Но если раньше в период 1960—1970-х годов разделение между сферами было четко определено, то теперь, благодаря новым информационным технологиям мобильной связи и интернета, работа и личная жизнь находятся в периодическом смешении (Hill et al., 1998).

Наиболее общая классификация современных взглядов на баланс между работой и личной жизнью позволяет разделить общую (субъективную) оценку баланса и структурный подход к его изучению (Grzywacz & Carlson, 2007). Первый подход рассматривает в целом жизненную ситуацию человека, которому предлагается оценить воспринимаемый баланс (Clark, 2000). Структурный подход, напротив, рассматривает баланс как сложный конструкт, включающий ряд теоретически обоснованных компонентов, связи которых должны быть эмпирически показаны (Edwards & Vagozzi, 2000). Так, например, Дж. Гринхаус с коллегами полагают, что баланс работа—жизнь зависит от баланса времени, вовлеченности и удовлетворенности (Greenhaus et al., 2003).

Сочетания различных компонентов баланса позволяют описать психологически более сложные ситуации, по сравнению с одномерным субъективным подходом. Так, Й. Рантанен и коллеги (Rantanen, 2008) разработали типологию из четырех состояний баланса, задаваемых комбинациями значений по двум измерениям: 1) переживание конфликта между работой и жизнью и 2) переживание синергии между работой и жизнью. Активный баланс связан с высокими требованиями к функционированию в личной жизни и на работе, с одной стороны, и высоким уровнем ресурсов, с другой стороны, что вызывает одновременно переживание конфликта ролей (на работе и в жизни) и их взаимовыгодного взаимодействия. Пассивный

баланс, наоборот, связан с небольшими затратами при низком уровне ресурсов, в результате чего человек не испытывает ни конфликта, ни положительного взаимодействия ролей на работе и в жизни — это состояние низкой ролевой вовлечённости. Неблагоприятный баланс наступает при наличии ролевого конфликта, но отсутствии синергии ролей, когда человек не обладает достаточным количеством ресурсов для выполнения запрашиваемых той или иной ролью требований. Благотворный баланс, напротив, характеризуется высоким уровнем наличия ресурсов, низкими требованиями ролей, что приводит к уменьшению ролевого конфликта и переживанию благоприятного взаимодействия двух жизненных сфер.

Ни один из двух подходов по отдельности (ни субъективный, ни структурный) не дает полной картины баланса работы и жизни. Поэтому в настоящем исследовании мы ставим целью изучить баланс работы и жизни у российских сотрудников с использованием обоих подходов — как прямой оценки баланса работы и жизни, так и оценки их переживаемого соотношения. В качестве предикторов баланса мы рассматриваем субъективную оценку состояния различных жизненных сфер. В предыдущем исследовании (Моспан, 2014) была проведена апробация краткой субъективной шкалы для измерения баланса работы и жизни, установлены связи показателей баланса работа—жизнь с демографическими, психологическими и карьерными характеристиками индивидов. Было обнаружено, что субъективная неудовлетворенность балансом работы и личной жизни наиболее характерна для мужчин и сотрудников среднего возраста, а также прямо связана с уровнем образования и должностным статусом. Однако использование субъективного подхода не позволило определить, какой характер соотношений между работой и личной жизнью стоит за переживанием баланса или дисбаланса и какому вкладу усилий в различные сферы жизни оно соответствует. В настоящем исследовании мы ставим целью пролить свет на эти вопросы, используя более сложную методологию измерения баланса работы и жизни.

## Метод

### Выборка

Выборку исследования составили сотрудники (N = 1205) производственной компании, работающей в сфере энергетики, в шести регионах Центрального и Северо-западного федеральных округов России (Архангельск, Ярославль, Новгород, Тверь, Вологда, Кострома). В выборку вошли 35,3% женщин и 64,7% мужчин. Возраст респондентов составлял от 18 до 75 лет (средний возраст 39,8 лет; стандартное отклонение 12,1, значимых различий по среднему возрасту между мужчинами и женщинами не было). Большинство респондентов имели одно или несколько высших образований (49,4%) или среднее профессиональное образование (36,1%), лишь небольшая часть сотрудников сообщали о неполном высшем или среднем образовании (14,5%). По должности сотрудники были сгруппированы в три группы: рабочие 1–8 разрядов (50,0%), специалисты и служащие (32,6%), менеджмент (17,4%).

### Инструменты

#### *Соотношение работы и личной жизни*

Для измерения баланса между работой и личной жизнью с помощью субъективного подхода нами была разработана методика субъективной оценки соотношения работы и жизни. На основе совокупности теорий, описывающих проблемы баланса работы и жизни, мы сформулировали широкий круг различных вариантов их соотношения: баланс, помеха, нега-

тивный перенос, независимость, позитивный перенос и компенсация (Таблица 1). Полностью использованный набор утверждений представлен в Приложениях 1 и 2. Утверждения оценивались по пятибалльной шкале ответа.

Таблица 1. Соотношение критериев со субшкалами методики

| Критерий           | Субшкала   |
|--------------------|--|
| Баланс             | «Общая оценка баланса»   |
| Помеха             | «Работа мешает личной жизни»<br>«Личная жизнь мешает работе»                               |
| Негативный перенос | «Негативный перенос работы на личную жизнь»<br>«Негативный перенос личной жизни на работу» |
| Независимость      | «Работа как заработок»<br>«Независимость работы и жизни»                                   |
| Позитивный перенос | «Работа как источник сил для жизни»<br>«Личная жизнь как источник сил для работы»          |
| Компенсация        | «Работа как уход от личных проблем»<br>«Личная жизнь как уход от работы»                   |

### ***Баланс жизненных сфер***

Одним из авторов, Е. И. Рассказовой была разработана анкета «Оценка жизненных сфер». В рамках процедуры респонденту предлагаются названия шесть жизненных сфер («Семья, близкие отношения», «Работа», «Хобби и увлечения», «Друзья, общение», «Здоровье, хорошая физическая форма», «Обучение, саморазвитие»). Респондента просят оценить эти сферы по нескольким критериям, пользуясь семибалльной шкалой: 1) важность (от «совсем не важна» до «очень важна»), 2) реальный вклад времени и сил в эту сферу (от «совсем не вкладываю» до «трачу почти всё своё время и силы»), 3) желаемый (идеальный) вклад в эту сферу (от «значительно меньше» до «значительно больше»), а также 4) удовлетворённость состоянием дел в этой сфере жизни (от «совершенно не удовлетворён» до «полностью удовлетворён»).

Дополнительными методиками для оценки конвергентной и дискриминантной валидности полученных шкал выступали «Шкала общей удовлетворённости жизнью» Э. Динера (Осин, Леонтьев, 2008), «Утрехтская шкала увлечённости работой» В. Шауфели (Кутузова, 2006), «Голландская шкала зависимости от работы (трудоголизма)» В. Шауфели и коллег (адаптация А. В. Ловакова, готовится к публикации), а также субшкала эмоционального истощения из «Шкалы выгорания» К. Маслач (Водопьянова, Старченкова, 2008).

### ***Демографические переменные***

Помимо пола, возраста, образования и должности, респонденты также сообщали о своем семейном статусе, наличии несовершеннолетних детей, уровне семейного дохода (пятибалльная порядковая шкала).

### **Процедура**

Исследование проводилось с помощью компьютерной платформы, размещённой на сервере предприятия. По приглашению работников кадровых служб, прошедших тренинг по работе с методиками, сотрудники заполняли анкету в рабочее время, на специально отведённых автоматизированных рабочих местах. С целью снижения вероятности социально желательных ответов анкета была анонимной.

Для количественной обработки данных использовались статистические пакеты IBM SPSS Statistics 20, а также Mplus 7.31. На первом этапе мы стремились выделить набор коротких шкал, измеряющих различные варианты соотношения работы и личной жизни. На втором этапе анализа мы изучали связи этих показателей друг с другом и с другими индикаторами психологического благополучия на работе и в жизни в целом. На третьем этапе мы изучали связи показателей баланса с расстановкой жизненных приоритетов у сотрудников.

## Результаты

### *Структура методики оценки соотношения работы и личной жизни*

Для анализа структуры методики использовался конфирматорный факторный анализ в системе Mplus с робастной статистикой MLM (хи-квадрат Саторра—Бентлера), переменные моделировались как интервальные. Мы ставили задачу получить короткие шкалы, образованные однородными утверждениями (парселы), а затем на их основе разработать составные индикаторы. Анкеты небольшой части респондентов ( $N = 20$ ) включали пропущенные данные и были исключены на этом этапе анализа.

Теоретическая модель для 36 переменных, сгруппированных в девять факторов, показала неудовлетворительное соответствие данным ( $\chi^2(558) = 328.73$ , CFI = .817, RMSEA = .064, 90%CI: .062—0.066, SRMR = .087). По итогам анализа индексов модификации мы исключили три утверждения с двойными нагрузками (14, 29, 36) и добавили ковариацию ошибок для пары утверждений (4 и 5) со сходными формулировками. Два крупных фактора были разбиты на более мелкие. Итоговая структура из 11 факторов для 33 утверждений показала приемлемое соответствие данным ( $\chi^2(439) = 1564.88$ , CFI = .918, RMSEA = .047, 90%CI: .044—0.049, SRMR = .054).

Поскольку исследование является поисковым и не опирается на единую теоретическую модель, для изучения связей полученных парселов друг с другом мы провели эксплораторный факторный анализ суммарных показателей (робастная статистика MLR с косоугольным вращением Geomin). На основе анализа индексов соответствия была выбрана четырехфакторная структура ( $\chi^2(17) = 251.78$ , CFI = .948, RMSEA = .108, SRMR = .023) (Таблица 2); модели с более высокой размерностью не сходились.

Таблица 2. Факторная структура методики оценки соотношения работы и личной жизни

| Группа                             | F1   | F2   | F3   | F4   |
|------------------------------------|------|------|------|------|
| Общая оценка баланса               | -.36 | .65  | .15  | -.02 |
| Работа мешает жизни                | .63  | -.17 | -.01 | .20  |
| Жизнь мешает работе                | .84  | -.07 | .01  | -.03 |
| Негативный перенос работы на жизнь | .69  | .03  | -.38 | .12  |
| Негативный перенос жизни на работу | .80  | .01  | -.16 | .12  |
| Работа как заработок               | .48  | -.02 | .33  | .45  |
| Независимость работы и жизни       | -.06 | .30  | .70  | .14  |
| Работа как источник сил            | -.12 | .74  | -.12 | -.55 |
| Личная жизнь как источник сил      | -.08 | .71  | -.16 | .16  |
| Работа как уход от личных проблем  | .27  | .47  | -.23 | -.01 |
| Личная жизнь как уход от работы    | .19  | .54  | .07  | .49  |

В первый фактор, отражавший конфликтные варианты соотношений между работой и личной жизнью, с высокими нагрузками вошли шкалы помехи и негативного переноса. Во второй фактор, отражавший синергические соотношения между работой и жизнью, вошли с высокими нагрузками шкалы позитивного переноса, баланса и ухода. Субшкала, образован-

ная двумя пунктами, отражающими субъективный баланс работы и жизни, показала противоположные нагрузки на факторы конфликта и гармонии. Третий фактор отражал независимость работы и личной жизни, а четвёртый — ситуацию отчуждённого труда, при которой работа рассматривается как средство заработка и вытягивает силы, а личная жизнь — как способ убежать от работы. Корреляции между полученными факторами были слабыми (от -.06 до .18).

Поскольку исследование имеет эксплораторный характер, мы использовали показатели по первичным шкалам (парселам) для более подробного изучения связей различных характеристик баланса работы и жизни с другими переменными. Надёжность полученных показателей и описательные статистики для мужчин и женщин представлены в Таблице 3. Большинство парселов демонстрируют достаточно высокую надёжность для исследовательских целей ( $\alpha > .6$ ). На основе полученной факторной структуры могут быть рассчитаны суммарные показатели по двум вторичным факторам: конфликт ( $\alpha = 0,91$ ), в который входят четыре шкалы помехи и негативного переноса, а также гармония ( $\alpha = .80$ ), в который входят четыре шкалы позитивного переноса и ухода.

Таблица 3. Надёжность и гендерные различия по показателям методики оценки соотношений работы и личной жизни

| Шкала                              | № пунктов  | $\alpha$ | Мужчины<br>(N = 766)<br>M(SD) | Женщины<br>(N = 419)<br>M(SD) | d Коэна |
|------------------------------------|------------|----------|-------------------------------|-------------------------------|---------|
| Общая оценка баланса               | 18 27      | .70      | 3.63 (.86)                    | 3.84 (.74)                    | .26***  |
| Работа мешает жизни                | 1 2 3      | .92      | 2.63 (1.02)                   | 2.60 (1.07)                   | -.03    |
| Жизнь мешает работе                | 4 5 7 8 15 | .88      | 2.13 (.87)                    | 1.81 (.74)                    | -.38*** |
| Негативный перенос работы на жизнь | 6 25 33    | .66      | 2.76 (.86)                    | 2.70 (.88)                    | -.07    |
| Негативный перенос жизни на работу | 17 26 34   | .82      | 2.45 (.94)                    | 2.25 (.82)                    | -.23*** |
| Работа как заработок               | 9 28       | .82      | 3.09 (1.11)                   | 2.90 (1.14)                   | -.17**  |
| Независимость работы и жизни       | 16 24 32   | .67      | 3.30 (.85)                    | 3.39 (.84)                    | .10     |
| Работа как источник сил            | 10 19 20   | .75      | 3.22 (.85)                    | 3.34 (.78)                    | .15*    |
| Личная жизнь как источник сил      | 11 21 30   | .72      | 3.67 (.76)                    | 3.77 (.71)                    | .13*    |
| Работа как уход от личных проблем  | 12 22 31   | .74      | 3.10 (.90)                    | 3.27 (.81)                    | .20**   |
| Личная жизнь как уход от работы    | 23 13 36   | .55      | 3.54 (.79)                    | 3.60 (.72)                    | .07     |

Примечание: уровень значимости *t* Стьюдента: \*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ .

Полученные данные о гендерных различиях свидетельствуют, что баланс работы и жизни более характерен для женщин, которые склонны рассматривать личную жизнь как источник сил для работы и наоборот, а работу — как способ уйти от личных проблем. Мужчины, напротив, чаще сообщают о том, что личная жизнь мешает работе, при этом последняя реже выступает для мужчин только лишь средством заработка, в отличие от женщин.

### Связи показателей соотношения работы и личной жизни с другими переменными

Связи показателей баланса с показателями удовлетворенности жизнью, увлеченности работой, эмоционального истощения и трудоголизма (корреляции Пирсона) представлены в Таблице 4. Шкалы, отражающие дисбаланс работы и личной жизни, продемонстрировали отрицательные связи с общей удовлетворённостью жизнью и увлечённостью работой, а шкалы, отражающие гармонию работы и личной жизни, напротив, были прямо связаны с удовлетворённостью жизнью и увлечённостью работой. Показатель эмоционального истощения продемонстрировал противоположный паттерн.

Таблица 4. Связи показателей соотношения работы и личной жизни с показателями благополучия (N=1185)

| Показатели                         | Удовл-ть жизнью | Увлеченность работой | Эмоциональное истощение | Трудоголизм |
|------------------------------------|-----------------|----------------------|-------------------------|-------------|
| Общая оценка баланса               | .26***          | .38***               | -.36***                 | .02         |
| Работа мешает жизни                | -.17***         | -.19***              | .46***                  | .30***      |
| Жизнь мешает работе                | -.14***         | -.29***              | .40***                  | .12***      |
| Негативный перенос работы на жизнь | -.10**          | -.11***              | .43***                  | .35***      |
| Негативный перенос жизни на работу | -.14***         | -.28***              | .42***                  | .15***      |
| Работа как заработок               | -.21***         | -.33***              | .36***                  | .00         |
| Независимость работы и жизни       | .04             | .08**                | -.07*                   | -.05        |
| Работа как источник сил            | .31***          | .50***               | -.33***                 | .14***      |
| Личная жизнь как источник сил      | .24***          | .36***               | -.21***                 | .21***      |
| Работа как уход от личных проблем  | .04             | .25***               | .01                     | .23***      |
| Личная жизнь как уход от работы    | .09**           | .04                  | .08**                   | .07*        |

Примечание: уровень значимости \*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ .

Показатель трудоголизма оказался прямо связан как с показателями дисбаланса, так и с показателями гармонии, и не обнаружил связи с общей субъективной оценкой баланса работы и жизни, что свидетельствует об амбивалентном характере отношений между работой и личной жизнью у респондентов, склонных к трудоголизму.

Для изучения связей показателей баланса работы и жизни с демографическими переменными, измеренными по порядковой шкале, мы использовали коэффициент корреляции Спирмена. Поскольку полученные связи довольно существенно различались у мужчин и женщин, они представлены отдельно в Таблице 5.

Таблица 5. Связи показателей соотношения работы и личной жизни с демографическими переменными у мужчин (М; N = 766) и женщин (Ж; N = 419)

| Показатели                         | Возраст |        | Образование |        | Должность |         | В браке |        | Дети  |      | Доход   |         |
|------------------------------------|---------|--------|-------------|--------|-----------|---------|---------|--------|-------|------|---------|---------|
|                                    | М       | Ж      | М           | Ж      | М         | Ж       | М       | Ж      | М     | Ж    | М       | Ж       |
| Общая оценка баланса               | .05     | -.04   | .02         | .07    | .04       | .05     | .01     | .02    | -.03  | -.03 | .23***  | .11*    |
| Работа мешает жизни                | -.07    | .02    | .00         | .05    | .01       | .06     | .01     | -.02   | .07   | .12* | -.18*** | -.10*   |
| Жизнь мешает работе                | .04     | .01    | -.17***     | -.11*  | -.13***   | -.11*   | -.01    | -.01   | .02   | .11* | -.14*** | -.11*   |
| Негативный перенос работы на жизнь | .09**   | -.01   | .04         | .11*   | .13***    | .06     | .06     | -.04   | .08*  | .03  | -.08*   | -.01    |
| Негативный перенос жизни на работу | .06     | .02    | -.12**      | .01    | -.07      | -.05    | .02     | -.02   | .01   | -.03 | -.09*   | -.04    |
| Работа как заработок               | .07*    | -.01   | -.15***     | -.15** | -.20***   | -.16*** | -.00    | -.13** | .06   | .04  | -.13*** | -.30*** |
| Независимость раб. и жизни         | -.05    | .02    | -.08*       | -.14** | -.16***   | -.10    | -.07    | -.05   | .02   | .04  | -.03    | -.05    |
| Работа как источник сил            | .11**   | .03    | -.05        | -.03   | .07*      | .08     | .05     | .01    | .03   | -.09 | .26***  | .22***  |
| Личная жизнь как источник сил      | .10**   | -.08   | .03         | .04    | .07       | .02     | .10**   | .08    | .10** | .01  | .19***  | .03     |
| Работа как уход от личных проблем  | .08*    | .05    | -.08*       | -.03   | -.01      | .02     | .00     | -.05   | .01   | -.08 | -.00    | -.03    |
| Личная жизнь как уход от работы    | -.03    | -.14** | -.03        | .01    | -.02      | -.05    | .05     | -.08   | .03   | -.03 | .07*    | -.08    |

Примечание: уровень значимости \*\*\*  $p < 0,001$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*  $p < 0,05$ .

Респонденты более старшего возраста, с более высоким уровнем образования и должностным статусом, а также с более высоким уровнем семейного дохода склонны переживать соотношение работы и личной жизни скорее как гармоничное. Связи показателей соотношения работы и личной жизни с уровнем семейного дохода оказались наиболее тесными.

Наличие детей связано с несколько более высокой выраженностью конфликта между работой и личной жизнью как у мужчин, так и у женщин. Однако у мужчин брак и наличие детей связаны также с переживанием позитивного вклада личной жизни в работу.

### Связь субъективной оценки баланса и соотношения жизненных приоритетов

Для проверки гипотезы о гендерных различиях в оценке жизненных приоритетов и вклада усилий в различные сферы жизни мы использовали дисперсионный анализ, в котором сфера жизни была задана как внутригрупповой фактор, а гендер — как межгрупповой фактор. Средние показатели для этих переменных отражены на Рисунках 1 и 2.

Для оценок важности наиболее существенным оказался вклад сферы ( $F(5;6020) = 402.45, p < .001, \eta^2 = .25$ ), а вклады гендера ( $F(1;1204) = 21.28, p < .001, \eta^2 = .02$ ) и эффекта взаимодействия ( $F(5;6020) = 12.08, p < .001, \eta^2 = .01$ ) — более слабыми. По данным теста post-hoc (критерий Бонферрони,  $p < .001$ ), женщины считают более важными семью, здоровье и работу.

Для оценок распределения усилий различия по сферам жизни также оказались наиболее выраженными ( $F(5;6020) = 552.83, p < .001, \eta^2 = .32$ ), эффект взаимодействия гендера и сферы жизни также был значимым ( $F(5;6020) = 27.80, p < .001, \eta^2 = .02$ ), а эффект гендера — статистически недостоверным ( $F(1;1204) = .10, p = .75$ ). По данным теста post-hoc (критерий Бонферрони,  $p < .01$ ), женщины вкладывают больше сил в работу и семью, а мужчины — в свои любимые занятия.

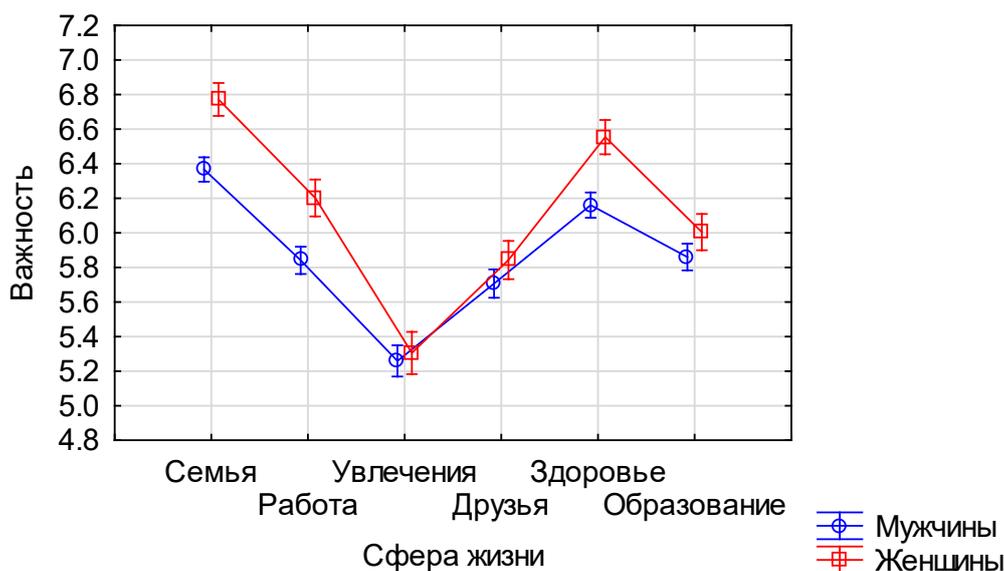


Рисунок 1. Средние показатели важности сфер жизни (с 95% доверительным интервалом)

Для изучения того, как расстановка жизненных приоритетов и распределение усилий между различными сферами жизни связаны с благополучием и переживанием баланса работы и личной жизни, мы разработали серию иерархических регрессионных моделей. В качестве зависимых переменных выступали средний показатель удовлетворённости состоянием дел в шести сферах жизни ( $\alpha = .88$ ), показатель удовлетворённости жизнью, а также показатели конфликта и гармонии между работой и личной жизнью, рассчитанные на основе вторичных факторов по методике субъективной оценки соотношения работы и личной жизни.

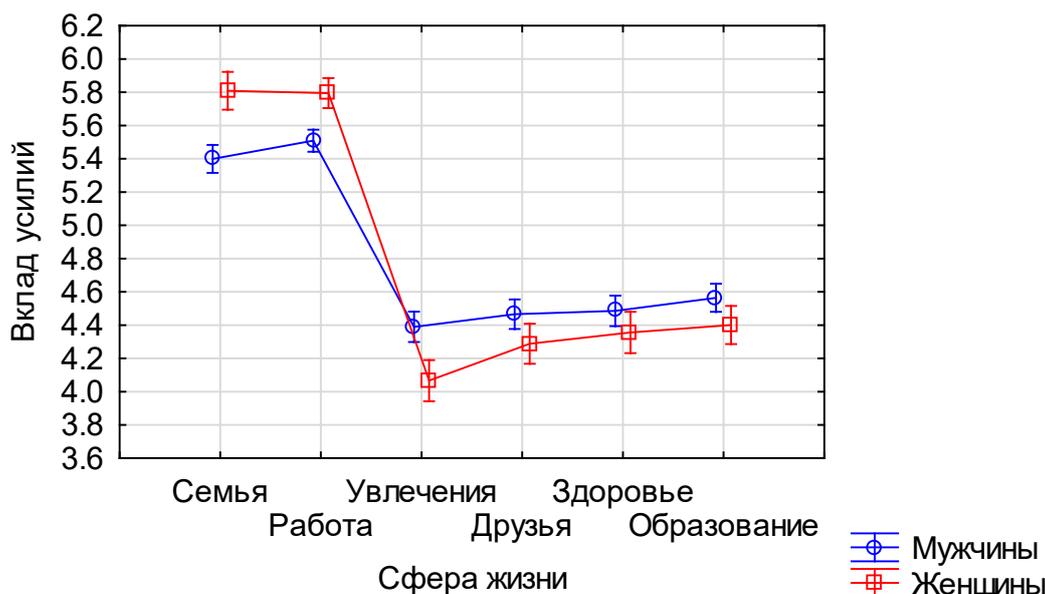


Рисунок 2. Средние показатели вклада усилий по сферам жизни (с 95% доверительным интервалом)

Поскольку мы ожидали, что эти связи будут зависеть от гендера, данные мужчин и женщин были проанализированы отдельно. На первом шаге регрессии в модель вводились демографические переменные (возраст, образование, должность, семейный статус, наличие детей, уровень дохода семьи), на втором шаге — показатели жизненных приоритетов (оценка важности шести сфер жизни), на третьем — показатели вклада усилий в каждую из шести сфер жизни. Предварительно мы убедились в отсутствии выраженной мультиколлинеарности предикторов: значения показателя *tolerance* превышали .30, а значения показателя *VIF* — не превышали 3, что позволяет использовать этот набор предикторов в единой модели (Tabachnick, Fidell, 2007). Полученные результаты представлены в Таблице 6 (для краткости мы представили в таблице только стандартизованные коэффициенты для переменных, впервые введённых на каждом шаге; полные результаты доступны по запросу).

Показатель общей удовлетворённости жизнью продемонстрировал более тесную связь с демографическими переменными, чем показатель удовлетворённости жизнью по областям и индикаторы гармонии и конфликта между работой и личной жизнью. Во всех случаях наиболее сильный вклад в зависимые переменные вносил уровень семейного дохода.

При контроле демографических переменных, у мужчин удовлетворённость жизнью и показатели гармонии и конфликта работы и личной жизни были более тесно связаны с расстановкой жизненных приоритетов, чем с оценкой вклада усилий в разные сферы жизни. У женщин, напротив, распределение усилий по сферам жизни предсказывало удовлетворённость жизнью лучше, чем расстановка приоритетов, а для показателей гармонии и конфликта вклад этих групп переменных был сопоставимым.

Общая удовлетворённость жизнью у мужчин была позитивно связана с важностью образования, а у женщин — с важностью семьи и с вкладом усилий в семью. Сфера здоровья у женщин показала парадоксальный эффект: важность здоровья была обратно связана с удовлетворённостью жизнью, а вклад усилий в здоровье — напротив, позитивно. Можно предположить, что деятельность по поддержанию здоровья важна для благополучия женщин, однако становится для них жизненным приоритетом лишь тогда, когда со здоровьем возникают проблемы.

Таблица 6. Результаты иерархического регрессионного анализа

| Предиктор              | Удовл-ть жизнью |        | Удовл-ть по областям |        | Конфликт Р—Ж |         | Гармония Р—Ж |        |
|------------------------|-----------------|--------|----------------------|--------|--------------|---------|--------------|--------|
|                        | М               | Ж      | М                    | Ж      | М            | Ж       | М            | Ж      |
| R <sup>2</sup> общий   | .16***          | .26*** | .46***               | .37*** | .07***       | .17***  | .20***       | .13*** |
| Шаг 1, ΔR <sup>2</sup> | .13***          | .20*** | .04***               | .05**  | .04***       | .02     | .05***       | .02    |
| Возраст                | -.10**          | -.15** | -.06                 | -.06   | .03          | .04     | .04          | -.06   |
| Образование            | .11*            | .06    | -.11*                | -.04   | -.09*        | .05     | -.06         | -.01   |
| Должность              | .05             | -.02   | .06                  | -.08   | .08          | -.01    | .03          | -.01   |
| Семейный статус        | .01             | .08    | .06                  | .09    | .01          | -.04    | .01          | .01    |
| Наличие детей          | .01             | .08    | .01                  | -.06   | .02          | .07     | .06          | -.08   |
| Семейный доход         | .30***          | .38*** | .17***               | .18*** | -.18***      | -.08    | .20***       | .09    |
| Шаг 2, ΔR <sup>2</sup> | .04***          | .03*   | .25***               | .13*** | .04***       | .13***  | .13***       | .07*** |
| В_Семья                | .08             | .18**  | .11*                 | .06    | -.04         | -.06    | .05          | -.10   |
| В_Работа               | .05             | .03    | .11*                 | .20*** | -.06         | -.23*** | .24***       | .28*** |
| В_Хобби                | .05             | .02    | .11**                | .03    | .10*         | .15**   | .02          | -.07   |
| В_Друзья               | -.10            | -.08   | .12*                 | .02    | -.04         | -.02    | -.03         | .06    |
| В_Здоровье             | -.01            | -.15*  | .05                  | .01    | -.10         | -.11    | .00          | .00    |
| В_Образование          | .15**           | .08    | .13*                 | .15*   | -.05         | -.12    | .13*         | .06    |
| Шаг 3, ΔR <sup>2</sup> | .01             | .04**  | .18***               | .22*** | .02          | .05***  | .03***       | .08*** |
| У_Семья                | .02             | .14**  | .12**                | .15*** | .01          | -.09    | .05          | .24*** |
| У_Работа               | -.04            | .02    | -.06                 | -.11*  | .07          | .15**   | .04          | -.04   |
| У_Хобби                | -.04            | -.04   | .01                  | .08    | .05          | .07     | .10          | .01    |
| У_Друзья               | .07             | -.06   | .20***               | .08    | .09          | -.20**  | .00          | -.06   |
| У_Здоровье             | .02             | .13*   | .09*                 | .27*** | -.02         | -.07    | .06          | .13*   |
| У_Образование          | .08             | .06    | .21***               | .13*   | -.14**       | .04     | .05          | .06    |

**Примечание:** уровень значимости \*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ .

Удовлетворённость по областям жизни у мужчин была позитивно связана с важностью всех областей жизни, за исключением здоровья. Это свидетельствует о том, что мужчины, которые осознают важность сбалансированного распределения приоритетов между сферами жизни, более довольны состоянием дел в своей жизни по сферам. При контроле важности, позитивный вклад в удовлетворённость по сферам жизни у мужчин показали отношения (семья, друзья), образование и здоровье. С учётом того, что у мужчин работа занимает первое место среди жизненных сфер как по важности, так и по вкладу усилий, этот результат также свидетельствует о необходимости сбалансированного распределения сил для благополучия у мужчин.

У работающих женщин удовлетворённость жизнью по областям была связана с оценкой важности работы и образования, а также вкладом усилий в здоровье, семью, образование и обратно — в работу. Таким образом, работающие женщины чувствуют себя наиболее благополучно, если считают своими приоритетами работу и профессиональное развитие, но при этом ограничивают свой вклад усилий в работу в пользу здоровья и семьи.

Показатели конфликта и гармонии работы у мужчин были наиболее тесно связаны с уровнем семейного дохода. Конфликт между требованиями работы и личной жизни чаще испытывают мужчины с низким уровнем дохода и образования, которые также не вкладывают усилий в образование и считают любимые занятия своим жизненным приоритетом. Гармония между работой и личной жизнью более характерна для мужчин с высоким уровнем дохода, которые считают работу и профессиональное развитие своим жизненным приоритетом.

У женщин конфликт между требованиями работы и личной жизни связан с ситуацией, когда работа не является жизненным приоритетом, однако вклад усилий в эту сферу жизни

остаётся достаточно большим, а вклад усилий в отношения с друзьями — низким. О гармонии работы и личной жизни сообщают женщины, которые считают работу своим жизненным приоритетом, но при этом вкладывают усилия в семью и собственное здоровье.

### Обсуждение результатов

В рамках поискового исследования мы использовали два подхода для изучения баланса работы и личной жизни, субъективный и структурный, реализованные в методике прямой субъективной оценки соотношения работы и личной жизни. Показатели субъективных соотношений работы и жизни, полученные на основе пилотажной версии методики, демонстрируют дискриминатную и конвергентную валидность относительно других индикаторов общего субъективного благополучия и благополучия на работе.

Полученные данные свидетельствуют о том, что благополучие на работе связано с ощущением синергии между работой и личной жизнью, когда работа вдохновляет, а личная жизнь — поддерживает. В свою очередь, эмоциональное истощение на работе связано с ощущением, что рабочие проблемы портят личную жизнь, а личные проблемы мешают работать. Можно предположить, что в некоторых случаях эмоциональное истощение на работе возникает в результате нерешённых проблем в личной жизни, а в других, напротив, приводит к ним. Необходимы дальнейшие исследования этих связей в лонгитюдных исследованиях при контроле нейротизма, который может частично объяснять полученные связи переживаний благополучия и неблагополучия.

Характер связей трудоголизма с показателями субъективных отношений работы и жизни свидетельствует о том, что трудоголики всё же более склонны воспринимать работу как источник проблем в личной жизни, чем наоборот, хотя нельзя исключать, что в некоторых случаях трудоголизм выступает способом компенсации проблем в личной жизни.

Связи демографических переменных с показателями субъективных отношений работы и личной жизни свидетельствуют о том, что наиболее сильным предиктором баланса является уровень дохода семьи: респонденты с более высоким уровнем дохода сообщают о более гармоничном соотношении между работой и жизнью. За этим эффектом могут стоять различные закономерности: возможно, респонденты с более низким уровнем дохода вынуждены работать сверхурочно или совмещать несколько мест работы, в результате чего они жертвуют временем и силами для других сфер жизни, что негативно отражается на их психологическом благополучии. Возможно также, что в результате недостаточно высокого уровня оплаты труда респонденты чувствуют неспособность обеспечить финансово свои потребности, связанные с другими сферами жизни (образованием, здоровьем и пр.), и потребности своей семьи, что приводит к ощущению конфликта. В пользу второй интерпретации говорит тот факт, что эти связи более выражены у мужчин, которые чаще выступают источниками семейного дохода, чем женщины.

Независимо от причин, эти связи свидетельствуют о том, что рабочие с низким уровнем дохода психологически находятся в наиболее сложной ситуации, и говорят о необходимости интервенций, направленных на повышение психологического благополучия этой группы сотрудников. Такого рода интервенции могут включать социальный пакет, создание организацией возможностей для семейного досуга сотрудников, корпоративные мероприятия и пр.

Результаты регрессионного анализа свидетельствуют о том, что связи субъективных показателей баланса с расстановкой жизненных приоритетов и вклада усилий в различные сферы жизни являются лишь умеренными (около 15% общей дисперсии), что свидетель-

ствует о необходимости сочетания этих двух подходов к изучению баланса. Данные о неодинаковом характере связей вопросов, касающихся жизненных приоритетов и распределения усилий по сферам жизни с субъективным благополучием у мужчин и у женщин, также свидетельствуют о важности использования обеих постановок вопроса. По данным регрессионного анализа, для благополучия работающих мужчин наиболее важным оказывается сбалансированное распределение приоритетов и усилий по сферам жизни, а для благополучия женщин — осознанная оценка работы в качестве жизненного приоритета в сочетании с вкладом усилий в семью и в собственное здоровье.

Полученные результаты открывают возможность для разработки новых психометрических методик оценки баланса работы и жизни на русском языке. Как методика субъективной оценки в целом, так и отдельные выделенные из неё парселы могут быть использованы в будущих исследованиях.

## Литература

- Кольцова, Е. А. (2014). Представления работников российских организаций о балансе между работой и личной жизнью. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 11(2), 160–168.
- Монахова, И. А. (2016). Факторы удовлетворенности балансом между работой и семейной жизнью: на примере фрилансеров. *Экономическая социология*, 17(1), 30–61.
- Моспан, А. Н. (2014). Взаимосвязь баланса между работой и личной жизнью с демографическими и трудовыми характеристиками личности и ее субъективным благополучием [Электронный ресурс]. *Организационная психология*, 4(3), 95–107. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru/>
- Штроо, В. А., Козьяк, А. А. (2015). Личностный смысл баланса между работой и личной жизнью. *Мир психологии. Научно-методический журнал*, 3(83), 253–267.
- Штроо, В. А., Кольцова, Е. А. (2012). Work Life Balance, или есть ли жизнь после работы? *Психология в экономике и управлении*, 2, 30–37.
- Appelbaum, E., Berg, P. (2001). High Performance Work Systems and Labor Market Structures. In Berg, I., Kalleberg, A. L. (eds). *Sourcebook of Labor Markets*. New York: Kluwer.
- Bond, M. J., Feather, N. T. (1988). Some correlates of structure and purpose in the use of time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 321–329.
- Boniwell, I., Osin, E. (2015). Beyond time management: Time use, performance, and well-being. *Organizacionnaâ psihologiâ (Organizational Psychology)*, 5(3), 85–104. Retrieved from <http://orgpsyjournal.hse.ru/>
- Buelens, M., Broeck, H. (2007). An Analysis of Differences in Work Motivation Between Public and Private Sector Organizations. *Public Administration Review*, 67, 65–74.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–77.
- Dragani, J. (2012). Work/Life balance in the 21st century. *The way ahead*, 8(3), 23–24.
- Edwards, J. R., Bagozzi, R. P. (2000). On the nature and direction of relationships between constructs and measures. *Psychological Methods*, 5, 155–174.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 455–471.
- Guest, D. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41, 255–279.

- Hartman, R. I., Stoner, C. R., Arora, R. (1991). An investigation of selected variables affecting telecommuting productivity and satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 6(2), 207–225.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13, 85–91.
- Hill, E. J., Ferris, M., Mårtinson, V. (2003). A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220–241.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kofodimos, J. R. (1997). Interpreting lessons learned: A comment on Paula Capronis journey into balance. *Journal of Applied Behavioral Science*, 33, 57–63.
- Lewis, S., Gambles, R., Rapoport, R. (2007). The constraints of a «work–life balance» approach: an international perspective. *International Journal of Human Resource*, 18(3), 360–373.
- Mauno, S., Kinnunen, U. (1999). The Effects of Job Stressors on Marital Satisfaction in Finnish Dual-Earner Couples. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 879–895.
- O’Driscoll, M. (1996). The Interface between Job and Off-Job Roles: Enhancement and Conflict, in C. Cooper and I. Robertson (eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 11, (279–306). Chichester: John Wiley.
- Olson, M., Primps, S. (1984). Working at home with computers: Work and non-work issues. *Journal of Social Issues*, 40(3), 97–112.
- Peiperl, M., Jones, B. (2000). Workaholics and Overworkers: Productivity or Pathology? *Working Paper, Centre for Organizational Research, London Business School, London*.
- Perrons, D. (2003). The New Economy And The Work-Life Balance: Conceptual Explorations And A Case Study of New Media. *Gender, Work and Organisation*, 10(1), 65–93.
- Rantanen, J. (2008). *Work–family interface and psychological well-being: a personality and longitudinal perspective*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 346. University of Jyväskylä, Jyväskylä.
- Smithson, J., Stokoe, E. (2005). Discourses of Work-Life Balance: Negotiating «Genderblind» Terms in Organizations. *Gender, Work and Organization*, 12(2), 147–168.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., Shirom, A. (1997). The Effects of Hours of Work on Health: A Meta-Analytic Review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 391–408.
- Spurgeon, A. (2003). *Working time: its impact on safety and health*. Geneva: International Labour Organization.
- Tabachnick, B. L., Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Pearson Education.
- Tausig, M., Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101–119.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., Smeaton D. (2003). «High Performance» Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 175–195.
- Williams, F. (2001). In and beyond New Labour: towards a new political ethics of care. *Critical Social Policy*, 21(4), 467–93.
- Zedeck, S., Mosier, K. (1990). Work in the Family and Employing Organization. *American Psychologist*, 45, 240–251.

### Приложение 1. Бланк методики «Субъективный баланс работы и личной жизни»

Оцените, пожалуйста, насколько следующие утверждения соответствуют Вашему представлению о себе, выбрав одну из цифр:

|                           |                       |           |                    |                        |
|---------------------------|-----------------------|-----------|--------------------|------------------------|
| 1                         | 2                     | 3         | 4                  | 5                      |
| Совершенно<br>не согласен | Скорее<br>не согласен | Не уверен | Скорее<br>согласен | Совершенно<br>согласен |

|  |           |
|--|-----------|
| Работа не оставляет мне времени для личной жизни   | 1 2 3 4 5 |
| Из-за работы я не уделяю должного внимания своим личным потребностям   | 1 2 3 4 5 |
| Из-за работы я слишком мало занимаюсь тем, что мне действительно нравится                                      | 1 2 3 4 5 |
| Личная жизнь оставляет мне мало сил для работы   | 1 2 3 4 5 |
| В моей жизни столько важных дел, что остается мало времени для работы  | 1 2 3 4 5 |
| Трудности на работе неизбежно отражаются на моей личной жизни  | 1 2 3 4 5 |
| Я мог бы работать лучше, если бы, приходя на работу, не отвлекался на мысли о своей личной жизни               | 1 2 3 4 5 |
| Мне трудно совмещать работу и личную жизнь   | 1 2 3 4 5 |
| Работа для меня — просто источник заработка для жизни  | 1 2 3 4 5 |
| Работа дает мне сил для любимых занятий  | 1 2 3 4 5 |
| Личная жизнь прибавляет мне сил для работы   | 1 2 3 4 5 |
| Работа помогает мне забыть о личных проблемах  | 1 2 3 4 5 |
| Если на работе выдался тяжелый день, я утешаю себя, что выкину все трудности из головы, как только приду домой | 1 2 3 4 5 |
| Для меня работа и жизнь - абсолютно не связанные вещи  | 1 2 3 4 5 |
| Из-за ситуации в моей личной жизни мне не удастся работать так, как хотелось бы                                | 1 2 3 4 5 |
| То, что происходит на работе, никак не сказывается на моей личной жизни  | 1 2 3 4 5 |
| Если что-то случается в моей жизни, я не могу сосредоточиться на работе  | 1 2 3 4 5 |
| В моей жизни достаточно времени и для работы и для личной жизни  | 1 2 3 4 5 |
| Работа дает мне возможность поддерживать нормальный уровень жизни  | 1 2 3 4 5 |
| Работа является для меня источником вдохновения  | 1 2 3 4 5 |
| Благодаря личной жизни, у меня хорошее настроение на работе  | 1 2 3 4 5 |
| Если у меня проблемы в личной жизни, я стараюсь больше работать, чтобы отвлечься                               | 1 2 3 4 5 |
| Личная жизнь помогает мне отвлечься от трудностей на работе  | 1 2 3 4 5 |
| Моя работа никак не влияет на мою личную жизнь, а жизнь на работу  | 1 2 3 4 5 |
| Если на работе что-то пошло не так, у меня может испортиться настроение на весь день                           | 1 2 3 4 5 |
| Мне трудно работать из-за проблем в личной жизни   | 1 2 3 4 5 |
| Мне удастся гармонично сочетать работу и личную жизнь  | 1 2 3 4 5 |
| Работа нужна мне только как средство заработка   | 1 2 3 4 5 |
| Если работа у меня ладится, то и в личной жизни все получается   | 1 2 3 4 5 |
| Из личной жизни я черпаю вдохновение и энергию для работы  | 1 2 3 4 5 |
| Когда в моей личной жизни что-то не ладится, работа дает мне возможность на время забыть об этом               | 1 2 3 4 5 |
| Работа и личная жизнь — две независимые сферы моей жизни   | 1 2 3 4 5 |
| Дома мне трудно отвлечься от мыслей о работе   | 1 2 3 4 5 |
| Трудности в личной жизни могут испортить мне весь рабочий день   | 1 2 3 4 5 |
| Лучше всего я работаю, когда в моей личной жизни все хорошо  | 1 2 3 4 5 |
| Дома я отдыхаю от работы   | 1 2 3 4 5 |

**Приложение 2. Бланк методики «Оценка баланса жизненных сфер»**

Оцените, пожалуйста, от 1 до 7, насколько важна для Вас каждая сфера:  
(1 — совсем не важна ... 7 — очень важна):

|                                    |               |
|------------------------------------|---------------|
| Семья, близкие отношения           | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Работа                             | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Хобби и увлечения                  | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Друзья, общение                    | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Здоровье, хорошая физическая форма | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Обучение, саморазвитие             | 1 2 3 4 5 6 7 |

Оцените, пожалуйста, от 1 до 7, сколько времени и сил Вы вкладываете в каждую сферу:  
(1 — вообще не вкладываю, 7 — трачу почти все свое время и силы):

|                                    |               |
|------------------------------------|---------------|
| Семья, близкие отношения           | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Работа                             | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Хобби и увлечения                  | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Друзья                             | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Здоровье, хорошая физическая форма | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Обучение, саморазвитие             | 1 2 3 4 5 6 7 |

Оцените, пожалуйста, от 1 до 7, насколько Вы удовлетворены  
положением дел в каждой сфере:  
(1 — совершенно не удовлетворен(а), 7 — полностью удовлетворен(а)):

|                          |               |
|--------------------------|---------------|
| Семья, близкие отношения | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Работа                   | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Хобби и увлечения        | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Друзья                   | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Обучение, саморазвитие   | 1 2 3 4 5 6 7 |



## Work–life balance in Russian production enterprise employees

**Anastasia MOSPAN**

*National Research University «Higher School of Economics», Moscow, Russia*

**Evgeny OSIN**

*National Research University «Higher School of Economics», Moscow, Russia*

**Tatiana IVANOVA**

*National Research University «Higher School of Economics», Moscow, Russia*

**Elena RASSKAZOVA**

*National Research University «Higher School of Economics», Moscow, Russia*

**Vladislav BOBROV**

*National Research University «Higher School of Economics», Moscow, Russia*

**Abstract.** The paper presents a theoretical analysis of approaches to work-life balance research and findings of an empirical study of this construct in a sample of employees of a Russian production enterprise (N = 1205) situated in six regions of the country. The survey relied on two approaches to work-life balance operationalization, a direct subjective evaluation of work-life relationships and an evaluation of importance, effort invested, and satisfaction across six life spheres (work, family, hobbies, socialization, health, and education). The dependent variables included life satisfaction, work engagement, emotional burnout, and workaholism. Using confirmatory factor analysis, we developed 11 short scales reflecting different types of work-life relationship (balance, conflict, negative spillover, positive spillover, compensation, independence). The scales were sufficiently reliable for research purposes. Predictable weak to moderate associations with dependent variables indicated convergent validity of the new subjective work-life balance scales. Work-life balance was more positively evaluated by females, older respondents, those with higher education and position, and higher family income. Using hierarchical regression analysis, we found a number of gender differences in the associations of subjective balance and other dependent variables with the distribution of priorities and efforts across the six life spheres, revealing different approaches to positive work-life balance in working males and females. A balanced distribution of priorities and efforts was an essential predictor of well-being in working males. Working females reported higher well-being when they viewed work as a life priority, but invested efforts in family and their own health.

**Keywords:** Work-life balance, satisfaction with life, work engagement, emotional exhaustion, workaholism, life spheres.

## References

- Appelbaum, E., Berg, P. (2001). High Performance Work Systems and Labor Market Structures. In Berg, I. and Kalleberg, A. L. (eds). *Sourcebook of Labor Markets*. New York: Kluwer.
- Bond, M. J., Feather, N. T. (1988). Some correlates of structure and purpose in the use of time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 321–329.
- Boniwell, I., Osin, E. (2015). Beyond time management: Time use, performance, and well-being. *Organizacionnâ psihologiâ (Organizational Psychology)*, 5(3), 85–104. Retrieved from <http://orgpsyjournal.hse.ru/>
- Buelens, M., Broeck, H. (2007). An Analysis of Differences in Work Motivation Between Public and Private Sector Organizations. *Public Administration Review*, 67, 65–74.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–77 .
- Dragani, J. (2012). Work/Life balance in the 21st century. *The way ahead*, 8(3), 23–24.
- Edwards, J. R., Bagozzi, R. P. (2000). On the nature and direction of relationships between constructs and measures. *Psychological Methods*, 5, 155–174.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 455–471.
- Guest, D. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41, 255–279.
- Hartman, R. I., Stoner, C. R., Arora, R. (1991). An investigation of selected variables affecting telecommuting productivity and satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 6(2), 207–225.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13, 85–91.
- Hill, E. J., Ferris, M., Mårtinson, V. (2003). A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220–241.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kofodimos, J. R. (1997). Interpreting lessons learned: A comment on Paula Capronis journey into balance. *Journal of Applied Behavioral Science*, 33, 57–63.
- Koltsova, E. A. (2014). Predstavleniya rabotnikov rossiiskikh organizatsii o balanse mezhdu rabotoi i lichnoi zhizn'yu [Performances of employees of Russian companies on the Work-life Balance]. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki*, 11(2), 160–168.
- Lewis, S., Gambles, R., Rapoport, R. (2007). The constraints of a «work–life balance» approach: an international perspective. *International Journal of Human Resource*, 18(3), 360–373.
- Mauno, S., Kinnunen, U. (1999). The Effects of Job Stressors on Marital Satisfaction in Finnish Dual-Earner Couples. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 879–895.
- Monakhova, I. A. (2016). Faktory udovletvorennosti balansom mezhdu rabotoi i semeinoi zhizn'yu: na primere frilanserov [Factors satisfaction Work-Family balance: the case of freelancers]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*, 17(1), 30–61.
- Mospan, A. N. (2014). Vzaimosvyaz' balansa mezhdu rabotoi i lichnoi zhizn'yu s demograficheskimi i trudovymi kharakteristikami lichnosti i ee sub"ektivnym blagopoluchiem [Relationship between

- work-life balance, demographic and labor characteristics of personality and subjective well-being]. *Organizational psychology*, 4(3), 95–107. Retrieved from: <http://orgpsyjournal.hse.ru/>
- O'Driscoll, M. (1996). The Interface between Job and Off-Job Roles: Enhancement and Conflict, in C. Cooper and I. Robertson (eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 11, 279–306. Chichester: John Wiley.
- Olson, M., Primps, S. (1984). Working at home with computers: Work and non-work issues. *Journal of Social Issues*, 40(3), 97–112.
- Peiperl, M., Jones, B. (2000). Workaholics and Overworkers: Productivity or Pathology? Working Paper, Centre for Organizational Research, London Business School, London.
- Perrons, D. (2003). The New Economy And The Work-Life Balance: Conceptual Explorations And A Case Study of New Media. *Gender, Work and Organisation*, 10(1), 65–93.
- Rantanen, J. (2008). *Work-family interface and psychological well-being: a personality and longitudinal perspective*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 346. University of Jyväskylä, Jyväskylä.
- Smithson, J., Stokoe, E. (2005). Discourses of Work-Life Balance: Negotiating «Genderblind» Terms in Organizations. *Gender, Work and Organization*, 12(2), 147–168.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., Shirom, A. (1997). The Effects of Hours of Work on Health: A Meta-Analytic Review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 391–408.
- Spurgeon, A. (2003). *Working time: its impact on safety and health*. Geneva: International Labour Organization.
- Stroh, W. A., Koltsova, E. A. (2012). Work Life Balance, ili est' li zhizn' posle raboty? [Work Life Balance, or is there life after work?]. *Psikhologiya v ekonomike i upravlenii*, 2, 30–37.
- Stroh, W. A., Kozjak, A. A. (2015). Lichnostnyi smysl balansa mezhdu rabotoi i lichnoi zhizn'yu [Personal sense of Work-Life Balance]. *Mir psikhologii*, 3(83), 253–267.
- Tabachnick, B. L., Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Pearson Education.
- Tausig, M., Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101–119.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., Smeaton D. (2003). «High Performance» Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 175–195.
- Williams, F. (2001). In and beyond New Labour: towards a new political ethics of care. *Critical Social Policy*, 21(4), 467–93.
- Zedeck, S., Mosier, K. (1990). Work in the Family and Employing Organization. *American Psychologist*, 45, 240–251.