



## Взаимосвязь баланса между работой и личной жизнью с демографическими и трудовыми характеристиками личности и ее субъективным благополучием<sup>1</sup>

**МОСПАН Анастасия Никитична**

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия*

Статья посвящена проблеме субъективного ощущения баланса между работой и личной жизнью, а именно связи баланса с демографическими и трудовыми характеристиками. Описаны результаты эмпирического исследования на выборке сотрудников ( $N = 4708$ ) российской производственной компании. Опрос включает в себя четыре методики: «Шкала баланса между работой и личной жизнью» на основе Шкалы Дж. Хаймана (Осин, Иванова, в печати); «Шкала удовлетворенности жизнью» Э. Динера (Осин, Леонтьев, 2008) — экспресс-методика для измерения оценки удовлетворённости жизнью в целом; «Шкала организационных настроений» (Пригожин, 2003) — измерение психологического климата в организации; «Утрехтская шкала вовлеченности в работу» В. Шауфели (Кутузова, 2003). «Шкала баланса между работой и личной жизнью» в свою очередь включает в себя две субшкалы («Работа мешает личной жизни» и «Личная жизнь мешает работе»). Представлены связи показателей баланса между работой и личной жизнью с демографическими показателями и показателями увлеченности работой, удовлетворенности жизнью, организационных настроений. Обсуждаются возможности разработки мер по улучшению самоэффективности сотрудников и повышению уровня их благополучия.

**Ключевые слова:** баланс между работой и личной жизнью, субъективное благополучие, психологический климат, вовлеченность.

### Введение

Понятие «баланс между работой и личной жизнью» (Work–Life Balance) появилось в психологии в 70-х годах прошлого века и использовалось в контексте проблемы смешения ролей у женщины, которая хотела зарабатывать, но в то же время не должна была забывать о своих супружеских и материнских обязанностях (Barnett & Baruch, 1985). В настоящий момент

<sup>1</sup> Исследование выполнено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2013 году. Данные собраны при поддержке гранта РГНФ «Личностные ресурсы в структуре трудовой мотивации».

данная тема исследуется в основном в области менеджмента и используется в качестве одного из критериев эффективности сотрудников. Показано, что отсутствие баланса между рабочей и личной сферой связано с психическими расстройствами, стрессом, депрессиями, хронической усталостью (Rantanen et al., 2011). И достичь гармоничного взаимодействия этих двух сфер не так просто. Психологический баланс между различными сферами жизни личности является динамическим процессом и подразумевает постоянное стремление к его достижению. Субъективное ощущение баланса между работой и личной жизнью связано с объективным вкладом времени или усилий человека в каждую из этих сфер, однако говорить об объективных количественных показателях какой-либо из сфер невозможно. Для каждого человека оптимальное соотношение между этими двумя сферами индивидуально. Таким образом, встает проблема установления факторов, определяющих успешное — неуспешное достижение такого баланса, а также его место среди других психологических характеристик трудовой деятельности и жизни человека в целом.

На данный момент в западной психологии существует большое количество определений понятия «баланс между работой и личной жизнью», при этом многие из них принципиально отличаются друг от друга. Поскольку данное понятие предполагает некоторое представление о должном (оптимальном) балансе или его отсутствии, упорядочить взгляды на эту проблему можно путём рассмотрения двух подходов к его изучению (Grzywacz & Carlson, 2007). Первый предполагает общую оценку жизненной ситуации индивида, а именно, его удовлетворение и хорошее функционирование на работе и дома с наименьшим проявлением ролевого конфликта (Clark, 2000). Второй подход, структурный, подразумевает, что баланс между работой и личной жизнью включает нескольких компонентов. Например, Дж. Гринхаус утверждает, что в общее понятие баланса входит баланс времени, баланс включенности и баланс удовлетворения (Greenhaus et al., 2003). Несмотря на сильные и слабые стороны каждого подхода, общая оценка лучше объясняет контекст достижения баланса, поэтому в нашем исследовании используется именно эта модель. В качестве ресурсов, необходимых для выполнения требований обеих сфер и достижения баланса, Э. Гринблатт выделяет временные и финансовые, а также контроль (Greenblatt, 2002). Другие ресурсы личности, такие как, например, психологические, эмоциональные, социальные и др., в проведенных исследованиях не учитываются. Поэтому в данной статье рассматривается связь баланса между работой и личной жизнью с трудовыми характеристиками личности и ее субъективным благополучием.

В контексте эмпирического изучения баланса между работой и личной жизнью важно определить понятие «психологическое благополучие». На сегодняшний день существует два основных подхода к исследованию психологического благополучия: гедонистический и эвдемонистический. Последний рассматривает благополучие через личностный рост человека, его способность к саморегуляции путем повышения значимости мира и своих возможностей. К представителям данного подхода относятся А. Маслоу, К. Роджерс, Г. Олпорт, Э. Эриксон. Гедонистический подход описывает благополучие через удовлетворенность — неудовлетворенность жизнью и положительные — негативные эмоции (аффективный компонент). Главными представителями данного направления являются Н. Брэдберн и Э. Динер (Diener et al., 1995). Последний отмечает два аспекта субъективного благополучия: когнитивный и эмоциональный. К когнитивному аспекту Э. Динер относит интеллектуальную оценку удовлетворенности различными сторонами жизни человека, к эмоциональному — настроение (положительный или негативный аффект). Автор также отождествляет субъективное благополучие с переживанием счастья. Э. Динер полагает, что

каждый из нас может оценить какое-либо событие в терминах «хорошо — плохо» и при этом ощутить эмоцию.

В настоящий момент в сфере изучения баланса между работой и личной жизнью явно недостаточно теоретического материала. Данное направление исследований — относительно новое и наиболее развито в западной психологии, в то время как в России оно в большей степени рассматривается на уровне политики отдельных компаний. Мы полагаем, что существует потребность в создании эффективных психодиагностических методов для изучения баланса между работой и личной жизнью, но для этого необходимо выявить его связь с другими конструктами, которые могут являться как причиной, так и следствием «успешного» или «неуспешного» соотношения рабочей и личной сфер в жизни отдельного человека. Таким образом, цель нашего исследования заключается в проверке наличия или отсутствия связи баланса между работой и личной жизнью с демографическими характеристиками (пол, возраст, образование) и особенностями труда человека (занимаемая должность, общий стаж работы, психологический климат, вовлеченность), а также связь баланса с субъективной удовлетворенностью личности своей жизнью в целом.

## Методика

### Выборка

Выборку эмпирического исследования составили сотрудники (N = 4708) российского производственного предприятия, имеющего филиалы в шести регионах Центрального и Северо-Западного административных округов: Ярославская (31,18%), Архангельская (30,06%), Тверская (14,93%), Костромская (12,49%), Новгородская (5,99%) и Вологодская (5,35%) области. Большая часть выборки (66%) включала мужчин (3106), женщин (1602) — 34 %. Возраст респондентов составил 18–75 лет (средний возраст 42,57 года, стандартное отклонение 11, 21), средний возраст женщин и мужчин значимых различий не имел. Большая часть респондентов имела среднее профессиональное (38,4%) и высшее профессиональное (38%) образование, образование остальных — среднее (13,9%), неполное среднее (1,8%), неполное высшее (4%), два высших или учёная степень (3,8%). Выборка включала в себя несколько должностей: рабочие 1-8 разряда 54,6%, специалисты — 22,4%, служащие — 3,7%, линейные руководители и руководители среднего и высшего звена — 19,3% (Табл. 1).

Таблица 1. Количество опрошенных на различных уровнях организационной иерархии

Должностной статус	Количество сотрудников (доля)
Рабочий 1-3 разряда	494 (10,5%)
Рабочий 4-6 разряда	1949 (41,4%)
Рабочий 7-8 разряда	127 (2,7%)
Специалист	1054 (22,4%)
Служащий	182 (3,7%)
Линейный руководитель (мастер, начальник смены, сектора, группы, службы, отдела)	613 (13,2%)
Руководитель среднего звена	248 (5,3%)
Руководитель высшего звена	41 (0,9%)

## Инструменты

Выбор методик для проведения данного исследования соответствовал поставленным задачам. Во-первых, для определения баланса между работой и личной жизнью использовалась шкала Дж. Хэймана (Nauman, 2005). Она измеряет субъективное переживание неспособности балансировать между требованиями работы и личной жизни. Русская версия шкалы (Осин, Иванова, в печати) включает в себя две субшкалы: «Работа мешает личной жизни» (например, утверждение: «Из-за работы я пропускаю свои любимые занятия») и «Личная жизнь мешает работе» (например, утверждение: «Личная жизнь оставляет мне мало сил для работы»). Утверждения № 5 («Я удовлетворен тем количеством свободного времени, которым я располагаю») и № 9 («Моя работа практически заменяет мне личную жизнь») являются нейтральными по отношению к оценке баланса между работой и личной жизнью, так как утверждение № 5 рассматривает только удовлетворенность человека, а № 9 не отражает удовлетворенность и отношение к ситуации. Во-вторых, для исследования показателей субъективных характеристик благополучия применялась экспресс-методика «Шкала удовлетворенности жизнью» Э. Динера (Осин и Леонтьев, 2008). В-третьих, для оценки психологического климата использовалась шкала организационных настроений (Пригожин, 2003). Она включает в себя две субшкалы, состоящих из восьми прилагательных: позитивные эмоции (например, «надежда», «энтузиазм») и негативные (например, «тревожность», «уныние»). В четвертых, для того чтобы определить уровень вовлеченности в трудовую деятельность применялась Utrechtsкая шкала вовлеченности в работу В. Шауфели в адаптации Д.А. Кутузовой (Кутузова, 2006). Данная методика позволяет измерить степень вовлеченности сотрудника в процесс труда. Для количественной обработки первичных данных использовалась статистическая программа IBM SPSS Statistics ver. 20.

## Процедура

Исследование проводилось при помощи компьютерной платформы, размещенной на сервере предприятия, под контролем работников кадровых служб, прошедших дополнительный тренинг по работе с методиками. Заполнение опросников было анонимным с целью снижения вероятности социально желательных ответов. Сбор данных состоялся в третьем и четвертом кварталах 2011 года.

## Результаты

В ходе анализа первичных данных в первую очередь был проведен эксплораторный факторный анализ для выявления факторов (субшкал), входящих в переменную «баланс между работой и личной жизнью» с целью снижения размерности данных. В качестве способа факторизации матрицы был использован метод главных компонент, тип вращения — VARIMAX. Полученные данные представлены в Таблице 2.

Итак, компоненты соответствуют выделенным субшкалам (Осин, Иванова, в печати). Доля дисперсии, объясняемая факторной моделью для компоненты № 1 («Работа мешает личной жизни»), составила 55%, для компоненты № 2 («Личная жизнь мешает работе») — 20%. Доля дисперсии суммы квадратов нагрузок вращения первой компоненты — 43%, второй — 76%. Далее шкала «Баланс между работой и личной жизнью» и каждая из субшкал в отдельности были проверены на надежность. Коэффициент альфа Кронбаха для всей шкалы составил 0,87, для субшкалы «Работа мешает личной жизни» — 0,9; для субшкалы «Личная жизнь мешает работе» — 0,83, что свидетельствует о высокой надежности общей шкалы и обеих субшкал.

Таблица 2. Матрица факторных нагрузок

Утверждения	Компонента	
	1	2
«Работа не оставляет мне времени для личной жизни»	0,88	0,13
«Из-за работы я не уделяю должного внимания своим личным потребностям»	0,9	0,16
«Мне трудно совмещать работу и личную жизнь»	0,83	0,29
«Из-за работы я пропускаю свои любимые занятия»	0,81	0,2
«Личная жизнь оставляет мне мало сил для работы»	0,22	0,83
«У меня так много разных занятий, что остается мало сил для работы»	0,18	0,87
«Мне трудно работать из-за личных проблем»	0,17	0,82

**Связь баланса между работой и личной жизнью с демографическими характеристиками (пол, возраст, образование)**

Для решения первой поставленной задачи, а именно, для выявления связи между балансом «работа — личная жизнь» и полом, был использован метод сравнения средних значений (критерий Стюдента) для независимых выборок. Чтобы проверить нулевую гипотезу о равенстве математических ожиданий случайных ответов по женскому и мужскому полу, был необходим критерий равенства дисперсий Ливиня. В случае с субшкалой «Работа мешает личной жизни»  $r = 0,897$ , следовательно, данная субшкала не связана с переменной «пол». Субшкала «Личная жизнь мешает работе», напротив, связана с переменной пола ( $p < 000,1$ ), при этом среднее значение ответов в группе мужчин составило 4,73, а в группе женщин 4,26. Следовательно, личная жизнь мешает работе в большей степени у мужской части респондентов (Табл. 3).

Таблица 3. Описательные статистики связи субшкал баланса «работа — личная жизнь» с полом

Субшкала	Пол	Среднее значение	Стандартное отклонение	Значение $t$	Значение $p$
«Личная жизнь мешает работе»	муж	11,22	4,48	0,28	0,897
	жен	11,18	4,51		
«Работа мешает личной жизни»	муж	4,73	2,19	7,36	0,000
	жен	4,26	1,84		

Для того чтобы проверить предположение о наличии связи баланса «работа — личная жизнь» с другими демографическими характеристиками (возрастом, образованием) был использован метод однофакторного дисперсионного анализа. Результаты показали, что только субшкала «Работа мешает личной жизни» значимо связана с переменной возраста ( $p < 000,1$ ):  $F(7,4645) = 2,203$  (Рисунок 1).

Из полученных данных можно сделать вывод, что работа мешает личной жизни в большей степени в возрасте 35-39 лет, а в наименьшей степени — после 55 лет. Для того чтобы исследовать связь баланса «работа — личная жизнь» с образованием, использовался метод однофакторного дисперсионного анализа.

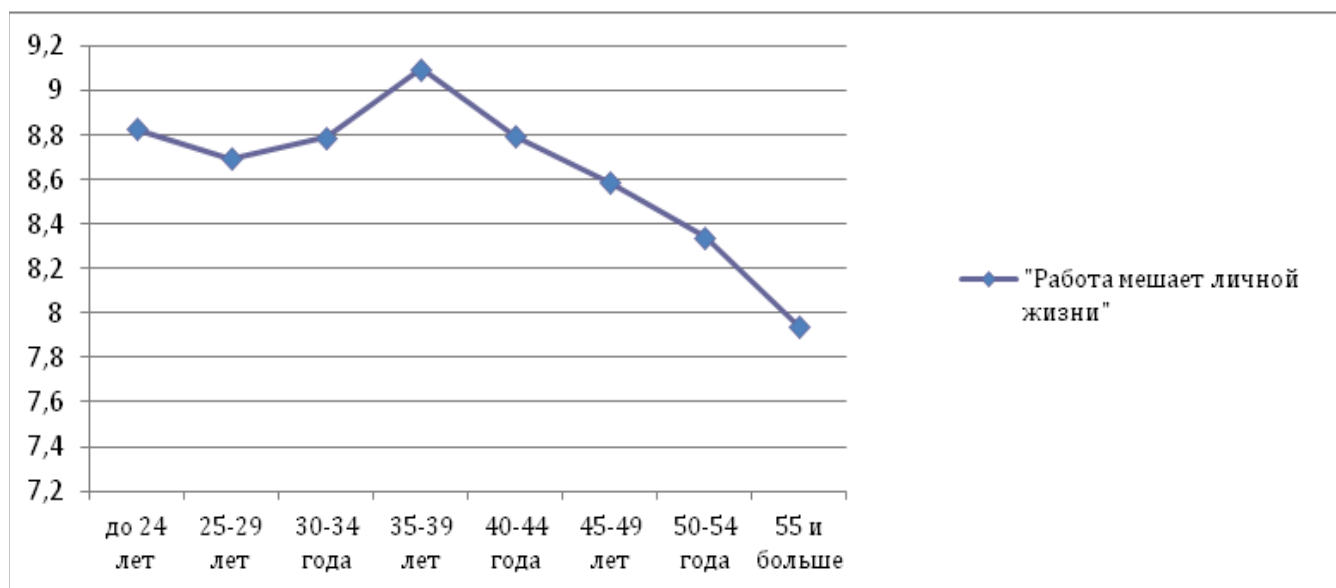


Рисунок 1. Связь показателей субшкалы «Работа мешает личной жизни» с возрастом

Субшкала «Личная жизнь мешает работе» ( $p < 0,005$ ):  $F(5,4701) = 3,514$ , также как и субшкала «Работа мешает личной жизни» ( $p < 0,001$ ):  $F(5,4701) = 14,095$ , значимо связана с образованием сотрудников (Рисунок 2). Сотрудники, имеющие два и более высших образования, испытывают наибольший дисбаланс, при котором работа мешает личной жизни, и наименьший, при котором личная жизнь вторгается в рабочую сферу. Сотрудники со средним общим образованием склонны к наименьшему переживанию конфликта ролей, при котором работа мешает личной жизни. Дисбаланс, вызванный доминированием личной сферы над рабочей, испытывают в наибольшей степени сотрудники с неполным средним образованием.

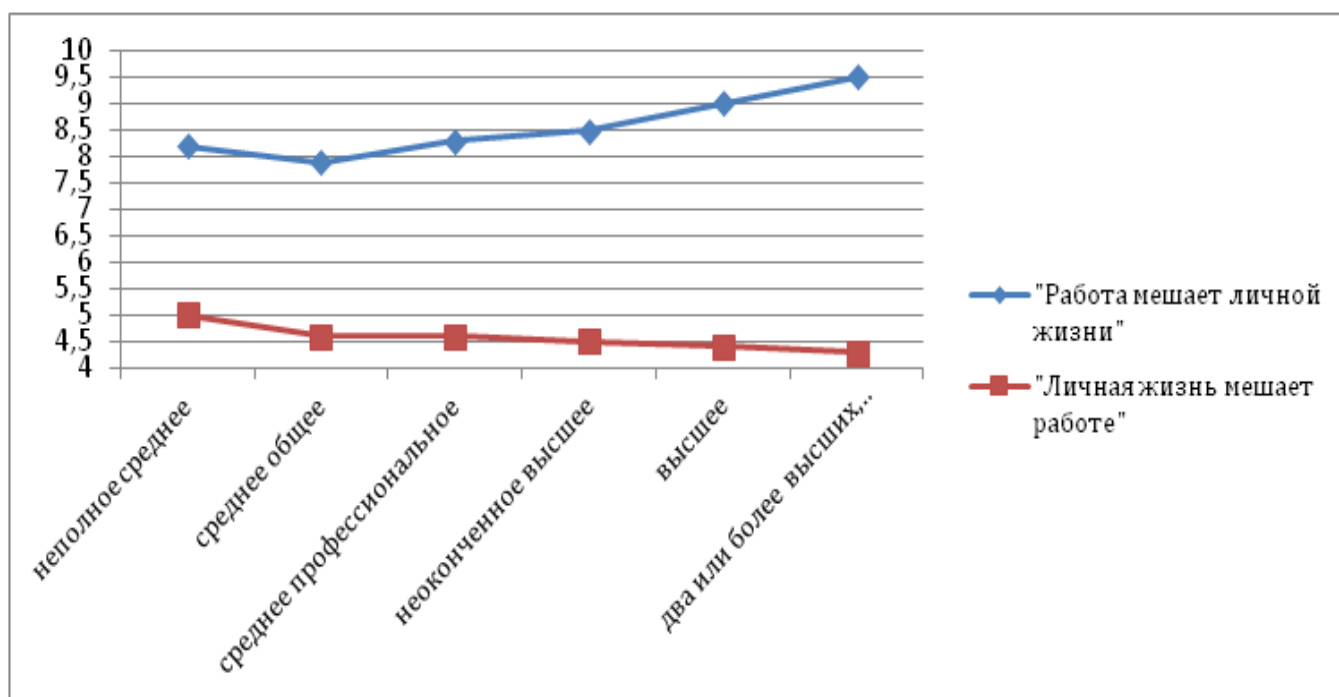


Рисунок 2. Различия уровней дисбаланса в зависимости от образования

### Связь баланса между работой и личной жизнью с особенностями труда (должность, общий стаж работы)

Далее нами была рассмотрена связь между балансом «работа — личная жизнь» и особенностями труда индивида (должность, общий стаж работы). Результаты однофакторного дисперсионного анализа показали, что субшкала «Работа мешает личной жизни» ( $F(7,4700) = 13,282$ ) значимо связана с переменной «должность», так же, как и субшкала «Личная жизнь мешает работе» ( $F(7, 4700)$ , при  $p < 000,1$  (Рисунок 3).

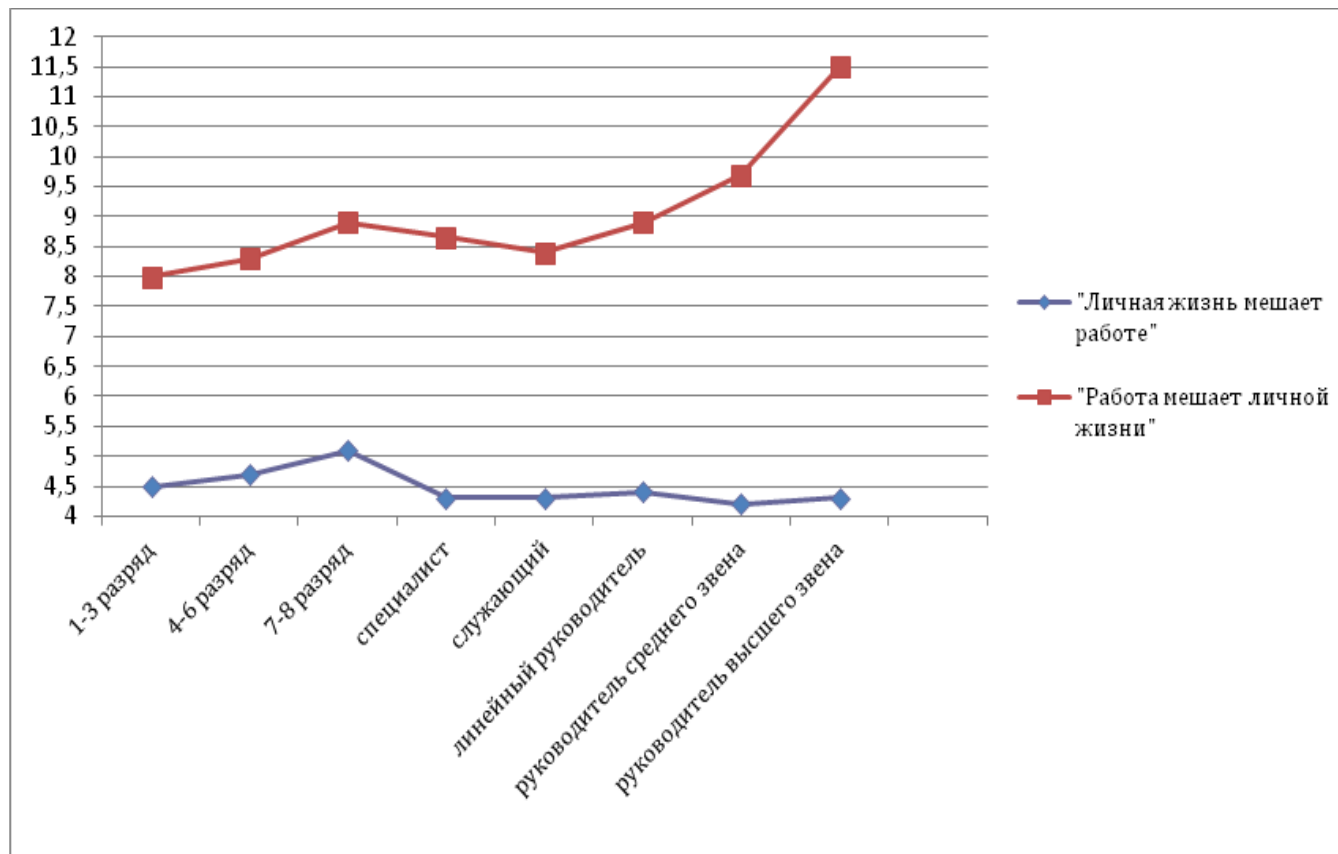


Рисунок 3. Различия уровней дисбаланса в зависимости от занимаемой должности

Наибольший дисбаланс, при котором личная жизнь мешает работе, переживают руководители высшего звена, а наименьший — рабочие 1-3 разрядов. На графике также видно, что рабочие 78 разряда в наибольшей степени находятся в жизненной ситуации, в которой работа превалирует над личной жизнью, вызывая конфликт. Руководители среднего звена, напротив, испытывают наименьший дисбаланс, при котором работа мешает личной жизни.

Для того чтобы рассмотреть связь баланса работа — личная жизнь с общим стажем был использован метод парной корреляции. Коэффициент Пирсона для субшкалы «Работа мешает личной жизни» составил  $r = 0,78$ , а для субшкалы «Личная жизнь мешает работе»  $r = -0,32$ , при ( $p < 000,1$ ). Таким образом, чем меньше стаж работы, тем более выражен дисбаланс между работой и личной жизнью, при этом работа в большей степени мешает личной жизни, чем наоборот.

### Связь баланса между работой и личной жизнью с психологическими характеристиками трудовой деятельности (настроение, вовлеченность) и субъективным благополучием

В соответствии с поставленными ранее задачами было проверено предположение о наличии значимой связи баланса «работа — личная жизнь» с психологическими характеристиками трудовой деятельности (психологический климат: позитивные и негативные эмоции; увлеченность работой) и субъективным благополучием жизни. Для этого также использовался метод парных корреляций. Полученные данные представлены в Таблице 4.

Таблица 4. Связь показателей субшкал баланса «работа — личная жизнь» с психологическими характеристиками трудовой деятельности и удовлетворенностью жизнью

Переменные	«Личная жизнь мешает работе»	Увлеченность работой	Положительные эмоции	Негативные эмоции	Благополучие
«Работа мешает личной жизни»	0,404**	-0,222**	-0,202**	0,319**	-0,228**
«Личная жизнь мешает работе»		-0,245**	-0,159**	0,247**	-0,151**
Увлеченность работой			0,454**	-0,219**	0,31**
Позитивные эмоции				-0,249**	0,311**
Негативные эмоции					-0,198**

\*\* Корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторон.)

Таким образом, можно сделать вывод, что дисбаланс, каким бы он ни был, т.е. личная жизнь мешает работе или наоборот, связан с негативным настроением, а достижение баланса связано с положительными эмоциями. Переменная «вовлеченность» отрицательно коррелирует с балансом, то есть чем больше дисбаланс (неважно, по какой субшкале), тем меньше вовлечен человек, и наоборот. Субъективное благополучие имеет значимую обратную связь с балансом, то есть чем выше субъективная удовлетворенность жизнью, тем ниже степень выраженности дисбаланса.

### Обсуждение результатов

Итак, основным результатом исследования является установление связей баланса «работа — личная жизнь» с демографическими и трудовыми характеристиками личности, а также с психологическим благополучием. В ходе исследования были проверены все выдвинутые гипотезы. Почти все методики, использованные в данном исследовании, имеют широкое распространение в других областях психологии, а, следовательно, уже проверены на надежность, репрезентативность и валидность. Основная методика — шкала «Баланс между работой и личной жизни» обладает высоким коэффициентом альфа-Кронбаха (0,87). Факторный анализ позволил подтвердить наличие двух субшкал: «Работа мешает личной жизни» (коэффициент альфа Кронбаха = 0,9) и «Личная жизнь мешает работе» (0,83), что тоже говорит о высокой надежности самой методики и полученных с ее помощью результатов.

В ходе исследования было выявлено, что субшкала «Работа мешает личной жизни» не имеет какой-либо связи с полом (0,897), в то время как субшкала «Личная жизнь мешает работе» имеет связь с полом ( $p < 0,001$ ). При этом женщины испытывают дисбаланс в меньшей



степени, чем мужчины (среднее значение у женщин = 4,26, у мужчин = 4,73). Одним из возможных объяснений тому, что доля мужчин, испытывающих необходимость жертвовать работой ради личной жизни, больше, чем доля женщин, являются различные социальные возможности, предоставляемые государством. Например, при рождении ребенка женщина может взять декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком, в то время как мужчина вынужден зарабатывать деньги на обеспечение семьи, но при этом уделять ей достаточно времени и внимания.

Далее нам была исследована связь баланса с возрастом. Было выявлено, что только субшкала «Работа мешает личной жизни» значимо связана с возрастом ( $p < 0,001$ ). При этом наименьший дисбаланс сотрудники испытывают в возрасте 55 и более лет, а наибольший — в возрасте 35–39 лет. Это может быть объяснено тем, что пенсионный возраст в России для мужчин наступает с 60 лет, а для женщин — с 55 лет. Таким образом, люди, достигшие этого возраста, не участвуют так активно в трудовой деятельности и не строят карьеру, как сотрудники в возрасте 35–39 лет, которые имеют достаточный уровень опыта, ресурсов и сил для активного развития карьеры.

Нами было также выявлено, что дисбаланс (по обоим субшкалам) значимо связан с должностью ( $p < 0,001$ ). Наименьший дисбаланс, при котором личная жизнь мешает работе, переживают рабочие 1–3 разрядов, а наибольший — руководители высшего звена. Возможно, на полученные результаты повлиял фактор социальной желательности. Сотрудники, занимающие руководящие должности, несут большую ответственность за работу предприятия и результат этой работы. Поэтому «переработка» является основой успешности их деятельности. Если не учитывать показатель социальной желательности, то переживание большей дисгармонии у руководителей высшего звена может быть связано с особенностями их деятельности. Рабочие-станочники 7–8 разряда, имеют рабочий день определенной продолжительности и такие характеристики трудовой деятельности, которые не требуют дополнительного рабочего времени. Работа в теплоэнергетической компании предоставляет рядовым рабочим возможность не думать о своей трудовой деятельности, находясь дома. График рабочего дня на руководящих должностях имеет, как правило, неопределенные границы. Руководители из-за более сложной структуры своих должностных обязанностей вынуждены брать работу на дом, что уменьшает продолжительность качественного времяпрепровождения с семьей, друзьями и т.д.

В ходе исследования было выявлено, что чем выше уровень образования, тем выше степень выраженности дисбаланса. Обнаружена связь между субшкалами «Работа мешает личной жизни» и «Личная жизнь мешает работе» с образованием ( $p < 0,001$  и  $p < 0,05$ , соответственно). Это может быть связано с тем, что наличие высшего образования дает возможность занимать более высокие должности, а это, как было показано выше, способствует возникновению ролевого конфликта.

При анализе полученных данных было выявлено, что между балансом и общим стажем работы существует обратная корреляция. Об этом нам говорят значения коэффициента Пирсона:  $r = -0,78$  для субшкалы «Работа мешает личной жизни», и  $r = -0,32$  «Личная жизнь мешает работе». Этот результат можно объяснить феноменом адаптации. Возможно, как только человек начинает свою рабочую деятельность, ему тяжело поддерживать баланс «работа — личная жизнь». Однако со временем он привыкает к своим рабочим обязанностям, выполнение некоторых задач требует меньше затрат, чем раньше, появляется возможность уделять время и любимым занятиям, семье. Таким образом, можно предположить, что при высоком общем стаже работы человек испытывает низкую степень выраженности дисбаланса.

Далее нами была рассмотрена связь баланса с психологическими характеристиками трудовой деятельности и субъективным благополучием. Шкала вовлеченности отрицательно коррелирует с обеими шкалами дисбаланса (коэффициент Пирсона  $r = -0,2$  и  $r = -0,25$ ). То есть при большей вовлеченности человек испытывает меньший дисбаланс. Данное явление можно объяснить при помощи теории мотивации и связи баланса с уровнем должности. В исследовании внутренней и внешней мотивации как предикторов субъективного благополучия было выявлено, что сотрудникам, занимающим более высокие позиции, в большей степени свойственен внутренний характер трудовой мотивации (Осин, Иванова, Гордеева, 2013). Чем выше должность, тем выше уровень автономии у сотрудника при принятии каких-либо решений, уровень компетенции больше, чем у рядового рабочего, его отношения с другими сотрудниками также более развиты, а, следовательно, он больше вовлечен в рабочий процесс. Однако в этом случае мы сталкиваемся с противоречием, потому что связь баланса и должности указывает на то, что работа мешает личной жизни в большей степени у сотрудников, занимающих высокие должности, а связь баланса с вовлеченностью говорит об уменьшении дисбаланса при увеличении уровня вовлеченности. Согласно теории мотивации, увлеченность работой и уровень должности имеют прямую корреляцию, в нашем же случае они противоречат друг другу. Продуктивный характер мотивации должен быть связан с низкой выраженностью конфликта «работа — личная жизнь», однако характеристика должности противоречит этому предположению (Осин, Иванова, Гордеева, 2013).

Установлено, что чем выше степень выраженности дисбаланса, тем более негативные эмоции испытывает человек. Обе субшкалы значимо связаны со шкалой негативного настроения (коэффициент корреляции Пирсона  $r = 0,319$  и  $r = 0,247$ ) и обратно связаны с положительными эмоциями (коэффициент корреляции Пирсона  $r = -0,202$  и  $r = -0,159$ ). Эти же данные подтверждаются исследованием внутренней и внешней мотивации, которое свидетельствует о большей выраженности положительных эмоций при низкой выраженности дисбаланса. Другими словами, чем выше уровень психологического климата, т.е. позитивные эмоции преобладают над негативными, тем меньше дискомфорта чувствует человек, пытаясь совместить работу и личную жизнь.

Показатели субъективного благополучия имеют значимую отрицательную связь с обеими субшкалами баланса «работа — личная жизнь». Это можно объяснить тем, что одной из главных составляющих субъективного благополучия является аффективный компонент. Так как параметр психологического климата включает шкалу положительных и негативных эмоций и связан с балансом, субъективная удовлетворенность жизнью также коррелирует с ним.

Практическим выводом данного исследования является обнаружение детерминант баланса между работой и личной жизнью. Это поможет разработке конкретных мер с целью повышения самооффективности сотрудников и поддержания их благополучия. Общим для исследования является признание важности личных характеристик человека и социального контекста в достижении баланса. Такой подход дает возможность разрабатывать различные программы помощи организациям в повышении производительности труда персонала путем достижения баланса между работой и личной жизнью. Подобные действия выгодны не только для организации, но и для благополучия человека в целом.

## Литература

Кутузова, Д.А. (2006). *Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога*: Дис. ... канд. психол. наук. Москва.

- Осин Е.Н., Иванова, Т.Ю., Гордеева, Т.О. (2013). Автономная и контролируемая профессиональная мотивация как предикторы субъективного благополучия у сотрудников российских организаций. *Организационная психология*, 1, 8–29.
- Осин, Е.Н., Леонтьев, Д.А. (2008). Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс-оценки субъективного благополучия. В сб.: *Материалы III Всероссийского социологического конгресса*. М.: Институт социологии РАН, Российское общество социологов.
- Пригожин, А.И. (2003). *Методы развития организаций*. М.: МЦФЭР.
- Barnett, R.C., Baruch, G.K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journ. Pers. Soc. Psychol.* 49, 135–145.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747–770.
- Diener, E., Diener, M., Diener, C. (1995). Factors predicting the subjective well-being of nations. *Journ. of Personality and Social Psychology*, 69, 851–864.
- Frone, M.R. (2003). Work-family balance. In Quick, J.C., Tetrick, L.E. (eds) *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association, Washington, DC, 143–162.
- 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.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13, 85–91.
- Rantanen, J. et al. (2011). Introducing Theoretical Approaches to Work-Life Balance and Testing a New Typology Among Professionals In: Kaiser, S, Ringlsetter, M. J., Eikhof, D. R. and Pina e Cunha, M, (eds.) *Creating balance: international perspectives on the work-life integration of professionals*. Springer-Verlag, Berlin, Germany, 27–44.

# Relationship between work-life balance, demographic and labor characteristics of personality and subjective well-being

**Anastasiya MOSPAN**

*National Research University Higher School of Economics*

**Abstract.** The article deals with subjective experience of work-life balance in the context of Russian culture, particularly the connection between work-life balance and demographic and labor characteristics. There are results of empirical research on a sample of employees (N = 4708 ) from Russian Manufacturing Enterprise. The survey includes four methods : Work-life balance Scale, Satisfaction with Life Scale, brief method for general life satisfaction measure, the scale of organizational attitudes, measuring psychological climate; Utrecht Work Engagement Scale. Work-life balance Scale includes two subscales: "Work interferes with personal life" and, alternatively, "Personal life interferes with work. The results show that work-life balance correlates with demographic variables and indicators of interest in work, life satisfaction and organizational attitudes. The possible developing of measures for self-efficacy improving and well-being enhance is discussed.

**Keywords:** work-life balance, subjective well-being, psychological climate, work engagement.

## References

- Barnett, R.C., Baruch, G.K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journ. of Pers. Soc. Psychol.* 49, 135–145.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747–770.
- Diener, E., Diener, M., Diener, C. (1995). Factors predicting the subjective well-being of nations. *Journ. of Personality and Social Psychology*. 69. 851–864.
- Frone, M.R. (2003). Work-family balance. In: Quick J.C., Tetrick, L.E. (eds) *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association, Washington, DC, 143–162
- 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.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13, 85–91
- Kutuzova, D.A. (2006). *Organizatsiya deyatel'nosti I stil' samoregulyatsii kak faktory professional'nogo vygoraniya pedagoga-psikhologa* [Organizational activity and self-regulation style as factors of professional burnout of school psychologist]: Dissertation of candidate of sciences, Moscow.
- Osin, E. N., Ivanova, T. Y., Gordeeva, T. O. (2013). Avtonomnaya i kontroliruemaya professionalnaya motivatsiya kak prediktory subektivnogo blagopoluchiya u sotrudnikov rossijskix organizacij [Autonomous and controlled professional motivation predict subjective well-being in Russian employees]. *Organizational psychology*, 1, 8–29.
- Osin, E.N., Leontiev, D.A. (2008). Aprobatsiya russloyazychnykh versij dvukh shkal ehkspress-otsenki sub'ektivnogo blagopoluchiya [Testing of Russian versions of the two scales of a rapid assessment of subjective well-being]. In: *Materialy III Vserossijskogo sotsiologicheskogo kongressa*. Moscow: Institut sotciologii RAN, Rossijskoe obshhestvo sotsiologov.
- Prigozhin, A.I. (2003). *Metody razvitiya organizatsij* [Methods for organizational development]. Moscow: MTSFEHR.

Rantanen, J. et al. Introducing Theoretical Approaches to Work-Life Balance and Testing a New Typology Among Professionals (2011) In: Kaiser, S, Ringlsetter, M.J., Eikhof, D.R. and Pina e Cunha, M. (eds.) *Creating balance: international perspectives on the work-life integration of professionals*. Springer-Verlag, Berlin, Germany, 27-44.