

Нарушение баланса работы и жизни (work-life balance) как неудовлетворенность соотношением значимых сфер жизни.

Научный руководитель – Кузнецова Алла Спартаковна

Батпаева Анастасия Сергеевна

Студент (специалист)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
психологии, Москва, Россия
E-mail: nastjabat98@gmail.com

Постиндустриальное общество и глобализация создают новые условия и требования для работников и организаций. С появлением новых технологий и интернета работа перестает быть прикованной к одному месту, появляется удаленная работа с возможностью выполнять необходимые задачи из дома. Рабочий день и количество задач перестают быть четко нормированными и могут плавно заполнять всю жизнь человека, не оставляя места для отдыха и семейной жизни. Таким образом, может нарушаться баланс работы и жизни, как и из-за особенностей самого типа работы, так и из-за субъективных сложностей, возникающих в связи самостоятельным распределением ресурсов. Во многих исследованиях обнаруживается связь между дисбалансом и более негативными эмоциями, которые испытывает человек по отношению к своей жизни [1].

В нашем исследовании мы рассмотрим соотношение важности и возможности уделять время личной жизни как субъективные факторы, которые могут влиять на ощущение сбалансированности сфер жизни.

Методики. Для достижения целей исследования был подобран пакет методик: «Бланк субъективной оценки баланса работы и жизни», разработанный А. Моспан [2], «Хроническое утомление» (А.Б. Леонова, 1984), «Шкала личностной тревожности» (Ю.Л. Ханин), «Шкала личностной депрессии» (А.Б. Леонова, Ю.А. Карпова), «Якоря карьеры» (Э. Шейн; русскоязычная адаптация - В.А. Чикер, 2003). Также была составлена анкета для субъективной оценки важности сфер жизни; времени, затрачиваемого на них; и удовлетворенности сферами жизни.

Обработка данных проводилась на базе статистического пакета IBM SPSS Statistics (версия 23).

Выборка. в исследовании принимали участие 87 человек (41 работник из России, 46 работников из Узбекистана).

Результаты. Отдельно на выборке из России и из Узбекистана проводилась кластеризация по трем переменным: важность отдыха, оценка времени, затрачиваемого на отдых, удовлетворенность отдыхом. Было извлечено 3 похожих кластера. Кластер 1 «удовлетворенные работники»: высокая важность отдыха, много уделяемого времени и высокая удовлетворенность этой сферой; кластер 2 «неудовлетворенные с недостатком отдыха»: высокая важность отдыха при малом доступном для него времени и низкой удовлетворенности; кластер 3 «удовлетворенные с недостатком отдыха»: низкая важность отдыха, мало уделяемого времени на отдых и высокая удовлетворенность. Кластер 2 сравнивался с кластером 1 и 3.

При сравнении кластеров 1 и 2 на российской выборке шкала «Работа мешает личной жизни» значимо выше во 2 кластере ($z = -2,257$, $p = 0,025$), а шкалы «Профессиональная компетентность» и «Интеграция стилей жизни» по методике «Якоря карьеры» значимо выше у 1 группы (Профессиональная компетентность $z = -2,418$, $p = 0,014$; Интеграция $z = -2,571$, $p = 0,009$).

При сравнении кластеров 2 и 3 на российской выборке шкала «Работа мешает личной жизни» так же значимо выше во 2 кластере ($z = -2,113$, $p = 0,035$), а шкалы «Профессиональная компетентность» и «Служение» по методике «Якоря карьеры» значимо выше у 1 группы, а шкала «Вызов» выше на уровне тенденции (Профессиональная компетентность $z = -2,398$, $p = 0,016$; Служение $z = -2,181$, $p = 0,03$; Вызов $z = -1,853$, $p = 0,068$).

При сравнении кластеров 1 и 2 на узбекской выборке шкала «Независимость работы и жизни» значимо выше в 1 кластере ($z = -2,908$, $p = 0,004$), хроническое утомление значимо выше во 2 кластере ($z = -2,336$, $p = 0,019$), личностная депрессия выше во 2 кластере на уровне тенденции ($z = -1,746$, $p = 0,081$), а шкалы «Менеджмент» и «Вызов» по методике «Якоря карьеры» выше у 1 группы на уровне тенденции (Менеджмент $z = -1,710$, $p = 0,087$; Вызов $z = -1,973$, $p = 0,048$).

При сравнении кластеров 2 и 3 на узбекской выборке Общая оценка баланса выше у 3 группы на уровне тенденции ($z = -1,790$, $p = 0,079$), шкала «Личная жизнь мешает работе» ($z = -2,084$, $p = 0,038$) и шкала «Негативный перенос работы на личную жизнь» значимо выше во 2 кластере ($z = -1,996$, $p = 0,049$), хроническое утомление значимо выше во 2 кластере ($z = -2,052$, $p = 0,041$). При этом среднее значение хронического утомления во 2 группе ($n=26,48$) попадает в нормативный диапазон «Выраженная степень хронического утомления».

Обсуждение результатов. И в российской, и в узбекской выборке кластеры распределились одинаковым образом, при этом группа с высокой важностью отдыха, не уделяющая ему достаточно времени и не удовлетворенная им, имеет некоторые нарушения в балансе работы и жизни: работа и личная жизнь мешают друг другу. В узбекской выборке также более значимы показатели хронического утомления и личностной депрессии. Также есть значимые различия по шкалам методики «Якоря карьеры». Возможно, для баланса работы и жизни (в «удовлетворенных» группах по сравнению со 2 группой) значение имеет не конкретное смысловое содержание шкал по данной методике, а сам факт того, что люди находят какой-то смысл в своей работе.

Источники и литература

- 1) Моспан А.Н. Взаимосвязь баланса между работой и личной жизнью с демографическими и трудовыми характеристиками личности и ее субъективным благополучием // Организационная психология. – 2014. – Т. 4. – №3. – С. 95 – 107.
- 2) Моспан А.Н., Осин Е.Н., Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Бобров В.В. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия // Организационная психология. – 2016. – Т.6. – №2. – С. 8 – 29.