

*Исакова Татьяна Юрьевна*

канд. ист. наук, магистрант

НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»

г. Москва

## **БАЛАНС «РАБОТА – ЛИЧНАЯ ЖИЗНЬ – МАТЕРИНСТВО»: СУЩНОСТЬ И ПОНЯТИЕ**

*Аннотация:* статье проанализированы основные теоретические подходы отечественных и зарубежных исследователей к пониманию и определению феномена «work-life balance». Предложена гипотеза расширения понятия до триады «баланс работа – личная жизнь – материнство».

*Ключевые слова:* баланс, конфликт, баланс работа-жизнь, баланс семья-работа, баланс работа – личная жизнь – материнство, work-life balance, work-family balance.

В процессе жизнедеятельности человек распределяет свое внимание, энергию, знания, ресурсы и время между различными сферами. В современной психологической науке исследователи констатируют все большее усиление противоречий между ценностями развития в профессии, финансовой успешности и повышением социального статуса, с одной стороны, и семейными ценностями, смысловой наполненностью жизни – с другой [6].

В середине прошлого века была разработана концепция, описывающая важность и необходимость правильной приоритезации работы (карьера и амбиции) и образа жизни (здоровье, семья, досуг), получившая название «баланс работы и жизни» (от англ. «work-life balance»). В конце 1970-х годов в Великобритании впервые было использовано выражение «баланс труда и жизни».

Несмотря на актуальность проблемы, в настоящий момент в литературе нет общепринятого представления о том, что включает в себя данный феномен, как именно взаимодействуют между собой различные сферы жизни, что вызывает затруднения применения знаний о балансе между работой, семьей и личными потребностями на практике.

Различные ученые определяют баланс между сферами жизни по-разному:

– отсутствие конфликта (Н.Р. Локвуд);

– равное представительство сфер (С.Р. Маркс, С.М. МакДэрмид и Дж.Х. Гринхаус);

– сочетание обязанностей разных сфер (Б. Литтинг; Э. Джеффри Хилл);

– субъективно воспринимаемое благополучие жизни (Е.А. Кольцова);

– сочетание обязанностей и ресурсов, имеющихся у человека (П. Войданофф);

– сочетание ценностей человека с удовлетворенностью своей жизнью и представлением об идеальном соотношении разных сфер (В.А. Штроо и А.А. Козьяк).

– успешное выполнение рабочих и семейных ролей и получение от них удовлетворения при минимальном ролевом конфликте (Sirgy M.) [4].

Сам термин «баланс» предполагает наличие условно противоположных (или противопоставленных) сфер: сфера работы, сфера личной жизни и сфера материнства [3].

Понятие «личная жизнь» является крайне неопределенным. Некоторые исследователи включают в данную сферу всё, что не относится к сфере оплачиваемой деятельности: семья, увлечения, забота о здоровье и благополучии [9]. Другие ученые понимают под данным конструктом только сферу семьи (более узкое значение) [10]. В данном случае «личная жизнь» является синонимом «семья», поэтому в некоторых работах можно встретить термин «work-family balance» (баланс работы и семьи) [11].

Мы предлагаем использовать понятие «баланс работа – личная жизнь – материнство», так как оно более полно охватывает различные сферы жизни женщины.

Если баланс понимать, как некое равновесие между определенными жизненными конструктами, то соответственно, можно выработать рекомендации, следуя которым, возможно достижение такого «равновесия».

В научной литературе данная проблема исследуется с различных точек зрения. Так, с одной стороны, вопрос баланса рассматривается, как поиск женщиной возможностей совмещать выполнение своих обязательств перед работодателем и исполнение домашних обязанностей, связанных с воспитанием детей и ведением хозяйства.

С другой стороны, в контексте позитивной психологии баланс между работой и личной жизнью понимается как возможность поиска оптимальных решений, при котором женщина будет чувствовать удовлетворение своей жизнью, имея все возможности реализовать свои значимые ценности и удовлетворить потребности. В данном ключе уже важно не только, насколько работа оставляет пространство для выполнения бытовых задач, но и насколько работа в целом соответствует картине мира женщины, какие свои цели и ценности она может реализовывать через профессиональную деятельность [6].

Для обозначения отношений между работой, личной жизнью и материнством могут быть использованы такие понятия, как «конфликт» и «баланс». Фокус внимания соответственно будет направлен либо на источники конфликтов между этими сферами, либо на гармоничное взаимодействие между ними. Различные по своему содержанию трудовые и семейные роли могут смешиваться, приводя к конфликту, например «конфликту работающей женщины» или family-work conflict (FWC) [7]. Часто основой возникновения противоречий между работой, личной жизнью и материнством становится дефицит времени: чем больше женщина работает, тем меньше времени она может посвятить семье и себе (work-family conflict (WFC)) [7].

Как и термин «баланс» понятие «конфликт», или «дисбаланс», также различается у авторов, работающих в разных подходах. Анализ работ в этой области позволяет выделить общее в определениях исследователей:

1) при дисбалансе деловой и личной жизни роли, отвечающие за разные аспекты жизни, оказываются в некоторой степени (или полностью) несовместимыми. Таким образом, участие в деловых ролях усложняется в связи с реализацией личных и семейных ролей и наоборот [8];

2) существуют определенные требования, которые предъявляются женщине в личной, профессиональной и родительской сферах, и ресурсы, имеющиеся у нее (психологические, временные и т. д.). Конфликт появляется и становится тем больше, чем выше требования и чем меньше ресурсов (как внешних, так и внутренних) становится у женщины;

3) субъективно конфликт ощущается женщиной как давление и напряжение, возникающие у нее в ответ на требования деловой, личной и родительской жизни.

В контексте изучения «баланса» как отсутствия конфликта выделяется два базовых подхода – деятельностно-смысловой и подход «обязанности – ресурсы».

Деятельностно-смысловой подход (А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Д.А. Леонтьев и др.) основан на идеях А.Н. Леонтьева о личностном смысле как одной из главных образующих сознания человека, который связывает между собой сознание и деятельность [5]. Согласно этому подходу регуляция деятельности человека возможна с помощью смысловых образований, определенных квазиобъектов, которые в структуре личности отражают текущие отношения с внешним миром. Д.А. Леонтьев выделяет такие смысловые образования, как личностная ценность, смысловой конструкт, смысловая диспозицию, мотив, смысловая установка, личностный смысл.

При этом в различных сферах жизнедеятельности существуют и функционируют относительно автономные подсистемы, определяя специфическое содержание входящих в них смысловых структур.

Ценности как некая идеальная модель должного и критерии принятия решений, находятся в определенных отношениях между собой. Соответственно, наличие конфликта, например, между ценностями личной жизни и карьеры могут приводить к возникновению конфликта между личностной и профессиональной самореализацией [1].

Что касается *подхода «обязанности и ресурсы»*, то он предполагает исследование влияния материальных и нематериальных факторов баланса деловой и личной жизни на обязанности женщины и имеющиеся у нее ресурсы.

К рабочим обязанностям исследователи относят такие факторы, как давление времени, объем работы, статус основного кормильца, множественная занятость, эмоциональные затраты.

К семейным обязанностям относят такие факторы, как наличие детей, домашние обязанности, неполная семья.

К «деловым» ресурсам относят: планирование, профессиональный уровень, доход.

Кроме того, учеными выявлены также неопределенные переменные – факторы или последствия конфликта, которые нельзя в той или иной мере отнести к конкретной сфере жизни. К данным переменным можно отнести стресс, жалобы на ухудшение здоровья, депрессию.

На наш взгляд, деятельностно-смысловой подход и подход «обязанности-ресурсы» не противоречат, а скорее взаимодополняют друг друга.

Таким образом, рассматриваемый психологический феномен включает в себя три составляющие.

1. Ценности. Какая сфера жизни является приоритетной для женщины в данной точке жизненного пути – профессиональное развитие или забота о маленьком ребенке, семейная или творческая самореализация? Как сильно меняются приоритеты в событийном плане, т.е. как те или иные события в одной сфере влияют на содержание других сфер?

2. Субъективная удовлетворенность актуальным соотношением между работой, личной жизнью и материнством. Как женщина эмоционально оценивает сложившееся на настоящий момент времени распределение своей активности и ресурсов?

3. Представления женщины об идеальном для нее соотношении работы, личной жизни и родительства. При этом важно учитывать текущий контекст

окружающей действительности и доминирующие в обществе представления об «идеальной» жизни женщины.

Опираясь на вышеизложенный анализ теоретико-методологических оснований, можно сделать вывод, что баланс представляет собой особое состояние, которое можно описать с помощью системы показателей, характеризующих соотношение или равновесие в каком-либо постоянно изменяющемся явлении.

Для детализации и уточнения данного состояния предлагается расширить понятие «баланс работа – личная жизнь» до триада жизненного баланса «работа – личная жизнь – воспитание ребенка». Предлагается *понимать баланс «работа – личная жизнь – воспитание ребенка», как субъективную, изменяющуюся во времени, оценку уровня удовлетворенности женщиной процессом согласования ее профессиональных, семейных ролей и индивидуальных потребностей при минимальном ролевом конфликте.*

В последние годы концепция баланса между работой, личной жизнью и родительством становится все более актуальной. На состояние баланса влияют как объективных, так и субъективных факторов. Это смысловое образование получает конкретное содержание и наполнение в зависимости от обстоятельств и личностных особенностей женщины. На наш взгляд, дальнейшие исследования проблематики баланса в жизни женщины должны иметь своим объектом триаду «работа – личная жизнь – материнство» ввиду усложнения содержания соответствующих ролей.

### ***Список литературы***

1. Богатырева О.О. Личностные факторы профессиональной самореализации: дис. ... канд. психол. наук / О.О. Богатырева. – М., 2009. – 148 с. EDN NQRKFX
2. Бурмистрова О.Н. Организационная идентификация и оценка сотрудниками эффективности деятельности руководителя: дис. ... канд. психол. наук / О.Н. Бурмистрова. – М., 2010. – 183 с. EDN QEUEQJ

3. Дементий Л.И. Баланс деловой и личной жизни как фактор психологического благополучия личности / Л.И. Дементий, О.И. Орлова // Вестник Омского университета. Серия Психология. – 2019. – С. 11–20.
4. Кольцова Е.А. Представления работников российских организаций о балансе между работой и личной жизнью / Е.А. Кольцова // Психология. Журнал ВШЭ. – 2014. – №11 (2). – С. 160–168. EDN TWHXPN
5. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с. EDN ZJUELZ
6. Штроо В.А. Личностный смысл баланса между работой и личной жизнью / В.А. Штроо, А.А. Козьяк // Мир психологии. – 2015. – №3 (83). – С. 253–267. EDN UYAVJZ
7. Adkins C.L. Spending time: The impact of hours worked on work-family conflict / C.L. Adkins, S.F. Premeaux // J. of Vocational Behavior. 2012. Vol. 80. P. 380–389.
8. Davis Sh.N., Shevchuk A., Strebkov D. Pathways to Satisfaction with Work-Life Balance: The Case of Russian-Language Internet Freelancers // Journal of Family and Economic Issues. 2014. Vol. 35. №4. P. 542–556.
9. Peeters M.C. W., Montgomery A.J., Bakker A.B. Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout // International Journal of Stress Management. 2005. №12. P. 43–61.
10. Shagvaliyeva S., Yazdanifard R. Impact of Flexible Working Hours on WorkLife Balance // American Journal of Industrial and Business Management. 2014. №4. P. 20–23.
11. Tasnim M., Hossain M.Z., Enam F. Work-Life Balance: Reality Check for the Working Women of Bangladesh // Journal of Human Resource and Sustainability Studies. 2017. №5. P. 75–86.