

УДК 159.922

БАЛАНС «РОБОТА - ЖИТТЯ» ПЕРСОНАЛУ: ОБҐРУНТУВАННЯ ЕМПІРИЧНИХ ПОКАЗНИКІВ

М.Г. Ткалич

доктор психологічних наук, професор кафедри психології
Запорізький національний університет
mtkalych@gmail.com

Ткалич М.Г. Баланс «робота – життя» персоналу: обґрунтування емпіричних показників. Стаття присвячена аналізу результатів емпіричних досліджень балансу «робота – життя» персоналу (n = 1029), проведених в два етапи протягом 2014-2017 рр. В дослідженні були використані авторський опитувальник та додаткова шкала. Було з'ясовано, що як за організаційними, так і за особистісними показниками, у персоналу організацій спостерігається достатній баланс «робота – життя» за його основними параметрами, який співвідноситься із задоволенням від роботи та тим, наскільки вона цікава. Основні джерела балансу: соціальна підтримка в організації та підтримка родини, друзів, партнера; а також розподіл часу: навантаженість, можливість мати вільний час, відпустку. Однак, суб'єктивно баланс персоналом оцінюється більш критично. Обґрунтовано необхідність профілактичних заходів щодо балансу в рамках створення відповідних програм психологічного супроводу в організаціях.

Ключові слова: баланс «робота – життя», персонал організацій, психологічне благополуччя, психологічний супровід персоналу, соціальна підтримка.

Tkalych, M.H. The "work - life" balance of personnel: the substantiation of empirical indicators. The paper analyzes the results of empirical research of the "work - life" balance of personnel (n = 1029), conducted in two phases over the years of 2014-2017. In the study we have used the questionnaire and the additional scale: both were developed specially for this study. We have split the indicators of work – life balance into two parts: positive balance components (enrichment of "work - life" interaction) and negative balance components (conflict interaction between work and life). It was found that there was a sufficient balance of "work - life" for its main parameters, both by organizational and personal indicators, that correlated with job satisfaction and with how interesting the professional activity is. The main sources of balance are the following: social support in the organization and support of family, friends, partner (which help to enrich the interaction between work and life, if it's positive); the allocation of time: time load, schedule, the ability to have free time, vacation (which can cause the work – life conflict, if the personnel is overloaded, works too much, has no free time etc.). However, subjectively the "work - life" balance assessed more critically by personnel. The necessity of preventive measures (early intervention schemes at workplaces), which would help to improve the balance has been analysed. Such programs could be provided in the relevant programs of psychological support of personnel in organizations.

Keywords: "work – life" balance, personnel, well-being, psychological support of personnel, social support.

Постановка проблеми. Проблема балансу «робота – життя» є одним з нових та перспективних напрямів досліджень в організаційній психології. В Україні наукові дослідження цього напрямку майже не представлені, в той час як пітома вага зарубіжних досліджень психологічного благополуччя (well-being) персоналу (баланс «робота – життя» є важливою частиною цих досліджень) за останні 10-15 років суттєво зростає.

В інституціях Європейського Союзу політикам, роботодавцям, соціальним партнерам та усім зацікавленим сторонам пропонується вживати заходів з охорони психічного здоров'я на робочому місці, в тому числі таких, які стосуються поліпшення організації праці, покращення організаційної культури і управління; впровадження практик зміцнення психічного благополуччя на роботі, в тому числі узгодження роботи і сімейного життя, створення умов для балансу між роботою а життям індивіда [11].

Акцентується необхідність реалізовувати програми психічного здоров'я і благополуччя з програмами оцінки та запобігання ризикам у ситуації, які можуть мати шкідливий вплив на психічне здоров'я працівників (стрес, образлива поведінка, насильство або домагання на роботі, алкоголь, наркотики) і схеми профілактики на робочих місцях (early intervention schemes at workplaces) [11].

На наш погляд, дослідження, розробка та впровадження програм балансу «робота – життя» на рівні кадрової політики та організаційної культури організації належить до одного з важливих напрямів реалізації психологічного супроводу персоналу організацій, підтримки психологічного благополуччя та психічного здоров'я персоналу. Які до того ж є важливими для відчуття задоволеності професійною діяльністю, підвищення продуктивності та мотивації персоналу, формування здорової та гармонійної організаційної культури організації та її іміджу.

Уточнимо, що баланс «робота – життя» (work – life balance) – це суб'єктивна загальна оцінка індивідом взаємодії між роботою та іншими сферами його життя, сім'єю, а також можливість

гармонійно поєднувати ці сфери [12].

Останнім часом також використовується термін «інтеграція робота – життя» (work – life integration), який відображає задоволене, здорове, продуктивне життя, що включає роботу, кохання, розваги; інтегрує коло життєвих видів активності з увагою до власного Я, персонального та духовного розвитку. Інтеграція «робота – життя» є протилежною розбалансуванню на користь роботи, а не життя; зосередженості на виконанні зовнішніх вимог на шкоду внутрішньому розвитку, конфлікту роботи зі справжніми бажаннями індивіда [Я].

Згідно дослідженням С. Emslie et al. [5], M.R. Frone [6], та ін., баланс допомагає співробітникам відчувати себе цінними для організації; робоче середовище стає менш напруженим; підвищується конкурентоспроможність на ринку праці, збільшується число потенційних співробітників, знижується кількості прогулів та ін.; підвищується командна робота, збільшується персональна взаємодія, мотивація і комунікація; в організації з'являється хороша репутація як роботодавця, позитивний імідж [1; 2; 4; 10; 12].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження балансу «робота – життя» у зарубіжній організаційній психології представлені достатньо широко: T.D. Allen et al., T.K. Billing et al., С. Emslie et al., M.R. Frone, M.J. Grawitch et al., U. Kinnunen et al., N.R. Lockwood, P. Rayman et al., M. Roche et al., K.L. Scott et al., Sh. Self, D. Stork et al., С. Straub. Матеріали цих досліджень представляють теоретичні напрацювання, розробки психометричних шкал дослідження балансу, емпіричні показники окремих складових балансу, проблеми конфлікту «робота – сім'я / сім'я – робота», інтеграції життя та роботи.

Однак, в Україні ця проблема набула значення лише останнім часом. Частина матеріалу можна знайти в монографії автора «Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій» [1], в якій представлено теоретичну модель балансу, його емпіричне вивчення, розробку та апробацію програми балансу «робота – життя» персоналу організацій.

Мета статті полягає в аналізі результатів подальших емпіричних досліджень балансу «робота – життя» та доповненні теоретичних уявлень про цей феномен.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів. Отже, почнемо з *методики та організації емпіричного дослідження*. Емпіричне вивчення рівня балансу «робота – життя» відбувалося за допомогою опитувальника та додаткової шкали: опитувальник містить 16 питань, які розподіляються на 4 шкали (відсутність балансу навантаження, складність робочих завдань, планування робочого часу та його змісту, соціальні контакти); розроблена нами додаткова шкала містить 10 питань, спрямованих на уточнення деяких показників балансу (табл. 1).

Результати емпіричного дослідження. За результатами наших попередніх досліджень за допомогою першого опитувальника (n = 816) – загальна оцінка балансу «робота – життя» персоналом організацій знаходиться на середньому рівні (M = 4.19, max = 7.00), причому відсутність баланс навантаження співробітники оцінюють нижче (M = 3.15), ніж інші складові: складність робочих завдань (M = 4.18), планування робочого часу та його змісту (M = 4.46) і соціальні контакти (M = 4.98) [1].

Цього року нами було проведене додаткове дослідження балансу «робота – життя» (n = 213) за допомогою додаткової шкали, спрямованої на уточнення деяких показників балансу. За результатами був проведений факторний аналіз завдань (табл.1), що дозволило виокремити 2 основних фактора (54.2% сумарної дисперсії):

- позитивні складові балансу (збагачення взаємодії «робота – життя»);
- негативні складові балансу (конфлікт взаємодії «робота – життя»).

Отже, позитивні складові балансу «робота – життя», які збагачують взаємодію між різними сферами життя особистості, в основному стосуються взаємодії в колективі, з керівництвом (соціальної підтримки на робочому місці), підтримки родини та друзів, а також задоволеності від роботи, її цікавості. До цього фактору також потрапила суб'єктивна оцінка сбалансованості різних сфер життя. Таким чином, задоволеність сбалансованістю, роботою, підтримка на роботі та в сім'ї, особистому колі – це те, що дозволяє відчувати баланс та високо його оцінювати.

До негативних складових балансу «робота – життя», а скоріше – дисбалансу, належить все, що стосується ненормованого робочого дня, нестачі часу на родину, особисте життя, відпустку, можливість взяти відгул та поїхати (негативна кореляція). Таким чином, час та його розподіл – це важливий критерій балансу.

Таблиця 1

Факторний аналіз завдань додаткової шкали «Баланс «робота – життя» персоналу»*

№	Твердження	I фактор (позитивна складова)	II фактор (негативна складова)
1	У мене ненормований робочий день, я працюю з ранку до ночі		0.77
2	Мені складно знайти час для відпустки		0.76
3	Працюючи, мені складно задовольняти своє бажання спілкуватися з родиною, друзями, мати вільний час		0.78
4	Моя робота цікава і я працюю із задоволенням	0.77	
5	Якщо потрібно, я можу взяти відгул, поїхати на декілька днів		-0.62
6	Мені доводиться мати справу з багатьма проблемами протягом робочого дня – це втомлює		0.56
7	У мене дружні стосунки з колегами	0.69	
8	Мій керівник підтримує мене	0.71	
9	Моя родина, друзі підтримують мій професійний вибір та діяльність	0.68	
10	Я вважаю, що моя робота та життя сбалансовані: мені вдається розподіляти час та ресурси	0.58	

* Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization

Нами були окремо проаналізовані результати за негативними та позитивними складовими балансу «робота – життя» (рис. 1. та рис. 2. – всі дані у % від загальної кількості опитаних).

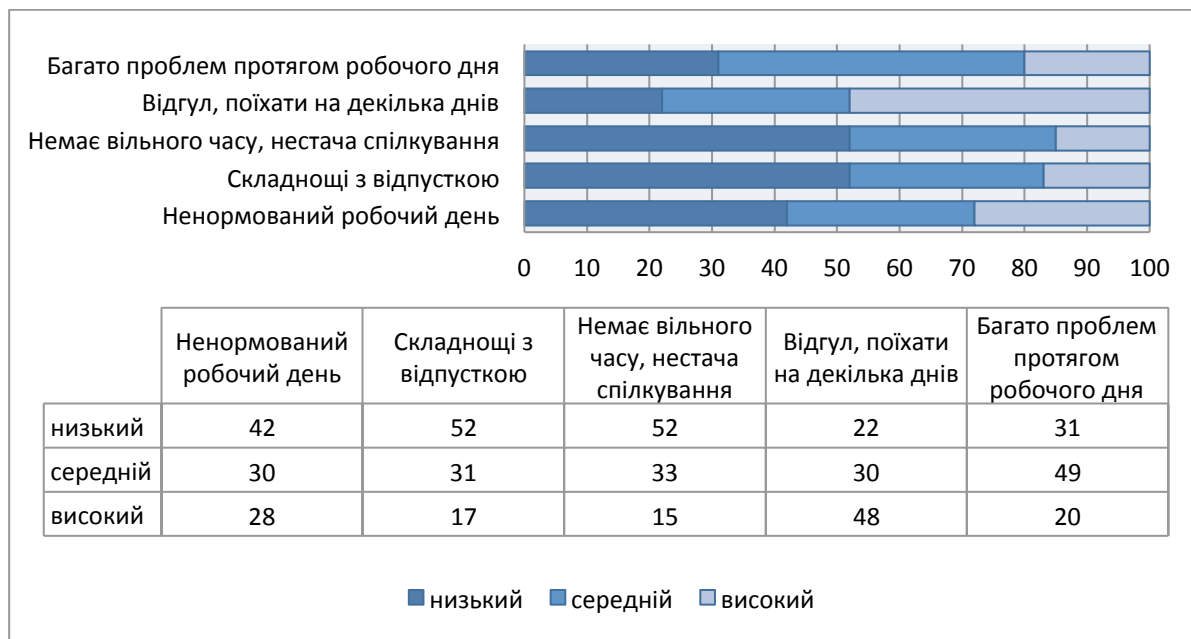


Рис.1. Негативні складові балансу «робота – життя» (конфлікт взаємодії)

Отже, в основному респонденти задоволені розподілом часу між роботою та іншими сферами свого життя: їх робочий день нормований, вони мають можливість поїхати у відпустку, приділити час родині та друзям, взяти відгул та поїхати на декілька днів. Однак, в середньому 20% персоналу не задоволені розподілом часу, можливостями йти та витратити як їм хочеться. Це незначний показник, але він є важливим для розуміння необхідності підтримувати часовий баланс та розподіл часу в організаціях як профілактику професійного стресу, дисбалансу, емоційного вигорання на роботі, незадоволеності професійною діяльністю.

Інші дослідження також підтверджують важливість часового навантаження: доведено, що серед тих, хто працює 48 годин та більше на тиждень 38% мають проблеми з балансом між роботою та життям, а серед тих, хто працює менше 48 годин таких виявилось лише 16% [11].

Стрес та негатив, пов'язаний з роботою, може бути зменшений завдяки певним організаційним змінам (робочого дизайну): розширення професійних можливостей для персоналу, уникання перенавантаження та недовантаження роботою, поліпшення соціальної підтримки,

розумної винагороди за витрачені зусилля. Багато з цього можна почати впроваджувати вже сьогодні [11].

Проаналізуємо позитивні складові балансу «робота – життя», які збагачують взаємодію між різними сферами життєдіяльності особистості та виступають у якості особистісних та професійних ресурсів (рис.2).

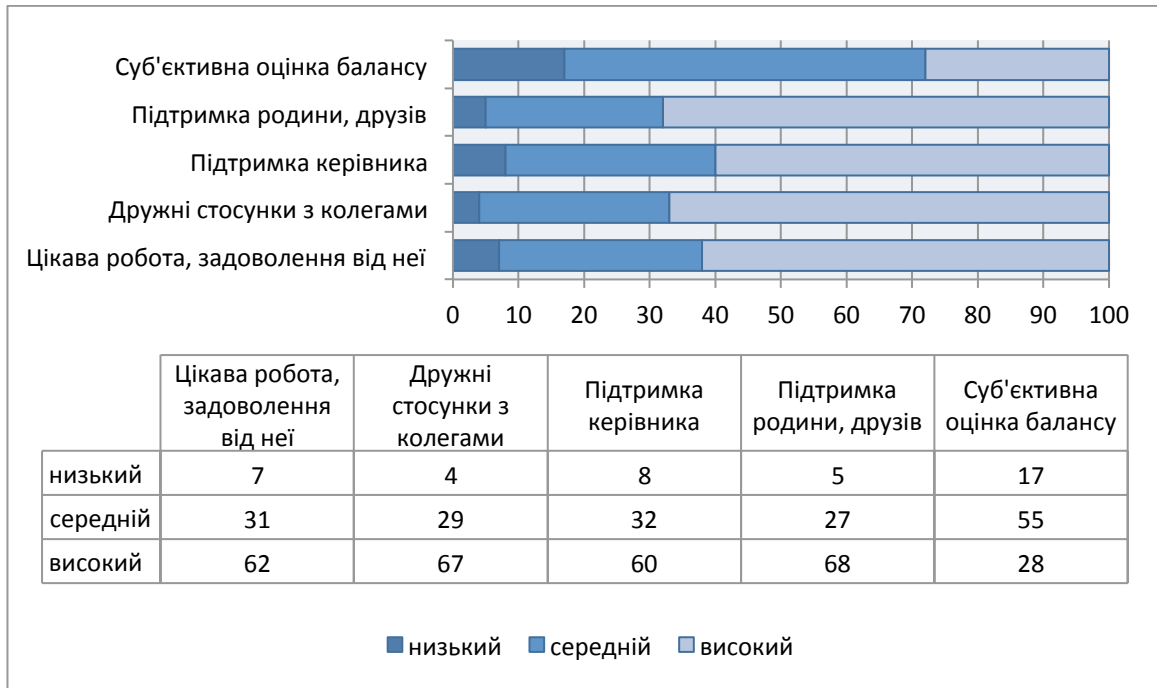


Рис.2. Позитивні складові балансу «робота – життя» (збагачення взаємодії)

Як і в результатах наших попередніх досліджень, соціальні контакти (дружні стосунки з колегами, підтримка керівництва, підтримка родини, друзів) є важливою частиною балансу «робота – життя». Респонденти в цілому задоволені як соціальною підтримкою, так і тим, що їх робота цікава. Однак, зазначимо, що попри високі оцінки цих показників, суб'єктивна оцінка балансу є високою лише у 28% респондентів, 17% відчують розбалансування. Це є важливим маркером необхідності уважного ставлення керівництва, відділів з персоналу до окремих заходів, а, можливо і програм психологічного супроводу персоналу, які б були спрямовані на підтримку балансу «робота – життя» та профілактику ускладнень. Можливі заходи та стратегії подібних програм представлені у роботах T.D. Allen et al. [4], С. Emslie et al. [5], M.R. Frone [6], M.J. Grawitch et al. [7] та у наших попередніх дослідженнях [1; 2].

Як зазначають Н. Aguinis et al., [3], А. Lindgreen et al. [8], W.C. Marcinkus et al. [9], соціальна підтримка в організації позитивно корелює із задоволенням роботою, організаційними зобов'язаннями, кар'єрними досягненнями, лояльністю та відданістю організації, формує сприятливий психологічний клімат у колективі. Соціальна підтримка поза роботою, що забезпечена партнером, друзями, родиною, позитивно впливає на баланс «робота – життя» завдяки усуненню конфлікту «робота – сім'я». Отже, роль соціальної підтримки в формуванні балансу є однією з найбільш вагомих серед усіх складових.

Аналіз кореляційних зв'язків між питаннями опитувальника показав, що найбільш між собою пов'язані питання, які відображають соціальні контакти (на роботі та в особистому житті): дружні стосунки з колегами та підтримка керівника ($r = 0.47, p < 0.01$) – психологічний клімат, атмосфера в колективі, які підвищують відчуття балансу. А також дружні стосунки з колегами та підтримка професійного вибору родиною, друзями, близькими ($r = 0.60, p < 0.01$). Ці данні підтверджують наші попередні дослідження, які показали, що саме соціальні контакти забезпечують баланс між роботою та життям персоналу [1].

Серед негативних складових, які формують конфлікт «робота – життя» кореляційний зв'язок знайдено у питаннях з розподілу часу: складність у часу для відпустки пов'язана зі складністю

задовільняти бажання спілкуватися з родиною, друзями, мати вільний час ($r = 0.57$, $p < 0.01$) та з ненормованим робочим днем ($r = 0.49$, $p < 0.01$).

Суб'єктивна оцінка сбалансованості роботи з іншими сферами життя ("Я вважаю, що моя робота та життя сбалансовані: мені вдається розподіляти час та ресурси") найбільше пов'язана із дружніми стосунками в колективі ($r = 0.38$, $p < 0.01$) та з підтримкою родини та друзів ($r = 0.39$, $p < 0.01$). Також знайдена позитивна кореляція суб'єктивної оцінки з можливістю взяти відгул та поїхати на декілька днів ($r = 0.47$, $p < 0.01$).

Отже, позитивні складові балансу «робота – життя» виступають у якості ресурсів цієї взаємодії – це характеристики роботи в організації, які допомагають виконувати робочі (професійні) вимоги, досягати поставлених цілей, стимулюють особистісне та професійне зростання. Автономність роботи, різноманітність робочих завдань, вивчення можливостей та ресурсів, соціальна, організаційна підтримка, а також підтримка з боку керівництва й колег сприяють збагаченню взаємодії «робота – життя» та підвищують її якість. Так само, як і професійна майстерність особистості, прямі та довготривалі результати праці.

P. Rayman et al. так оцінюють збагачення від балансу «робота – життя»: позитивний вплив як на здобутки організації, так і на якість життя співробітників; ефективна комунікація на робочому місці, командна робота є необхідними для того, щоб зміни були ефективними; співробітники мають час і завдання працювати над їхньою «справжньою» роботою; залучення співробітників у співпрацю підвищує відповідальність і надає енергії. Створюється ефективний робочий процес та відбуваються позитивні зміни в організаційній культурі. Дистанційна робота (на телефоні, інтернет зв'язку) дає можливість краще керувати власним часом, виконувати домашні, сімейні обов'язки [10]. Це є однією з можливостей досягти часового балансу, адже, він також є одним з критично важливих показників сбалансованості життєдіяльності особистості.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Аналіз результатів емпіричного дослідження балансу «робота – життя» показав, що в цілому ситуація з балансом позитивна. Розподіл на негативні та позитивні складові балансу це підтверджує: середні оцінки та високий рівень задоволеності від позитивних показників балансу вищий, ніж від негативних. Отже, як за організаційними, так і за особистісними показниками, у персоналу організацій спостерігається достатній баланс «робота – життя» за його основними параметрами. Також зауважимо, що достатній рівень балансу співвідноситься із задоволенням від роботи та тим, наскільки вона цікава. Однак, суб'єктивно баланс персоналом оцінюється більш критично. Однією з основних можливостей створити продуктивні програми для персоналу є впровадження організаційної політики й культури балансу «робота – життя», які, як показали результати, повинні враховувати соціальну підтримку, яка ґрунтується на організаційній культурі, взаєминах з колегами та керівництвом, психологічному кліматі в організації та забезпечується підтримкою партнера, родини та друзів. Також критично важливим для балансу є часовий фактор: кількість робочих годин, гнучкість їх розподілу, вільний час, можливості відпустки.

Список використаних джерел

1. Ткалич М.Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : [монографія] / М.Г. Ткалич. – Київ-Запоріжжя: ЗНУ, 2015 – 315 с.
2. Tkalych M.H. Work – life balance programmes for personnel: scientific background and context // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки: 36. наукових праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2016. – № 3 (48). – С. 76 – 82
3. Aguinis, H., Glavas, A. What We Know and Don't Know About Corporate Social Responsibility: A Review and Research Agenda // *Journal of Management* Vol. 38 No. 4, July 2012, p. 932-968
4. Allen, T.D. The Work–Family Role Interface: A Synthesis of the Research from Industrial and Organizational Psychology // *Handbook of Psychology*, Second Edition, edited by Irving B. Weiner. Copyright © 2013 John Wiley & Sons, Inc., p. 698-718
5. Emslie C., Hunt K. 'Live to Work' or 'Work to Live'? A Qualitative Study of Gender and Work–life Balance among Men and Women in Mid-life // *Gender, Work and Organization*. Vol. 16 No. 1 January 2009, - p.151-172
6. Frone M.R. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick, L.E.Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
7. Grawitch M.J., Barber L.K., Justice L. Rethinking the Work–Life Interface: It's Not about Balance, It's about Resource Allocation // *Applied psychology: health and well-being*, 2010, 2 (2), 127–159
8. Lindgreen, A., Swaen, V. Corporate Social Responsibility // *International Journal of Management Reviews* (2010), P. 1-7
9. Marcinkus W.C., Whelan-Berry K.S., Gordon J.R. The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women // *Women in Management Review*. Vol. 22 # 2. 2007, p. 86-111.

10. Rayman, P., Bailyn, L., Dickert, J. et al. Designing organizational solutions to integrate work and life // *Women in Management Review*. Vol. 14 #5. 1999, p. 164-176.
11. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice* / Cary L. Cooper (Editor), James Campbell Quick (Editor). – Wiley, 2017. – 728 p.
12. *Work-Life Balance. A psychological Perspective* / Edited by F. Jones, R.J. Burke, M. Westman. – New York, Psychology Press, 2008, 320 p.

References translated and transliterated

1. Tkalych M.G. Psychologija gendernoi' vzajemodii' personalu organizacij [Psychology of gender interaction of personnel in organizations]: [monografija] / M.G. Tkalych. – Kyi'v-Zaporizhzhja: ZNU, 2015 – 315 s.
2. Tkalych M.H. Work – life balance programmes for personnel: scientific background and context // *Naukovyj chasopys NPU imeni M.P. Dragomanova. Serija № 12. Psychologichni nauky: Zb. naukovyh prac'*. – K.: NPU imeni M.P. Dragomanova, 2016. – № 3 (48). – S. 76 – 82
3. Aguinis, H., Glavas, A. What We Know and Don't Know About Corporate Social Responsibility: A Review and Research Agenda // *Journal of Management* Vol. 38 No. 4, July 2012, p. 932-968
4. Allen, T.D. The Work–Family Role Interface: A Synthesis of the Research from Industrial and Organizational Psychology // *Handbook of Psychology, Second Edition*, edited by Irving B. Weiner. Copyright © 2013 John Wiley & Sons, Inc., p. 698-718
5. Emslie C., Hunt K. 'Live to Work' or 'Work to Live'? A Qualitative Study of Gender and Work–life Balance among Men and Women in Mid-life // *Gender, Work and Organization*. Vol. 16 No. 1 January 2009, - p.151-172
6. Frone M.R. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick, L.E.Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
7. Grawitch M.J., Barber L.K., Justice L. Rethinking the Work–Life Interface: It's Not about Balance, It's about Resource Allocation // *Applied psychology: health and well-being*, 2010, 2 (2), 127–159
8. Lindgreen, A., Swaen, V. Corporate Social Responsibility // *International Journal of Management Reviews* (2010), P. 1-7
9. Marcinkus W.C., Whelan-Berry K.S., Gordon J.R. The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women // *Women in Management Review*. Vol. 22 # 2. 2007, p. 86-111.
10. Rayman, P., Bailyn, L., Dickert, J. et al. Designing organizational solutions to integrate work and life // *Women in Management Review*. Vol. 14 #5. 1999, p. 164-176.
11. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice* / Cary L. Cooper (Editor), James Campbell Quick (Editor). – Wiley, 2017. – 728 p.
12. *Work-Life Balance. A psychological Perspective* / Edited by F. Jones, R.J. Burke, M. Westman. – New York, Psychology Press, 2008, 320 p.

УДК 159.922.1:177.61:392.61

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФЕНОМЕНА ЛЮБОВІ В КОНТЕКСТІ ЕМОЦІЙНИХ ВІДНОСИН ПОДРУЖЖЯ

Н.Ф. Шевченко

доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності
Запорізький національний університет
shevchenkonf.20@gmail.com

Н.Г. Смирнова

магістрант спеціальності «Психологія»
Запорізький національний університет
Nat.Smirnova09@gmail.com

Шевченко Н.Ф. Смирнова Н.Г. Психологічні аспекти феномена любові в контексті емоційних відносин подружжя. В статті представлено результати емпіричного дослідження психологічних аспектів феномену любові (прояву любові, симпатії, мотивації кохання) між чоловіком і дружиною в залежності від тривалості життя у шлюбі. Встановлено, що почуття любові та симпатії значно сильніше проявляють респонденти, які перебувають у шлюбі до 15 років; з часом прояви любові і симпатії у більшості шлюбних партнерів стають все слабшими. Виявлено, що групи респондентів з різним стажем подружнього життя відрізняються проявами мотивації кохання за такими складовими, як спрямованість, переживання кохання, мотиви-змісти, форми взаємодії. Статистично доведено, що існують відмінності в ступені вираженості почуття любові та симпатії, а також в ієрархії мотивів кохання у шлюбних партнерів в залежності від тривалості життя у шлюбі.

Ключові слова: любов, симпатія, емоційні відносини, тривалість шлюбу, мотивація кохання.

Shevchenko, N.F., Smyrnova, N.G. Psychological aspects of love phenomenon in the context of emotional relations between spouses. The article presents the results of empirical study of the psychological aspects of love phenomenon between a husband and a wife, depending on the duration of marriage. Various authors are unanimous that the expression of love provides