
Короткие сообщения

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ О БАЛАНСЕ МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ

Е.А. КОЛЬЦОВА

Резюме

Цель данного исследования — изучение представлений сотрудников различных российских организаций о балансе между работой и личной жизнью. Для сбора информации о представлениях респондентов о балансе между работой и личной жизнью использовалась авторская анкета, разработанная на основе метода незаконченных предложений. Полученные данные обрабатывались при помощи метода контент-анализа. Из 80 респондентов 24% в своих ответах дифференцировали состояние баланса между работой и личной жизнью и определяли его как умение разграничивать работу и личную жизнь, распределяя собственные ресурсы, а также как удовлетворенность обеими сферами жизни: интересная работа и налаженная личная жизнь. 48% респондентов состояние баланса переживают как недифференцированное, но имеющее явно выраженный позитивный знак: хорошее душевное состояние, внутренняя гармония. Только 9% респондентов указывают, что при нарушении баланса в их жизни может не происходить никаких негативных изменений. 23% опрошенных указали: чтобы успешно совмещать работу и личную жизнь, необходимо ставить конкретные цели, расставлять приоритеты и уметь распределять собственные ресурсы. 18% респондентов считают, что для этого нужно четко разграничивать рабочее и личное время. Для 13% опрошенных успешное совмещение данных сфер жизни возможно при наличии работы, которая нравится и соответствует личным ожиданиям. Обобщая ответы респондентов, а также опираясь на современные исследования, мы можем определить термин «Work—Life Balance» как умение эффективно распределять собственные ресурсы, уделяя необходимое время своим основным сферам жизни, а также наличие интересной работы не только по условиям труда, но и по содержанию. Состояние баланса между работой и личной жизнью можно отождествить с чувством внутренней гармонии и спокойствия.

Ключевые слова: баланс между работой и личной жизнью, представления работников, нарушение баланса.

Введение

Концепция баланса между работой и личной жизнью (Work—Life Balance) в последнее время положена в основу целого направления исследований в экономической психологии и социологии. Но, несмотря на активный исследовательский интерес к данной проблематике с 1980-х гг., сегодня в литературе нет однозначного или, по крайней мере, общепринятого представления о том, что включает концепт баланса между работой и личной жизнью. Авторы современных исследований по-разному понимают содержание данного понятия и по-разному предлагают реализовывать данную концепцию на рабочих местах (Human, Summers, 2004).

Что означает термин «баланс» в данном случае? Состояние равновесия? Тогда между чем и чем? Отсутствие осознаваемых человеком противоречий между работой и личной жизнью? Или что-то еще? На сегодняшний день остается открытым вопрос, что именно может являться индикатором баланса.

Так, первоначально баланс рассматривался некоторыми авторами только как поиск индивидом возможностей выполнять свои обязательства перед работодателем и успевать выполнять домашние обязательства, связанные с воспитанием детей, помощью близким людям и т.д. (Roberts, 2008). Однако существует ряд исследований, доказывающих, что возможность выполнять свои домашние обязательства является значимым, но не единственным показателем, который влияет на формирование баланса между работой и личной жизнью (Kotowska et al., 2010; Pascale et al., 2009).

В других публикациях баланс между работой и личной жизнью трактуется в духе позитивной психологии как возможность найти оптимальное решение, при котором человек будет удовлетворен текущей жизнью, имея возможность уделять достаточно времени всем своим интересам. Здесь важно то, насколько работа в целом соответствует человеку, какие свои цели и ожидания он может воплотить в жизнь при помощи профессиональной деятельности (Bartolome, Lee Evans, 1983). Дж. Кофодимос определяет термин «Work—Life Balance» как распределение времени и энергии в соответствии с личностными ценностями, как интеграцию внутренних потребностей и внешних требований в свою жизнь (Kofodimos, 1993). Дж. Гринхаус, К. Колинз и Д. Шоу различают три типа баланса между работой и личной жизнью:

- баланс времени (равное время уделяется личной жизни и работе);
- вовлеченность в работу и личную жизнь (равное участие в этих сферах жизни);
- удовлетворенность от работы и личной жизни (равное удовлетворение от этих сфер жизни) (Greenhaus et al., 2003).

В данной статье баланс между работой и личной жизнью рассматривается как возможность найти оптимальное решение, при котором человек будет удовлетворен своей работой и текущей жизнью.

Проблема, цель и задачи исследования

Цель нашего исследования — изучение представлений соотрудни-

ков различных российских организаций о балансе между работой и личной жизнью. Обозначенная цель имплицитно предполагает поиск ответов на следующие вопросы. Что респонденты понимают под состоянием баланса между работой и личной жизнью? Как они переживают состояние дисбаланса? Что, по их мнению, необходимо делать для того, чтобы достичь баланса между работой и личной жизнью или сохранить его?

Анализ ответов респондентов позволит увидеть многообразие субъективных суждений об этом конструкте, а также даст возможность сформулировать определение термина «Work—Life Balance», не только опираясь на предыдущие научные исследования по данной тематике, но и учитывая представления самих сотрудников организаций. По нашему мнению, выяснение того, что включает в себя данный конструкт на уровне житейских представлений, является первоначальным этапом для формирования баланса между работой и личной жизнью, и это позволит выстроить схему действий индивида по улучшению данных сфер жизни в случае, если существует дисбаланс.

Методика и процедура исследования

Основным методом нашего исследования был опрос. Всего в исследовании приняли участие 80 человек в возрасте от 22 до 35 лет: сотрудники коммерческих организаций, получающие дополнительное образование в области экономики и менеджмента в НИУ ВШЭ, из них 30 женщин и 50 мужчин. Стаж работы от года до трех лет имеют 14 респонден-

тов, стаж от трех лет до шести имеют 28 респондентов и 38 респондентов имеют опыт работы более шести лет.

Для сбора информации о представлениях респондентов о балансе между работой и личной жизнью использовалась авторская анкета, которая содержит пять незаконченных предложений о различных аспектах баланса между работой и личной жизнью, а именно:

Баланс между работой и личной жизнью — это...

Состояние между работой и личной жизнью я ощущаю как...

Для того чтобы уметь успешно совмещать работу и личную жизнь, необходимо...

Когда нарушается баланс, то...

В настоящий момент моя личная жизнь и работа находятся в состоянии...

Помимо незаконченных предложений, наша анкета содержала графическую часть, а именно изображение двух горизонтальных отрезков прямой линии длиной 160 мм. С левой стороны каждого отрезка располагается полюс, обозначенный как «личная жизнь, хобби, интересы», с правой — «работа, профессиональное и карьерное развитие». На первом отрезке респонденту предлагалось отметить точку, которая, по его мнению, наиболее точно отражает его нынешнее положение между двумя полюсами, а на втором отрезке — отметить точку, где бы он между этими полюсами хотел находиться.

Основные результаты и их обсуждение

Полученные данные обрабатывались при помощи метода контент-анализа.

Для каждого предложения создавалось не более 12 категорий, которые позволяли охватить все части содержания и являлись взаимоисключающими. Категориальная сетка создавалась для каждого отдельного предложения. Из 80 респондентов 54% считают, что их работа и личная жизнь сбалансированы, 17% из них указывают, что баланс выдерживается с трудом. Остальные респонденты (46%) отметили, что у них данные сферы жизни находятся в дисбалансе. Сотрудники, которые сбалансированы или имеют дисбаланс в пользу личной жизни, обладают более высоким качеством жизни, чем те, у кого присутствует дисбаланс в пользу работы (McDonald et al., 2005). Кроме того, ряд исследователей отмечают, что отсутствие конфликтов между данными сферами жизни повышает уровень удовлетворенности жизни в целом (Van Praag et al., 2003).

Почти четверть респондентов (24%) в своих ответах дифференцировали и определяли состояние баланса между работой и личной жизнью как умение разграничивать работу и личную жизнь, распределяя собственные ресурсы, а также как удовлетворенность обеими сферами жизни: интересная работа и налаженная личная жизнь. В то же время почти половина респондентов (48%) состояние баланса переживают как недифференцированное, но имеющее явно выраженный позитивный знак: хорошее душевное состояние, внутренняя гармония, которая приносит положительные эмоции.

Таким образом, важно отметить, что для тех респондентов, которые баланс между работой и личной

жизнью рассматривают как хорошее эмоциональное состояние, наличие этого баланса способствует душевному благополучию. Напротив, в случае нарушения баланса респонденты указали, что находятся в плохом состоянии: депрессия, дискомфорт, беспокойство, раздражительность, усталость и др. Эти результаты подтверждаются западными исследованиями о том, что усиление конфликта между работой и личной жизнью способствует возникновению депрессии и повышению уровня психологического стресса и тревоги (Britt, Dawson, 2005).

Для 26% респондентов последствием нарушения баланса между двумя сферами является то, что одна из этих сфер, часто обе, ущемлена, т.е. им не уделяется должного времени и нет достаточного уровня эмоциональной вовлеченности в деятельность, поэтому невозможность найти баланс между работой и личной жизнью некоторые сотрудники организаций отождествляют с «эмоциональным отсутствием» не только дома, но и на работе (Bartolome, Lee Evans, 1983).

Только 9% респондентов указывают, что при нарушении баланса в их жизни может не происходить никаких негативных изменений. Остальные 73 респондента (91%) отмечают в той или иной степени негативное влияние на свою жизнь дисбаланса между работой и личной жизнью. Таким образом, нарушение баланса между данными сферами не проходит бесследно в жизни сотрудника, это может способствовать снижению качества и скорости работы или ухудшению взаимоотношений с близкими, являться причиной

депрессий и хронического стресса, который может привести к синдрому профессионального выгорания (Bartolome, Lee Evans, 1983; Джуэлл, 2001).

23% опрошенных указали: чтобы успешно совмещать работу и личную жизнь, необходимо ставить конкретные цели, расставлять приоритеты и уметь распределять собственные ресурсы. 18% респондентов считают, что для этого нужно четко разграничивать рабочее и личное время. Для 13% опрошенных успешное совмещение данных сфер жизни возможно при наличии работы, которая нравится и соответствует личным ожиданиям. Данные результаты свидетельствуют о том, что проблематика баланса между работой и личной жизнью должна рассматриваться на уровне организации (внедрение социальных программ, возможность гибкого графика работы), а также на индивидуальном уровне (поиск интересной по содержанию работы, умение управлять собственными ресурсами). Таким образом, формирование баланса между работой и личной жизнью — это в значительной степени комплексный проект, в котором должны проявляться заинтересованность работодателя и собственные усилия работника.

Наличие баланса между работой и личной жизнью отмечают только половина (46%) мужчин, принимавших участие в опросе, и почти две трети (63%) женщин.

Из 14 респондентов, имеющих опыт работы от одного года до трех, 88% отмечают, что в настоящее время в их жизни присутствует баланс между данными сферами. В то время как сотрудники, работающие от трех до шести лет (28 респондентов) и

более шести лет (38 респондентов), значительно реже указывают на то, что в настоящий момент находятся в состоянии баланса между работой и личной жизнью (42% и 49% соответственно). Косвенно это может быть связано с тем, что в течение этого периода только формируется интерес к профессиональным задачам, осознаны цели и перспективы, присутствует «эффект новизны» и есть готовность уделять много времени работе.

Графическая часть методики обрабатывалась при помощи стандартной процедуры квартилирования значений (в миллиметрах) расстояния между левым концом отрезка («личная жизнь, хобби, интересы») и точкой, отмеченной респондентом. В результате обработки данных нами были выделены четыре квартиля (0–65 мм; 70–80 мм; 90–105 мм; 110–160 мм). Респонденты, поставившие свою точку на расстоянии 0–65 мм от левого полюса, полагают, что в настоящее время в их жизни преобладают личные интересы; тем, чья точка оказалась на расстоянии 65–80 мм или 90–105 мм, предположительно отмечают, что в их жизни есть определенный баланс между работой и личными интересами. Респонденты, расположившие свою точку на расстоянии 110–160 мм, тем самым указывают на то, что в их текущей жизни преобладает работа. Таким образом, мы смогли выделить три основные группы респондентов:

1) респонденты, ощущающие себя в настоящее время в состоянии некоторого баланса (44 человека: 30 мужчин, 14 женщин);

2) респонденты, у которых наблюдается дисбаланс (всего 36 человек; 20 мужчин и 16 женщин), а именно:

2.1) дисбаланс к полюсу личной жизни (17 человек: 9 мужчин, 8 женщин);

2.2) дисбаланс к полюсу работы (19 человек: 11 мужчин, 8 женщин).

Наибольший интерес для нас представляет вопрос о том, в какой степени содержательно различаются представления о различных аспектах изучаемого конструкта у респондентов в каждой из выделенных групп.

Однако кардинальных различий среди представлений респондентов данных групп о балансе между рабо-

той и личной жизнью не выявлено. Это может свидетельствовать о том, что представления о балансе между данными сферами идентичны у тех, кто ощущает этот баланс, и тех, кто не ощущает. Различие есть в том, что некоторые индивиды смогли воплотить свои представления в жизнь, а для некоторых это затруднительно (см. таблицу 1).

Сопоставляя результаты, полученные с помощью изображения двух отрезков, где респонденты

Таблица 1

Преобладающие категории контент-анализа в характеристике различных аспектов баланса между работой и личной жизнью

Различные аспекты конструкта (незаконченные предложения)	Респонденты, отмечающие себя как находящихся в состоянии дисбаланса		Респонденты, отмечающие себя как находящихся в состоянии определенного баланса
	Дисбаланс к полюсу личной жизни	Дисбаланс к полюсу работы	
Баланс между работой и личной жизнью – это...	Умение разграничивать работу и личную жизнь (41%)	Необходимое условие для жизни (32%)	Внутренняя гармония, спокойствие (27%) Умение отграничивать работу и личную жизнь (16%)
Состояние между работой и личной жизнью я ощущаю как...	Умение отграничивать работу и личную жизнь (35%) Хорошее душевное состояние (24%)	Хорошее душевное состояние и положительные эмоции (37%) Умение отграничивать работу и личную жизнь (21%)	Хорошее душевное состояние и положительные эмоции (43%)
Для того чтобы уметь успешно совмещать работу и личную жизнь необходимо...	Ставить конкретные цели, задачи (35%) Разграничивать рабочее и личное время (24%)	Иметь работу, которая нравится и соответствует личным ожиданиям (21%)	Ставить конкретные цели, задачи (25%) Иметь самоконтроль, самодисциплину (23%)
Когда нарушается баланс, то...	Возникает плохое состояние (депрессия, дискомфорт, беспокойство и т.д.) (24%) Одна или обе сферы ущемлены (24%)	Возникает плохое состояние (депрессия, дискомфорт, беспокойство и т.д.) (37%) Одна или обе сферы ущемлены (32%)	Возникает плохое состояние (депрессия, дискомфорт, беспокойство и т.д.) (32%) Одна или обе сферы ущемлены (27%)
В настоящий момент моя личная жизнь и работа находятся в состоянии...	Баланса (59%)	Дисбаланса (84%)	Баланса (66%)

отмечали точки, которые являлись субъективными отметками их реального и желаемого нахождения между двумя рассматриваемыми полюсами, стоит отметить, что из 17 респондентов, которые в настоящий момент имеют дисбаланс в сторону личной жизни (группа 2.1), 65% хотели бы в будущем уделять больше времени работе. Из 44 опрошенных, которые находятся в состоянии баланса между данными сферами (группа 1), 48% хотели бы сохранить такое же равновесие между работой и личной жизнью. А 23% респондентов данной группы все же в дальнейшем предпочли больше времени уделять рабочим процессам. В то время как из 19 респондентов группы 2.2 (дисбаланс к полюсу работы) 46% в будущем хотели бы сохранить нынешнее положение дел.

Заключение

Изучение представлений сотрудников различных организаций о

балансе между работой и личной жизнью было проведено нами для того, чтобы получить общие представления о том, как на житейском уровне сотрудники российских организаций понимают данный конструкт. Обобщая ответы респондентов, а также опираясь на современные исследования, мы можем определить термин «Work—Life Balance» как умение эффективно распределять собственные ресурсы, уделяя необходимое время своим основным сферам жизни, а также наличие интересной работы не только по условиям труда, но и по содержанию. Состояние баланса между работой и личной жизнью можно отождествить с чувством внутренней гармонии и спокойствия. Мы также предполагаем, что баланс между работой и личной жизнью включает конструкт «удовлетворенность жизнью», равно как и конструкт «удовлетворенность работой». Однако данное предположение требует дальнейших исследований.

Литература

- Джуэлл, Л. (2011). *Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов*. СПб.: Питер.
- Bartolome, F., & Lee Evans, P. A. (1983). Must success cost so much? In E. G. C. Collins (Ed.), *Executive success: Making it in management* (pp. 65–82). New York: Wiley.
- Britt, T. W., & Dawson, C. R. (2005). Predicting work-family conflict from workload, job attitudes, group attributes, and health: A longitudinal study. *Military Psychology, 17*(3), 203–227.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510–531.
- Hyman, J., & Summers, J. (2004). Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review, 33*(4), 418–429, 491.
- Kofodimos, J. R. (1993). *Balancing act: How managers can integrate successful careers and fulfilling personal lives*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kotowska, I., Matysiak, A., & Styrac, M. (2010). *Second European Quality of Life Survey. Family life and work*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- McDonald, P. K., Brown, K., & Bradley, L. M. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review, 20*(1), 37–55.

- Pascale, P., Dulkb, L., & Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees work-life balance: the Dutch case. *Community, Work and Family*, 12(3), 279–297.
- Roberts, E. (2008). Time and Work–Life Balance: The Roles of “Temporal Customization” and “Life Temporality”. *Gender, Work and Organization*, 15(5), 430–453.
- Van Praag, B. M. S, Frijters, P., & Ferrer-I-Carbonnel, A. (2003). The anatomy of subjective well-being. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 51(1), 29–49.

Кольцова Евгения Александровна, НИУ ВШЭ, соискатель

Контакты: koltsova_e@mail.ru

Notions of Work–Life Balance in Russian Employees

Evgeniya A. Koltsova
PhD candidate, HSE
E-mail: koltsova_e@mail.ru

Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow, Russian Federation, 101000

Abstract

The aim of the study was to investigate the notions that employees of different Russian organizations have about work–life balance. The author has developed an original questionnaire using incomplete sentence approach. The data from the sample of 80 employees were processed using content analysis. Only 24% of the respondents demonstrated having a specific notion of work–life balance, which they defined as ability to establish boundaries between work and personal life, to distribute resources, and as resulting satisfaction with both spheres. A large share (48%) of respondents did not indicate having a specific notion of work–life balance, but associated it with positive psychological states, inner harmony. Only 9% of the respondents indicated that poor work–life balance would not influence their lives in a negative way. The respondents also differ in their opinions on what is needed in order to combine work and personal life successfully: 23% indicated setting goals, priorities, and distributing resources; 18% indicated setting clear boundaries between work time and personal time; 13% suggested having a job that is interesting and corresponds to individual expectations. Based on those opinions and the data of contemporary studies, the term “work–life balance” can be defined as ability to manage one’s resources in effective ways, providing necessary time for activities in each of the principal life domains, and having an interesting job with good working conditions. The subjective experience of work–life balance can be seen as a feeling of inner harmony and calm.

Keywords: work-life balance, employee notions, disbalance.

References

- Bartolome, E., & Lee Evans, P. A. (1983). Must success cost so much? In E. G. C. Collins (Ed.), *Executive success: Making it in management* (pp. 65–82). New York: Wiley.
- Britt, T. W., & Dawson, C. R. (2005). Predicting work-family conflict from workload, job attitudes, group attributes, and health: A longitudinal study. *Military Psychology, 17*(3), 203–227.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510–531.
- Hyman, J., & Summers, J. (2004). Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review, 33*(4), 418–429, 491.
- Jewell, L. (2001). *Industrial'no-organizatsionnaia psikhologiya* [Contemporary industrial/organizational psychology]. Textbook for high schools. Saint Petersburg: Piter.
- Kofodimos, J. R. (1993). *Balancing act: How managers can integrate successful careers and fulfilling personal lives*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kotowska, I., Matysiak, A., & Styrc, M. (2010). *Second European Quality of Life Survey. Family life and work*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- McDonald, P. K., Brown, K., & Bradley, L. M. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review, 20*(1), 37–55.
- Pascale, P., Dulkb, L., & Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees work-life balance: the Dutch case. *Community, Work and Family, 12*(3), 279–297.
- Roberts, E. (2008). Time and Work–Life Balance: The Roles of “Temporal Customization” and “Life Temporality”. *Gender, Work and Organization, 15*(5), 430–453.
- Van Praag, B. M. S, Frijters, P., & Ferrer-I-Carbonnel, A. (2003). The anatomy of subjective well-being. *Journal of Economic Behavior and Organization, 51*(1), 29–49.