

УДК 331.103  
JEL classification: E24; J21; J31

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/111/45>

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ БАЛАНСА ЖИЗНИ И ТРУДА

©*Садуллаев Ш. А., Институт научных исследований семьи и гендера,  
г. Ташкент, Узбекистан, shahruh8313@icloud.com*

## THEORETICAL APPROACHES TO THE ANALYSIS OF WORK-LIFE BALANCE

©*Sadullaev Sh., Institute for Scientific Research of Family and Gender,  
Tashkent, Uzbekistan, shahruh8313@icloud.com*

*Аннотация.* Анализ баланса жизни и работы становится важным вопросом в современной социально-экономической среде. В результате технологического развития и глобализации люди сталкиваются с трудностями в поддержании баланса между семейной и профессиональной жизнью. Рассматриваются основные теоретические подходы к обеспечению баланса между работой и личной жизнью, их методология и эффективность.

*Abstract.* Analysis of life and work balance is becoming an important issue in the modern socio-economic environment. As a result of technological development and globalization, people face difficulties in maintaining balance between family and professional life. This article examines the main theoretical approaches to ensuring work-life balance, their methodology and effectiveness.

*Ключевые слова:* баланс работы, теория обогащения, профессиональная жизнь, занятость.

*Keywords:* work balance, enrichment theory, professional life, employment.

Баланс жизни и труда — это важный принцип, обеспечивающий гармонию и связь между профессиональной и личной жизнью человека. Анализ этого баланса играет значительную роль для благополучия, эффективности труда и психологического состояния каждого человека. Существуют различные теоретические концепции, направленные на обеспечение равновесия между свободным временем, трудом, семейными отношениями и личным развитием. Например, Джонатан Розенблатт в своей теории «Интеграция работы и личной жизни» подчеркивает необходимость связывать успехи в профессиональной и личной сферах. Кроме того, Кристен Лав и Дэниел Пинк в своих исследованиях объясняют интуитивные и логические аспекты правильного баланса между работой и личной жизнью. Они акцентируют внимание на важности интерактивности, полезных коммуникаций и личных достижений. Также Тимоти Келлер в теории «Самоорганизации» подчеркивает значимость поддержания баланса между целями и задачами, которые человек ставит перед собой. Согласно его подходу, обеспечение эффективного взаимодействия между целями и потребностями позволяет достичь гармонии между жизнью и работой. Эти теоретические подходы предлагают полезную основу для улучшения баланса жизни и труда, эффективного профессионального и личностного развития, а также для снижения уровня стресса. В свою очередь, исследования и практическая деятельность в этой области оказывают положительное влияние на качество жизни людей.

Баланс жизни и труда — это важный вопрос, связанный с сохранением устойчивости между работой и личной жизнью, а также с равновесием ключевых сфер и задач в жизни каждого человека. Эта концепция помогает людям сочетать работу и личную жизнь, одновременно улучшая их общее здоровье и благополучие. Исследования баланса жизни и труда направлены на изучение различных аспектов этой темы, таких как стресс, связанный с работой, безработица, эффективное управление временем, семейная жизнь и восстановление личных ресурсов. Исследования в этой области требуют применения различных методов, материалов и новых методологий. Такие исследования помогают людям и сообществам эффективно организовывать свою работу и личную жизнь, а также способствуют снижению социальных и экономических проблем.

Научный интерес к балансу жизни и труда широко распространён и затрагивает разные дисциплины, включая психологию, социологию, менеджмент и экономику. Эти исследования направлены на изучение вопросов эффективного распределения времени между работой и личной жизнью, психологического воздействия стресса, связанного с работой, и проблем безработицы. Например, Каролин Гиллингтон провела одно из первых исследований, посвящённых поиску баланса между работой и личной жизнью. В её работах обсуждаются чёткие границы между этими сферами и влияние рабочего стресса на личную жизнь. Гиллингтон изучала, как навыки работников по эффективной организации семейных отношений и личного времени влияют на их производительность. Исследования Линды Хиксон, посвящённые важности баланса между работой и личной жизнью в Канаде, включают стратегии, которые организации могут использовать для снижения стресса у сотрудников. Среди них концепции гибридизации рабочего времени и программы гибкости. Эти исследования способствовали разработке рекомендаций по уменьшению рабочего стресса и согласованию времени, отведённого на семью. Такие работы играют важную роль в создании эффективных стратегий для улучшения качества жизни людей, гармонизации их профессиональной и личной жизни.

Проведённые исследования баланса жизни и труда направлены на изучение различных аспектов согласования профессиональной и личной жизни человека. Эти исследования анализируют проблему баланса жизни и труда с социальных, экономических, психологических и управленческих точек зрения. Рассмотрение полученных результатов, их значения и перспективных направлений имеет ключевое значение. За последние двадцать лет интерес к концепции «баланса жизни и труда» привёл к значительному увеличению количества публикаций. Такие термины, как «интеграция работы и личной жизни» [1], «гармония работы и жизни» [2], «координация работы и личной жизни» и «примирение работы и личной жизни», появились как альтернативы, но не смогли заменить изначальную концепцию.

Единого и унифицированного определения понятия «баланс жизни и труда» не существует, что обусловлено различиями в акцентах, сделанных в зависимости от целей и задач исследования. Тем не менее, в большинстве подходов сохраняется согласованность, в которой баланс ассоциируется с гармонией, а дисбаланс — с нестабильностью [3].

Трактовки понятия «баланс жизни и труда» предложены рядом учёных. Их выводы можно обобщить в утверждении, что баланс связан с практикой совмещения ролей, ожиданий и обязанностей индивида в профессиональной, личной и семейной сферах. Определения выглядят наиболее успешными, поскольку учитывают индивидуальный компонент концепции. В первом случае уровень удовлетворённости и эффективности в профессиональной и семейной ролях коррелирует с индивидуальными жизненными приоритетами [4].

Во втором случае баланс жизни и труда рассматривается как согласованность профессиональной и непрофессиональной деятельности, укрепленная системой индивидуальных жизненных приоритетов [5].

Таким образом, в данных терминологических интерпретациях акцент делается на индивидуальных проблемах. Это подчёркивает, что стратегии поиска баланса являются личным решением каждого человека.

#### РАЗЛИЧНЫЕ ИНТЕРПРЕТАЦИИ ПОНЯТИЯ БАЛАНСА ЖИЗНИ И ТРУДА

<i>Интерпретация</i>	<i>Описание</i>
Интерпретация управления временем	Эффективное распределение времени между работой и личной жизнью для достижения высокой результативности в обеих сферах.
Экономический и семейный баланс	Балансировка работы и личной жизни с учётом экономического положения и семейных обязанностей.
Технологическая интерпретация	Согласование работы и личной жизни через удалённую работу и современные технологии.
Психологический баланс	Достижение баланса через управление стрессом на работе и в личной жизни, а также поддержание эмоционального состояния.
Гендерное и социальное равенство	Снимайте стресс и сохраняйте эмоциональное равновесие на работе и в личной жизни.

В рамках концепции баланса жизни и труда можно выделить следующие укрупнённые стратегии [6]:

Административно-правовые механизмы (меры на уровне государства и внутри организаций, включая университеты).

Коллективные действия (наставнические программы, ассоциации, объединения, профсоюзы).

*Индивидуальные решения.* Подчёркивается нестабильная и изменчивая природа баланса жизни и труда (карьеры). Это особенно заметно в связи с изменением приоритетов и стратегий в зависимости от жизненных обстоятельств, например, по мере взросления детей (самый сложный период — когда дети находятся в раннем возрасте). Термин «баланс» сам по себе часто воспринимается негативно, как недостижимая цель, приводящая к постоянному состоянию «перетягивания каната» [7].

Классические схемы изучения отношения к труду, в частности индексы удовлетворённости работой, оказываются недостаточными, так как они не учитывают индивидуальный опыт, биографические особенности и модели карьерного выбора. Распространение идей индивидуализма, автономии и перехода к постматериалистическим ценностям создаёт дополнительные стрессы, требующие поиска способов их снижения. Это формирует реакцию самосохранения, выраженную в переходе «от максимизации экономического роста к максимизации качества жизни» [8].

Такие культурные изменения приводят к появлению нового теоретического аппарата, одним из конструктивных элементов которого является баланс. Важно подчеркнуть, что оценка удовлетворённости карьерой не может быть приравнена к удовлетворённости балансом. Например, если 86% сотрудников медицинского факультета удовлетворены своими текущими академическими позициями, то только 37% из них отмечают удовлетворённость балансом между жизнью и работой [9].

Среди мужчин зафиксирован более высокий уровень удовлетворённости балансом жизни и труда [10], что отражает гендерную природу этой проблемы. Кроме того, уровень академических должностей, заработной платы и количество часов, затрачиваемых на

неоплачиваемую работу, значительно различаются между мужчинами и женщинами, причём это различие не в пользу женщин-преподавателей [11].

Создание баланса не имеет постоянной основы и исключает существование однородного опыта на двух уровнях: по половому признаку и профессиональной занятости. Таким образом, концепция выражается через индивидуальное восприятие соответствия работы и жизни текущим жизненным приоритетам [12].

Конструкт «Баланс жизни и труда» основывается на индивидуальном опыте человека. Этот опыт играет важную роль в определении комбинации, конфликта и взаимодействия между работой и личной жизнью (таких как обогащение, сегрегация, конфликт и другие). Измерение баланса осуществляется в двух плоскостях: синхронной и диахронической.

Синхронная плоскость предполагает одновременное выполнение основных жизненных задач.

Диахроническая плоскость подразумевает выполнение задач в неопределённые сроки, в соответствии с индивидуальными приоритетами.

В условиях диахронии начинает формироваться новая модель тайминга, характерная для того или иного общества [13].

Как уже упоминалось ранее, изучение баланса жизни и труда включает несколько теоретических направлений, основные характеристики которых приведены ниже. Среди рассматриваемых проблем выделяются следующие теории: Теория границ [14], Теория проникновения/перехода, Теория компенсации, Теория потери ресурсов, Теория обогащения, Теория конкуренции, Теория сегментации, Теория фасилитации, Теория интеграции, Теория межролевого конфликта, Теория структурного функционализма, Теория экологических систем, Теория гендерного неравенства [15-22].

Теоретической основой для изучения баланса жизни и труда являются различные направления, фокус которых зависит от рассматриваемых аспектов взаимодействия личной жизни, семейной сферы и труда. Основной и фундаментальной теорией является теория границ. Индивид, выполняя различные роли в определённых сферах жизни, следует логике разделённых границ — физических, эмоциональных или временных. Гибкость этих границ влияет на то, насколько личная жизнь и работа интегрированы, а также на степень их конфликта. С одной стороны, гибкие границы облегчают переход из одной сферы в другую, с другой — могут приводить к конфликтам. В рамках теории границ необходимо учитывать индивидуальные особенности и характеристики окружения и общества, в зависимости от которых индивид устанавливает границы, руководствуясь либо логикой интеграции, либо логикой сегментации [23].

Теория границ предполагает дифференциацию ролей, определяемых этими границами, например, ролей супруга, родителя или сотрудника. Одной из характеристик границ является их гибкость, которая позволяет выполнять задачи в различных пространственно-временных конфигурациях. Например, удалённая работа предоставляет возможность организовывать рабочий день в удобном месте (пространстве) и в удобное время (начиная работу рано утром или переносом её на вечер).

Теория структурного функционализма. Корни теории структурного функционализма восходят к концу XIX века, когда промышленная революция начала отделять экономическую деятельность от семейной сферы. В начале XX века стали появляться теории, объясняющие этот процесс. С точки зрения структурного функционализма, жизнь делится на две сферы: продуктивную (на работе) и эмоциональную (дома). Теория предполагает, что лучшая комбинация этих сфер — их разделение: женщина занимается домашними делами, а мужчина — инструментальными задачами, связанными с работой. Таким образом, гендерное

разделение обязанностей воспринимается как своего рода идеал: женщина занята домашними обязанностями, а мужчина — выполнением требований работы [19].

Экологическая теория систем предлагает иной взгляд на гармонизацию работы и семьи, акцентируя внимание на единстве нескольких элементов: процесса, личности, контекста и времени. Эти характеристики могут оказывать значительное влияние на баланс жизни и труда. Среда играет важную роль в установлении этого баланса. Эффекты, возникающие в рамках экологической теории систем, не ограничиваются исключительно положительными или отрицательными влияниями. Индивид живёт в окружении, где взаимодействует с другими людьми, объектами и символами окружающей среды. Эти взаимодействия могут быть положительными, способствуя установлению баланса в различных сферах жизни, или отрицательными, выступая в роли препятствий для достижения гармонии [20].

Взаимосвязь экологической теории систем и теории границ. В данном контексте индивидуальные характеристики оказывают разное влияние на процессы примирения конкурирующих сфер жизни индивида, которые формируют его опыт. Это позволяет наблюдать пересечение экологической теории систем и теории границ. Например, в рамках теории границ учитываются особенности и характеристики окружающей среды и социума, с которыми взаимодействует индивид. На основе этих взаимодействий человек устанавливает границы, следуя либо логике интеграции, либо логике сегментации.

Теория сегментации предполагает, что личная жизнь и работа — это две взаимно исключающие, не пересекающиеся сферы. Влияние выполнения ролей в одной сфере исключает влияние на другую [22]. Такая ситуация возможна, когда люди сознательно подавляют мысли и чувства, связанные с личной жизнью, вопреки собственным желаниям.

Таким образом, работа и личная жизнь выступают как отдельные, независимые друг от друга субъекты. Согласно этой теории, различные роли индивида не пересекаются и не способствуют возникновению конфликтов. Эти аспекты (работа и жизнь) разделены временем, пространством и выполняемыми задачами. Следовательно, мысли, чувства и эмоции из одной сферы не оказывают влияния на другую (в том числе не исключается сознательная работа индивида по блокировке таких эмоциональных реакций).

Теория фасилитации относится к процессам, при которых участие в одной сфере усиливает участие в другой. Этот процесс носит естественный характер, поэтому не требует дополнительных ресурсов от индивида [21]. Более того, выполнение роли в одной сфере положительно влияет на участие в другой. Несмотря на существующие значительные ограничения, в целом конфликтная ситуация не возникает, так как она нивелируется положительным эффектом, переданным из одной сферы в другую. Самая популярная теория при анализе взаимодействия работы и семьи — это теория «перелива», согласно которой индивиды обладают определёнными чувствами, эмоциями, навыками и моделями поведения, которые могут переходить из одной сферы в другую. Этот эффект может быть как положительным, так и отрицательным. В первом случае происходит положительный перенос опыта из одной сферы в другую, во втором — отрицательный [15]. Например, передача усталости с работы домой или культивирование семейных переживаний на рабочем месте.

Процесс переноса полученных чувств и настроений активно изучается и, как правило, эмоции, полученные на работе, передаются в семью, а не наоборот.

Теория компенсации свидетельствует о том, что чувство равновесия в одной сфере влияет на формирование удовлетворённости в другой. Например, низкая удовлетворённость работой может привести к тому, что человек будет тратить больше сил и энергии на семейную сферу, что в конечном итоге поможет преодолеть трудности на работе [15].

Таким образом, удовлетворённость в одной сфере работает как драйвер удовлетворённости в другой [17]. Это осуществляется через целенаправленные усилия индивида по поиску баланса между жизнью и работой, принимая важность одной из сфер и повышая в ней удовлетворённость. Например, неудовлетворённый своей работой сотрудник может сосредоточиться на самореализации в семье, рассматривая работу лишь как необходимость для заработка. Напротив, удовлетворённый своей работой сотрудник может активно тратить на неё силы, принимая возможные конфликты в семье и строя карьеру. Таким образом, трудности в одной сфере компенсируются счастьем в другой.

Кроме того, выделяют дополнительную и реактивную компенсацию. Первая возникает, например, когда индивид принимает решение сменить место работы или компенсирует низкую автономность на работе повышенной ответственностью в семейных отношениях при принятии решений. Реактивная компенсация включает действия человека, направленные на предотвращение негативного опыта, полученного в одной сфере. Например, организация приятного досуга после рабочего дня (проведение времени с семьёй, встречи с друзьями, любимые хобби, путешествия и т.д.). Таким образом, данная теория подчёркивает конфликтность совместного существования работы и личной жизни, при которой неудовлетворённость в одной сфере компенсируется удовлетворением в другой, выполняя функцию определённого компромисса.

Теория потери ресурсов возникает, когда индивид переносит и использует набор ресурсов из одной сферы в другую. Ресурсами могут быть, например, деньги, время и внимание. Такое перераспределение ресурсов осуществляется для их более эффективного использования.

Теория конгруэнтности (соответствия) рассматривает дополнительные переменные, которые влияют на установление баланса между работой и семьёй, но не связаны с ними напрямую. Например, такими третьими переменными могут быть уровень образования, личностные качества, генетические особенности, социально-культурные и поведенческие характеристики [14]. Теория показывает, как различные аспекты жизни, не связанные с работой и семьёй, влияют на баланс между ними.

Теория обогащения занимается позитивными аспектами согласования личной жизни и работы. Она отражает положительные проявления взаимодействия личной жизни и работы. Например, навыки, знания, способности, ценности, настроение и удовлетворённость, приобретённые в одной сфере, могут улучшать качество в другой [19]. В контексте этой теории предполагается, что роли, связанные с работой и личной жизнью, могут взаимно обогащать друг друга [18]. Как инструментальные, так и эмоциональные параметры могут положительно влиять, переходя из одной сферы в другую. Обогащение может быть двусторонним, если обе сферы оказывают положительное воздействие друг на друга.

С учётом того, что понятие баланса между жизнью и работой рассматривается как гендерный конструкт, теория гендерного неравенства является широко распространённым направлением. Она акцентирует внимание на неравном положении мужчин и женщин на рынке труда, на распределении власти и материальных ресурсов. Подчёркивается, что женщины чрезмерно загружены домашними обязанностями и им сложнее конкурировать с мужчинами в общественном секторе. Указывается, что неравная позиция женщин на рынке труда объясняется большей вовлечённостью женщин в семейную сферу и организацию общества (не обусловленной биологическими причинами) (Таблица). При этом подчёркивается роль социального давления на женщин, которое ускоряет неравное распределение обязанностей между мужчинами и женщинами [11].

Таблица  
ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ДОСТИЖЕНИЕ БАЛАНСА МЕЖДУ ЖИЗНЬЮ И РАБОТОЙ

<i>Факторы</i>	<i>Описание</i>
Управление временем	Эффективное управление временем, постановка задач и балансировка рабочего времени с личной жизнью.
Финансовая независимость	Финансовая свобода и грамотное планирование бюджета являются важными факторами в обеспечении баланса между работой и личной жизнью.
Технологии и возможности	Интеграция работы и личной жизни через удалённую работу и автоматизацию.
Социальная и семейная поддержка	Поддержка со стороны членов семьи и друзей помогает в управлении работой и личной жизнью.
Управление стрессом	Снижение стресса, контроль психологического состояния и повышение мотивации.
Рабочая среда и рабочее время	Стабильные условия на рабочем месте и правильное распределение рабочего времени.
Гендер и социальные роли	Равенство между гендерными и социальными ролями важно для поддержания баланса между работой и личной жизнью.
Знания и квалификация	Профессиональное развитие, переподготовка и повышение квалификации помогают человеку сбалансировать работу и личную жизнь.
Мотивация и цели	Достижение личных целей и поддержание мотивации способствует обеспечению баланса между работой и личной жизнью.
Позитивная культура	Позитивная рабочая культура и культура личной жизни влияют на достижение баланса между работой и личной жизнью.

Включение психологического компонента в концепцию баланса между жизнью и работой приводит к необходимости рассмотрения понятия качества жизни и труда. Например, предикторами качества выступают гендер, наставничество, семейная поддержка и поддержка со стороны коллег [24]. Для анализа уровня качества жизни и труда группа исследователей предложила рассматривать ряд переменных: рабочая среда, организационная культура и климат, взаимоотношения и сотрудничество, обучение и развитие, система компенсаций и вознаграждений, удовлетворённость работой, безопасность рабочего места, автономия в работе, доступность ресурсов, необходимые инструменты (оснащённость) [25]. Обращение к этой концепции свидетельствует о том, что достижение качества жизни и труда полезно как для индивида, так и для его работодателя, а в более широком смысле — для всей организации.

Таким образом, баланс между жизнью и работой отражает двусторонний характер взаимодействия между оплачиваемой работой и другими сферами жизни, такими как семейные обязанности, социальная активность, здоровье, досуг и саморазвитие [26]. Обращение к той или иной теории зависит от исследовательских целей и особенностей задач, поставленных исследователем.

Данное исследование основано на теории границ (точнее, её адаптированной версии — теории ограничений). Ранее проведённые исследования показывают, что традиционная педагогическая деятельность предполагала жёсткие границы между жизнью и работой, которые были разделёнными и не создавали конфликтов. В настоящее время ситуация изменилась: академическая сфера стала ближе к деятельности крупных корпораций, где важную роль играют эффективность, рентабельность и конкурентоспособность. Поскольку жизнь и работа строятся с учётом гендерного контракта и гендерных стереотипов, основная задача нашего исследования — выявление гендерного неравенства, выраженного в

различных реакциях на стратегии достижения баланса между жизнью и работой в академической среде.

### *Предложения и рекомендации*

Теоретические подходы к анализу баланса между жизнью и работой имеют важное значение для обеспечения сбалансированной и эффективной жизни. Такой баланс достигается через изучение взаимоотношений между профессиональной и личной жизнью, а также личных целей и потребностей.

Теоретические концепции, включая интеграцию, взаимосвязь и самоорганизацию, предоставляют важные механизмы для снижения стресса, повышения благополучия и улучшения трудовой эффективности.

В будущем исследования и практические разработки в этом направлении должны способствовать улучшению социального и экономического положения людей, а также стимулировать их личное и профессиональное развитие. Эти теоретические подходы, безусловно, помогут каждому человеку вносить изменения в свою жизнь.

Исходя из исследований и результатов, связанных с балансом между жизнью и работой, можно предложить следующие рекомендации для поддержания эффективного баланса как на рабочем месте, так и в личной жизни:

**Обеспечение условий для гибридной работы.** Повышение гибкости на рабочих местах посредством внедрения гибридного режима работы (совмещение удалённой работы и работы в офисе). Организации должны предоставлять сотрудникам возможность работать частично из дома, частично в офисе. Это помогает сотрудникам эффективно управлять личным временем и сохранять баланс между работой и личной жизнью.

**Эффективное управление рабочим временем в организациях.** Обеспечение удобного и рационального распределения рабочего времени. Вместо фиксированного рабочего времени на рабочих местах следует внедрить гибкий график. Организации должны учитывать личные и семейные обязательства каждого сотрудника и обеспечивать правильную и эффективную организацию времени за счёт внесения изменений в график работы.

**Психологическая поддержка и снижение стресса на рабочем месте.** Усиление психологических услуг на рабочем месте, организация тренингов и семинаров для сотрудников по управлению стрессом. Развитие навыков, способствующих снижению стресса, помогает уменьшить беспокойства сотрудников на работе и способствует сохранению баланса.

**Уделение внимания семейным обязанностям и личному времени.** Разделение рабочих обязанностей и личного времени сотрудников. Организации должны предоставлять сотрудникам возможность выполнять семейные обязательства и обеспечивать регулярные перерывы для восстановления личного времени. Это повышает мотивацию сотрудников к работе и способствует улучшению её эффективности.

**Государственные и организационные политики, ориентированные на работу и личную жизнь.** Разработка поддерживающих законов и политик, направленных на согласование работы и личной жизни. Государства и организации должны учитывать интересы работников в вопросах гибких условий труда, семейных отпусков, распределения рабочего времени и других аспектов, способствуя улучшению их личной жизни.

**Обучение и тренинги по профессиональному развитию.** Проведение тренингов и обучающих программ, которые помогают сотрудникам согласовывать работу и личную жизнь. Организация на рабочих местах тренингов по эффективному управлению временем, управлению стрессом и балансировке личных потребностей способствует сохранению баланса между личной и профессиональной жизнью каждого сотрудника.



Улучшение условий труда. Создание комфортных условий на рабочем месте для сотрудников. Организации должны стремиться сделать рабочую среду удобной как с физической, так и с психологической точки зрения. Это улучшает отношение сотрудников к работе и способствует созданию условий, которые не будут негативно влиять на их личную жизнь.

Комплексный мониторинг и анализ. Проведение статистического анализа и мониторинга по вопросам сохранения баланса между работой и личной жизнью. Организации и государства должны отслеживать и анализировать ситуации, связанные с балансом жизни и труда, выявлять рабочие отношения на предприятиях и принимать решения для их совершенствования.

Рекомендации и предложения на основе исследований баланса между жизнью и работой направлены на обеспечение гармонии между условиями труда, личной жизнью и семейными обязанностями. Эти рекомендации способствуют стабильности сотрудников и их социальному благополучию, а также повышению эффективности рабочих мест.

#### *Список литературы:*

1. Lewis S., Rapoport R., Gambles R. Reflections on the integration of work and personal life // *Journal of managerial psychology*. 2003. V. 18. P. 824-841.
2. McMillan H. S., Morris M. L., Atchley E. K. Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony // *Human Resource Development Review*. 2011. V. 10. №1. P. 6-25. <https://doi.org/10.1177/15344843103849>
3. Kossek E. E., Lee M. D. Work-Life Balance: A Cultural Perspective. In C. L. Cooper & J. Campbell Quick (Eds.), *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice* (pp. 297–311). Wiley. 2017.
4. Greenhaus J. H., Allen T. D. Work-Family Balance: Exploration of a Concept. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Research in Occupational Stress and Well-Being* (Vol. 4, pp. 165–208). Emerald Group Publishing Limited. 2006.
5. Kalliath T., Brough P. Work-life balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct // *Journal of management & organization*. 2008. V. 14. №3. P. 323-327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
6. Monroe K. R., Ozyurt S., Wrigley T., Alexander A. Gender Equality in Academia: Bad News from the Trenches, and Some Possible Solutions // *Perspectives on Politics*. 2008. V. 6. №2. P. 215–233. <https://doi.org/10.1017/S1537592708080572>
7. Meyer M., Mukerjee S., Sestero A. Work-Life Balance: A Longitudinal Evaluation of the Relationship Between Life Events and Work-Life Balance // *Journal of Business and Psychology*. 2019. V. 34. №5. P. 1–17. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-4>
8. Inglehart R. *Modernization and postmodernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies*. – Princeton university press, 2020.
9. Lindfelt T. A., Ip E. J., Barnett M. J., Gomez A. The Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction and Career Satisfaction Among Pharmacy Faculty // *Research in Social and Administrative Pharmacy*. 2015. V. 11. №4. P. 628–638. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2014.12.001>
10. Ip E. J., Buffery A., Mendelson T. A., Barnett M. J. Gender Differences in Work-Life Balance Among Pharmacy Faculty // *Research in Social and Administrative Pharmacy*. 2018. V. 14. №4. P. 356–361. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2017.05.002>

11. Hill C., Holmes M. A., McQuillan J. The Future of Gender Equity in Science and Engineering: Advancing Metrics to Assess Progress // Association for Women in Science Magazine. 2014. V. 42. №1. P. 16–21.
12. Kalliath T., Brough P. Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct // Journal of Management & Organization. 2008. V. 14. №3. P. 323–327. <https://doi.org/10.1017/S1833367200003308>
13. Рождественская Е. Ю. Баланс труда и жизни: социологические подходы // Социологический журнал. 2011. №4. С. 43–58.
14. Clark S. C. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance // Human Relations. 2000. V. 53. №6. P. 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
15. Edwards J. R., Rothbard N. P. Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs // Academy of Management Review. 2000. V. 25. №1. P. 178–199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
16. Morris M. L., Madsen S. R. Advancing Work-Life Integration in Individuals, Organizations, and Communities // Advances in Developing Human Resources. 2007. V. 9. №4. P. 439–454. <https://doi.org/10.1177/1523422307305486>
17. Staines G. L. Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork // Human Relations. 1980. V. 33. №2. P. 111–129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
18. Grzywacz J. G. Toward a Theory of Work-Family Facilitation. Paper presented at the 32nd Annual Theory Construction and Research Methodology Workshop, Houston, TX. 2002.
19. Greenhaus J. H., Beutell N. J. Sources of Conflict Between Work and Family Roles // Academy of Management Review. 1985. V. 10. №1. P. 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
20. Lavassani K. M., Movahedi B. Developments in Theories and Measures of Work-Family Relationships: From Conflict to Balance // Contemporary Research on Organization Management and Administration. 2014. V. 2. №1. P. 13–30.
21. Grzywacz J. G., Marks N. F. Reconciling Work and Family Demands: A Conceptual Model of Work-Family Balance // Journal of Marriage and Family. 2000. V. 62. №4. P. 1008–1021. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.01008.x>
22. Thomas L. T., Ganster D. C. Gender Differences in Work-Family Conflict and Its Impact on Health and Well-being // Journal of Applied Psychology. 2007. V. 92. №3. P. 830–848. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.830>
23. Clark S. C. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance // Human Relations. 2000. V. 53. №6. P. 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
24. Ganesh M. P. Work-Life Balance: A Conceptual Review // International Journal of Advances in Management and Economics. 2014. V. 3 №2. P. 1–17.
25. Swamy D. R., Nanjundeswaraswamy T. S., Rashmi S. Quality of Work Life: Scale Development and Validation // International Journal of Caring Sciences. 2015. V. 8. №2. P. 281–300.
26. Kumar R., Janakiram B. Theories of Work-Life Balance: A Review // International Research Journal of Business and Management, 2017. V. 10. №10. P. 7–15.

#### References:

1. Lewis, S., Rapoport, R., & Gambles, R. (2003). Reflections on the integration of work and personal life. *Journal of managerial psychology*, 18, 824-841.

2. McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review*, 10(1), 6-25. <https://doi.org/10.1177/15344843103849>
3. Kossek, E. E., & Lee, M. D. (2017). Work-Life Balance: A Cultural Perspective. In C. L. Cooper & J. Campbell Quick (Eds.), *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice* (pp. 297–311). Wiley.
4. Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2006). Work-Family Balance: Exploration of a Concept. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Research in Occupational Stress and Well-Being* (Vol. 4, pp. 165–208). Emerald Group Publishing Limited.
5. Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of management & organization*, 14(3), 323-327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
6. Monroe, K. R., Ozyurt, S., Wrigley, T., & Alexander, A. (2008). Gender Equality in Academia: Bad News from the Trenches, and Some Possible Solutions. *Perspectives on Politics*, 6(2), 215–233. <https://doi.org/10.1017/S1537592708080572>
7. Meyer, M., Mukerjee, S., & Sestero, A. (2019). Work-Life Balance: A Longitudinal Evaluation of the Relationship Between Life Events and Work-Life Balance. *Journal of Business and Psychology*, 34(5), 1–17. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-4>
8. Inglehart, R. (2020). *Modernization and postmodernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies*. Princeton university press.
9. Lindfelt, T. A., Ip, E. J., Barnett, M. J., & Gomez, A. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction and Career Satisfaction Among Pharmacy Faculty. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 11(4), 628–638. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2014.12.001>
10. Ip, E. J., Buffery, A., Mendelson, T. A., & Barnett, M. J. (2018). Gender Differences in Work-Life Balance Among Pharmacy Faculty. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 14(4), 356–361. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2017.05.002>
11. Hill, C., Holmes, M. A., & McQuillan, J. (2014). The Future of Gender Equity in Science and Engineering: Advancing Metrics to Assess Progress. *Association for Women in Science Magazine*, 42(1), 16–21.
12. Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.1017/S1833367200003308>
13. Rozhdestvenskaya, E. Yu. (2011). Balans truda i zhizni: sotsiologicheskie podkhody. *Sotsiologicheskii zhurnal*, 4, 43–58.
14. Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
15. Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178–199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
16. Morris, M. L., & Madsen, S. R. (2007). Advancing Work-Life Integration in Individuals, Organizations, and Communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 439–454. <https://doi.org/10.1177/1523422307305486>
17. Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111–129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
18. Grzywacz, J. G. (2002). Toward a Theory of Work-Family Facilitation. *Paper presented at the 32nd Annual Theory Construction and Research Methodology Workshop, Houston, TX.*

19. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
20. Lavassani, K. M., & Movahedi, B. (2014). Developments in Theories and Measures of Work-Family Relationships: From Conflict to Balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 2(1), 13–30.
21. Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconciling Work and Family Demands: A Conceptual Model of Work-Family Balance. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1008–1021. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.01008.x>
22. Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (2007). Gender Differences in Work-Family Conflict and Its Impact on Health and Well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 830–848. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.830>
23. Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
24. Ganesh, M. P. (2014). Work-Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
25. Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281–300.
26. Kumar, R., & Janakiram, B. (2017). Theories of Work-Life Balance: A Review. *International Research Journal of Business and Management*, 10(10), 7–15.

Работа поступила  
в редакцию 17.12.2024 г.

Принята к публикации  
22.12.2024 г.

---

Ссылка для цитирования:

Садуллаев Ш. А. Теоретические подходы к анализу баланса жизни и труда // Бюллетень науки и практики. 2025. Т. 11. №2. С. 387-398. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/111/45>

Cite as (APA):

Sadullaev, Sh. (2025). Theoretical Approaches to the Analysis of Work-Life Balance. *Bulletin of Science and Practice*, 11(2), 387-398. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/111/45>