



ФОНД
НАУЧНИ
ИЗСЛЕДВАНИЯ

МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА

Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

Академично издателство „Талант“

Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

Academic Publishing House „Talent“

University of Agribusiness and Rural Development -
Bulgaria

<http://science.uard.bg>

A QUALITATIVE ANALYSIS OF THE BALANCE BETWEEN WORK AND LIFE

Eleftheria Charitou, Evgeniia Kolobova*, Tryfon Ziatas, Miltiadis Chalikias, Michalis Skordoulis

*Department of Business Administration, School of Business and Economics, Piraeus
University of Applied Sciences, Piraeus, Greece*

**Perm National Research Polytechnic University, Perm, Russia*

Abstract: The purpose of this research is to investigate the balancing of professional and personal life and its importance for a company's profitability. A qualitative research was taken up. The research findings revealed another that the hierarchical level to which an employee belongs differentiates the degree of balancing between professional and personal life. Furthermore it was found that an imbalance between work and life leads mainly to stress, anger and reduced job satisfaction and other negative results. Last but not least, the research results indicate that the balance between work and life can be affected by job insecurity and lifestyle. Businesses must pay more attention to their employees in order to reduce a possible imbalance between their works and lives.

Keywords: work-life balance, job satisfaction, employee performance, burnout

КАЧЕСТВЕННЫЙ АНАЛИЗ БАЛАНСА МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ

Элефтерия Чариту, Е.А. Колобова*, Трифон Зиетас, Милтъядис Чаликас, Михалис Скордулис

Кафедра управления предприятием, факультет бизнеса и экономики, Пирейский университет прикладных наук, Пирей, Греция

** Пермский Национальный Исследовательский Политехнический Университет, Пермь, Россия*

Аннотация: Целью данного исследования является изучение баланса профессиональной и личной жизни и ее важности для прибыльности компании. Результаты качественного исследования показали, что иерархический уровень, к которому относится сотрудник, влияет на степень уравновешенности профессиональной и личной жизни. Кроме того, было обнаружено, что дисбаланс между работой и жизнью приводит в основном к стрессу, гневу и снижению удовлетворенности работой и другим отрицательным результатам. И последнее, но не менее значимое: результаты исследований показывают, что баланс между работой и жизнью может зависеть от стабильности работы и образа жизни. Предприятия должны уделять больше внимания своим сотрудникам, чтобы уменьшить возможный дисбаланс между их работой и жизнью.

Ключевые слова: баланс между работой и личной жизнью, удовлетворенность работой, производительность сотрудников, психологическое переутомление на работе

ВВЕДЕНИЕ

Постоянно меняющаяся современная социальная и экономическая среда часто приводит к тому, что люди ежедневно реализуют большое количество социальных ролей (Цитмидели и др. (Tsitmideli *et al.*, 2016)). Эти роли во многих случаях характеризуются как взаимоисключающие. В таких условиях, когда повседневные и служебные обязанности сталкиваются друг с другом, человек оказывается в неприятной ситуации, например, в ситуации дисбаланса между двумя основными областями жизни: семьей и работой человека.

Этот дисбаланс был исследован много раз, поскольку он ведет к нежелательному поведению и, следовательно, требует особого внимания. В частности, дисбаланс между личной и профессиональной жизнью увеличивает уровень стресса, связанный с работой, и ведет к снижению удовлетворенности работой. Низкий уровень удовлетворенности работой отрицательно влияет на производительность сотрудников, что значительно снижает эффективность работы организации.

Изменения в современной деловой среде, которые в основном являются результатом недавнего финансового кризиса, еще более осложняют усилия по балансированию личных и профессиональных ролей.

В этой статье будет рассмотрен вопрос о балансировке профессиональной и личной жизни и ее важности для прибыльности организации в период экономического кризиса.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Вопрос баланса работы и личной жизни

В современной литературе существует несколько исследований, касающихся баланса между работой и личной жизнью. Покок (Pocock, 2005) отмечает, что баланс достигается, когда люди обеспечивают контроль с точки зрения времени, пространства и модели их работы. Кларк (Clark, 2001) определил баланс как «удовлетворение, получаемое работником от личной жизни, а также работу с минимальным конфликтом между этими двумя секторами». Основной вывод из этого подхода состоит в том, что попытка уравнивать профессиональную и личную жизнь включает в себя ролевые конфликты и возможные последствия для благополучия человека, такие как стресс, проблемы со здоровьем, выгорание и снижение эффективности (Нетмайер и др. (Netemeyer *et al.*, 1996)).

Негативные последствия дисбаланса в работе

Как уже упоминалось, дисбаланс между работой и личной жизнью приводит ко многим негативным последствиям.

Первым из наиболее важных отрицательных последствий дисбаланса является увеличение уровня стресса. Модель дисбаланса усилий и вознаграждений Зигриста (Siegrist, 1990) является одним из самых известных подходов к последствиям дисбаланса в трудовой жизни.

Согласно модели дисбаланса усилий и вознаграждения, когда человек чувствует, что существует разрыв между работой и жизнью, может возникнуть стрессовая ситуация, которая снижает производительность и создает еще больше проблем со здоровьем. Было выявлено, что стресс будет увеличен, если возникнет дисбаланс между усилиями, которые человек инвестирует в работу, и вознаграждением, которое получает.

Второе отрицательное значение дисбаланса между работой и жизнью - это выгорание. Маслах и др. (Maslach *et al.*, 2001), определяют выгорание как «эмоциональное состояние, в котором человек теряет ценность и положительные чувства, сострадание и уважение к другим».

Вышеуказанные негативные эффекты могут существовать как в работе, так и в личной жизни. В рабочей среде негативное воздействие на профессиональные обязательства происходит либо с систематическим воздержанием, либо с низкой эффективностью, что может привести к снижению организационной эффективности. Во втором случае (в личной жизни), основные результаты выгорания приводят к негативному отношению к членам семьи или друзьям, а также к ощущению неудачи, поскольку личные цели не будут достигнуты.

Кроме того, как отмечают Броуг и др. (Brough *et al.*, 2008), дисбаланс между личной и профессиональной жизнью напрямую влияет на социальные проблемы, поскольку это может привести к увеличению возраста людей, решивших завести детей; это может снизить уровень рождаемости среди населения в целом.

Положительные эффекты баланса между работой и жизнью

В отношении преимуществ достижения баланса между работой и жизнью были сформулированы различные теоретические подходы, касающиеся как сотрудников, так и организаций.

По мнению Бёрда (Bird, 2004), баланс между работой и жизнью приводит к ощущению удовлетворения и счастья, которое предотвращает различные проблемы со здоровьем. Баланс между работой и жизнью уменьшает возможность

деперсонализации, а также возможность умственных и проблем со здоровьем (Лингард и др. (Lingard *et al.*, 2007); Хаммиг и Войер (Hammig & Vauer, 2009). Кроме того, предыдущие исследования показывают, что люди, которым удается балансировать между работой и личной жизнью, имеют относительно спокойную семейную жизнь без напряженных ситуаций и проблем со своими родственниками и друзьями. Согласно Читтенден и Ричи (Chittenden and Ritchi, 2011), основные преимущества баланса личной и профессиональной жизни могут помочь уменьшить чувство разочарования, неудачи и чувство вины.

Что касается преимуществ баланса между работой и жизнью на уровне организаций, Гровер и Крукер (Grover and Crooker, 1995) обнаружили, что сотрудники, которые сумели сбалансировать свою работу и личную жизнь, были более эффективными. Более того, Паркер и Уолл (Parker and Wall, 1998) заметили, что производственные показатели значительно увеличиваются, когда сотрудники уравнивают свою работу и личную жизнь, поскольку они имеют повышенную производительность благодаря их позитивному отношению на рабочем месте.

Кроме того, реализация различных программ, помогающих сотрудникам сбалансировать их работу и семейную жизнь, с точки зрения бизнеса приводит к уменьшению ролевых конфликтов, с которыми сталкивается человек, и в конечном итоге достигается удовлетворенность работой, выполнение рабочих обязательств, а также повышение производительности (Найтани (Naithani, 2010)). Это подчеркивает необходимость инициатив со стороны организаций, которые будут помогать своим сотрудникам в достижении баланса между работой и жизнью.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для достижения целей было проведено качественное исследование. Сбор данных проводился с использованием углубленных интервью. Этот метод часто используется в социальных опросах и предлагает множество возможностей для изучения интересующих вопросов (Drosos *et al.*, 2015 a, b). Использовались полуструктурированные интервью, и были выбраны открытые вопросы. Интервью заключались в личном контакте со 100 сотрудниками компаний, работающих в сфере услуг по энергетике в Греции. Респонденты были представителями со всех уровней иерархии.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

Интервью, проведенное в контексте качественного исследования, состоит из двух основных разделов.

Первый раздел включает вопросы, направленные на предоставление полезной информации для установления причин, приводящих к дисбалансу в трудовой жизни в организации, учитывая влияние экономического кризиса. Прежде всего, наблюдается умеренный уровень эмоционального выгорания, поскольку все ответы близки к неопределённости (шкале «ни да, ни нет»). Один из вопросов рассматривает взгляды на то, в какой степени баланс между трудовой и личной жизнью может быть достигнут в текущий момент глубокого экономического кризиса. Анализ этого вопроса показывает, что это сложно и зачастую даже невозможно. Процесс балансировки рабочей жизни кажется довольно сложным, так как каждый человек имеет свои собственные требования. Это состояние сильно усугубляется последствиями экономического кризиса, о чем свидетельствуют ответы. В период экономического кризиса сотрудники чувствуют неуверенность в рабочем месте, испытывают стресс и вынуждены работать сверхурочно без надлежащего вознаграждения. Это приводит к тому, что все меньше и меньше времени уделяется семейной и личной жизни, что в конечном итоге приводит к

дисбалансу между работой и личной жизнью, как отмечают респонденты. Возраст негативно влияет на дисбаланс в трудовой жизни; так, молодые сотрудники, похоже, приводят к гармонии свою личную и профессиональную жизнь лучше, чем их старшие коллеги.

Из анализа ответов на второй вопрос, который исследует категории работников, затронутых дисбалансом в трудовой жизни, отмечается, что первая дифференциация проводится между мужчинами и женщинами. В частности, женщины чаще сталкиваются с подобной проблемой, особенно из-за их роли в обществе. Работающие женщины, особенно те, у кого есть дети, помимо выполнения рабочих обязанностей, должны заботиться о потребностях своих детей. Сравнение сотрудников разных иерархических уровней показывает, что группы представителей низших и высших иерархических уровней, сталкиваются с большими трудностями, чтобы сбалансировать свою профессиональную и личную жизнь; управляющие высшего звена характеризуют эти группы как «два резко отклоняющихся значения».

Ответ на третий вопрос, касающийся причин дисбаланса в трудовой жизни, показывает, что в конечном итоге к этому состоянию приводит большой объем информации, получаемой человеком в современную эпоху, изменение социальных ролей, незащищенность в сфере работы, образ жизни и нестандартные ценности.

Второй раздел состоит из вопросов, предназначенных для предоставления информации для исследования последствий дисбаланса в трудовой жизни. Цель четвертого вопроса - рассмотреть мнения о том, как выражается несоответствие между профессиональной и личной жизнью. Наблюдается, что работники, которым трудно сбалансировать две части своей жизни, часто проявляют поведение, которое характеризуется гневом, разочарованием, грустью и даже депрессией.

Пятый вопрос касается последствий дисбаланса в трудовой жизни. Наиболее важными последствиями для респондентов являются стресс, эмоциональное выгорание и проблемы на рабочем месте, снижение эффективности. Более того, работники, сталкивающиеся с этой проблемой, ищут другую работу. Дисбаланс влияет и на уровне семейных отношений. Так ответы свидетельствуют о понимании, что чрезмерные часы работы ограничивают контакты с женами и детьми, что, в конечном счете, отвечает за многие современные социальные проблемы, такие как увеличение количества разводов. Таким образом, еще одна важная проблема - это социальные отношения.

В шестом вопросе рассматривается совокупность методов, направленных на снижение дисбаланса в работе. Ответ на этот вопрос показывает, что большинство опрошенных сотрудников не знают о таких методах.

Наконец, в последнем пункте рассматривается вопрос о том, применяют ли организации в настоящее время методы, помогающие своим сотрудникам успешно справляться с дисбалансом. Согласно ответам, хотя есть заинтересованность со стороны организаций, и некоторые руководители признают, что различные методы могут повысить производительность сотрудников, сложная экономическая ситуация не позволяет осуществить многие инициативы. Два ответа респондентов четко отражают нынешний статус: «у некоторых менеджеров, скорее всего, есть стремление (к организации методов, помогающих сотрудникам справляться с дисбалансом – прим. пер.), но когда начинается погоня за результатом, не до инициативы» и «во времена экономического кризиса организации внедряют методы, которые не способны каким-либо образом повлиять на эту проблему».

ВЫВОДЫ

Балансирование личной и профессиональной жизни - очень сложный процесс, этого и часто невозможно достичь. Основной проблемой, по-видимому, является ограниченное время сотрудников для посвящения его семье и личным интересам. Вероятно, основной причиной трудности в балансе работы и жизни является текущий экономический кризис, который затрагивает большинство общественных или частных организаций. Как изменение рабочего времени, так и постоянное давление со стороны работодателей на повышение производительности увеличивают время, которое сотрудники проводят на своем рабочем месте, что приводит к неспособности сбалансировать их работу и личную жизнь. Эти результаты согласуются с выводами других исследователей (Найтани и др. (Naithani, 2010); Виртц и др. (Wirtz et al., 2011), Чаликас (Chalikias, 2013)), которые также ссылаются на негативное влияние экономического кризиса и его отражение в балансе трудовой жизни.

Кроме того, результаты исследований выявили еще один фактор, который отличает степень балансировки между профессиональной и личной жизнью. Этот фактор связан с иерархическим уровнем, к которому принадлежит сотрудник. Наиболее пострадавшими сотрудниками были те, кто принадлежал к очень низким или очень высоким уровням иерархии.

В заключение, изменения социальных ролей, отсутствие работы, образ жизни, а также непостоянные ценности влияют на баланс трудовой жизни.

Что касается последствий дисбаланса в трудовой жизни, было установлено, что это интенсивный стресс, гнев или другое негативное поведение, снижение удовлетворенности работой, выгорание и даже депрессия.

Явление дисбаланса в жизни имеет серьезные негативные последствия, которые непосредственно влияют на производительность сотрудников. Важно, чтобы организации стремились к тому, чтобы их сотрудники были довольны своей работой, поскольку это приведет к эффективности организаций (Чаликас и др. (Chalikias et al., 2016); Скордулис и др. (Skordoulis et al., 2014; Skordoulis et al., 2015)). Способ обеспечения удовлетворенности сотрудников заключается в том, чтобы помочь им сохранить баланс между работой и жизнью. В связи с тем, что возраст соотносится с балансом, особое внимание следует уделять потребностям сотрудников нового тысячелетия, поскольку именно они будут доминировать на рынке в течение следующих десятилетий (Рува и др. (Rouva et al., 2016); Армира и др. (Armira et al., 2016)).

На основе результатов исследований конкретные группы работников сталкиваются с большими трудностями в балансе работы и жизни. Поэтому организациям следует уделять больше внимания этим категориям лиц посредством реализации соответствующих программ. В частности, необходимы изменения в отношении работающих женщин, особенно тех, кто имеет детей, а также сотрудников, которые относятся к очень низким или очень высоким уровням иерархии.

Основываясь на приведенных выше выводах и результатах, есть несколько направлений для будущих исследований. В будущем может быть проанализирована степень влияния личности на достижение баланса между работой и жизнью. Кроме того, в будущем исследовании следует также проанализировать сотрудников в других отраслях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Armira, A., Armira, E., Drosos, D., Skordoulis, M. & Chalikias, M. (2016). Determinants of consumers behavior toward alcohol drinks: the case of Greek millennials. *International Journal of Electronic Customer Relationship Management*. 10(1): 14-27.
2. Bird, J. (2004). Work-life balance defined. *Officer*. 81(5): 19-21.
3. Brough, P., Holt, J., Bauld, R., Biggs, A. & Ryan, C. (2008). The ability of work-life balance policies to influence key social/organizational issues. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 46(3): 261-274.
4. Chalikias, M. S. (2013). Research of personnel selection methods in the Greek private bank sector., *African Journal of Business Management*, 7(26), 2570-2575.
5. Chalikias, M., Drosos, D., Skordoulis, M., & Tsotsolas, N. (2016). Determinants of customer satisfaction in healthcare industry: the case of the Hellenic Red Cross. *International Journal of Electronic Marketing and Retailing*, 7(4), 311-321.
6. Chittenden, E. & Ritchie, C. (2011). Work-life balancing: challenges and strategies. *Journal of Palliative Medicine*. 14(7): 870-874.
7. Drosos, D., Tsotsolas, N., Chalikias, M., Skordoulis, M., & Koniordos, M. (2015). *Evaluating Customer Satisfaction: The Case of the Mobile Telephony Industry in Greece*. In *Creativity in Intelligent, Technologies and Data Science* (pp. 249-267). Springer International Publishing.
8. Drosos, D., Tsotsolas, N., Chalikias, M., Skordoulis, M., & Koniordos, M. (2015). 'A Survey on the Use of Social Networking Sites in Greece. In *Creativity in Intelligent, Technologies and Data Science* (pp. 556-570). Springer International Publishing.
9. Grover, S.L. & Crooker, K.J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: the impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents? *Personnel Psychology*. 48(2): 271-288.
10. Hammig, O. & Bauer, G. (2009). Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *International Journal of Public Health*. 54(2): 88-95.
11. Lingard H., Brown, K., Bradley, L., Bailey, C. & Townsend, K. (2007). Improving employees' work-life balance in the construction industry: project alliance case study. *Journal of Construction Engineering & Management*. 133(10): 807-815.
12. Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1): 397-422.
13. Naithani, P. (2010). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*. 6(6): 148-155.
14. Netemeyer, R.G., Boles, J.S. & McMurrian R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*. 81(4): 400-410.
15. Parker, S. & Wall, T.D. (1998). *Job and work design: organizing work to promote well-being and effectiveness (advanced topics in Organizational Behavior)*. 1st Edition. London: SAGE Publications.
16. Pocock, B. (2005). Work-life balance in Australia: limited progress, dim prospects. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 43: 198-209.
17. Rouva E., Lalou P., Skordoulis M., Chalikias M. (2016). *Viral marketing analysis and evaluation: the case of the Greek consumer market* International Journal of Electronic Customer Relationship Management (IJECRM). Vol. 10, No. 1, pp 28-38.
18. Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1(1): 27-41.
19. Skordoulis, M., Chalikias, M. & Koniordos, M. (2014). *Students' satisfaction through DREEM and LOT-R*. In: Communications in Computer and Information Science.

466: Knowledge-Based Software Engineering: Proceedings of 11th Joint Conference on Knowledge-Based software Engineering - JCKBSE, Eds., Kravets et al. Volgograd, September 2014. Switzerland: Springer International Publishing, pp. 113-122.

20. Skordoulis, M., Chalikias, M. & Koniordos, M. (2015). *Staff recruitment process and methods: the case of the mobile telephony industry in Greece*. In: Communications in Computer and Information Science. 535: Proceedings of Creativity in Intelligent Technologies & Data Science Conference, Eds., Kravets et al. Volgograd, September 2015. Switzerland: Springer International Publishing, pp. 292-306.

21. Tsitmideli, G., Skordoulis, M., Chalikias, M., Sidiropoulos, G. & Papagrigoriou, A. (2016). Supervisors and subordinates relationship impact on job satisfaction and efficiency: The case of obstetric clinics in Greece. *International Journal of Strategic Innovative Marketing*. 3(3): 1-12.

22. Weyers, S., Peter, R., Boggild, H., Jeppesen, H.J. & Siegrist, J. (2006). Psychosocial work stress is associated with poor self-rated health in Danish nurses: a test of the effort-reward imbalance model. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. 20(1): 26-34.

23. Wirtz, A., Nachreiner, F. & Rolfes, K. (2011). Working on Sundays-effects on safety, health, and work-life balance. *Chronobiology International: the Journal of Biological & Medical Rhythm*. 28(4): 361-370.