

Психолог

Правильная ссылка на статью:

Шумейко Е., Родионова Е.А. Баланс работы и личной жизни: сравнительный анализ установок студентов и работающих специалистов // Психолог. 2025. № 1. С.82-93. DOI: 10.25136/2409-8701.2025.1.72976 EDN: BESPJM URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=72976

Баланс работы и личной жизни: сравнительный анализ установок студентов и работающих специалистов

Шумейко Елена

ORCID: 0009-0001-9653-9283

ассистент; факультет психологии; Санкт-Петербургский государственный университет
аспирант; факультет психологии; Санкт-Петербургский государственный университет

199034, Россия, г. Санкт-Петербург, наб. Макарова, д.6, ауд. 201

✉ alena.shum2017@yandex.ru



Родионова Елена Анатольевна

кандидат педагогических наук

доцент; факультет психологии; Санкт-Петербургский государственный университет

199034, Россия, г. Санкт-Петербург, наб. Макарова, 6, ауд. 201

✉ psyrea@mail.ru



[Статья из рубрики "Профессиональная психология"](#)

DOI:

10.25136/2409-8701.2025.1.72976

EDN:

BESPJM

Дата направления статьи в редакцию:

09-01-2025

Дата публикации:

04-03-2025

Аннотация: В работе представлен краткий теоретический анализ понятия баланса работы и личной жизни. Исследования в этой области приобретают все большую значимость в контексте изучения последствий как на уровне отдельного человека, так и организации в целом. Установлено, что достижение баланса оказывает существенное

влияние на различные аспекты трудовой деятельности и психологического благополучия. При этом наблюдается недостаток исследований данного феномена у работающих студентов. В статье приводятся результаты эмпирического исследования взаимосвязи имплицитных и эксплицитных установок по отношению к работе и отдыху у работающих студентов и специалистов, не проходящих обучение. Оценивались имплицитные и эксплицитные установки по отношению к работе и отдыху, вовлеченность в работу и субъективное благополучие. Выборку составили 109 человек, из них 55 работающих специалистов и 54 студентов, совмещающих работу и учёбу. Результаты исследования подтвердили взаимосвязь имплицитных и эксплицитных установок по отношению к работе и отдыху у студентов. Значимых различий в общей оценке эксплицитных установок у студентов и работающих специалистов обнаружено не было, однако были получены интересные данные по субшкалам опросника. Студенты чаще противопоставляют сферы, видя в работе как препятствие для личного удовлетворения, так и возможный источник вдохновения. Результаты носят противоречивый характер и нуждаются в дальнейшем анализе. Дополнительно было проведено исследование различий в уровне субъективного благополучия и вовлеченности, где результаты подтвердили, что студенты проявляют большую готовность к работе и усилиям, хотя уровень их субъективного благополучия не превышает таковой у работающих специалистов. Наблюдаемая ситуация требует дальнейшего изучения взаимосвязей между профессиональной и личной сферами, особенно в контексте студенческой жизни. Полученные данные могут быть интересны как для вузов, так и для практикующих психологов при личном консультировании.

Ключевые слова:

баланс работы-отдыха, работа, личная жизнь, работающие студенты, вовлеченность, субъективное благополучие, имплицитные установки, эксплицитные установки, работающие специалисты, баланс

Введение

В современном мире наблюдается постоянное ускорение темпа жизни, что приводит к значительным трудностям в управлении человеческим временем и ресурсами. В результате многие люди сталкиваются с необходимостью искать способы поддержания гармонии между различными сферами своей жизни, особенно в контексте достижения баланса между профессиональной деятельностью и личной жизнью.

Первые исследования, посвященные вопросам баланса работы и личной жизни (work-life balance, WLB), были инициированы в 1970-е гг. и сосредоточены на проблемах совмещения профессиональных и семейных ролей женщин [\[1\]](#), однако с тех пор контекст изучения данного феномена значительно расширился, включая такие аспекты как различия баланса у представителей разных профессий [\[2,3\]](#), влияние цифровизации [\[4\]](#), формата дистанционной или удаленной работы [\[5,6\]](#).

Однако несмотря на возрастающий интерес к данной теме, в научном сообществе до сих пор отсутствует единое мнение относительно природы и структуры баланса работы и личной жизни. В частности, нет единого определения данного понятия. В самом широком смысле баланс между работой и личной жизнью можно трактовать как уровень удовлетворенности, вовлеченности или совместимости человека с многочисленными

ролями в жизни [7]. Kalliath T. с коллегами [8] провели обзор существующих исследований и выделили шесть ключевых направлений изучения и концептуализации баланса между работой и личной жизнью:

1) множественные роли: согласно данному подходу, баланс между работой и личной жизнью формируется из множества жизненных ролей, которые выполняет человек. Требования из личной жизни могут влиять на работу и наоборот, что может негативно сказываться на здоровье и производительности человека.

2) равенство между множественными ролями: баланс между работой и личной жизнью изучается с акцентом на равенство времени и удовлетворенности в различных жизненных ролях. Greenhaus J. H. с коллегами [9] выделили три ключевых компонента баланса: баланс времени, баланс вовлеченности и баланс удовлетворенности.

3) удовлетворенность между множественными ролями: в рамках данного подхода внимание сосредоточено на степени личной удовлетворенности в различных ролях. Kirchmeyer C. [10] описал баланс между работой и личной жизнью как достижение удовлетворенности во всех сферах жизни, которое требует эффективного распределения личных ресурсов (энергии, времени и приверженности).

4) динамичное соответствие между несколькими ролями: согласно данному подходу, значимость ролей не является фиксированной и может изменяться со временем в зависимости от различных жизненных обстоятельств (повышение по службе, рождение ребенка и т.д.). Eby L. T. с коллегами [11] отметили, что исследования баланса между работой и личной жизнью должны сосредоточиться на том, соответствуют ли ожидания человека относительно его ролей на работе и в семье реальности. Greenhaus J. H. с коллегами [12] определили баланс между работой и личной жизнью как степень, в которой эффективность и удовлетворенность человека в рабочих и семейных ролях соответствуют его текущим жизненным приоритетам.

5) конфликт и фасилитация (содействие): исследователи также обратили внимание на психологические аспекты, которые формируют баланс между работой и личной жизнью, в частности, на конфликт и содействие этих сфер. В результате баланс работы и жизни был охарактеризован как отсутствие конфликта и наличие содействия между этими сферами [13].

6) воспринимаемый контроль между множественными ролями: баланс между работой и личной жизнью также можно рассматривать как степень автономии, которую человек ощущает в отношении своих ролевых обязательств. Такой баланс может быть результатом индивидуальной свободы в выборе приоритетов, например, когда люди сами решают, когда, где и как они работают [14].

Подводя итог, авторы предлагают своё определение [8], согласно которому баланс между работой и личной жизнью рассматривается как индивидуальное восприятие того, что работа и нерабочая деятельность совместимы и способствуют росту в соответствии с текущими жизненными приоритетами человека.

Субъективность восприятия баланса работы и личной жизни затрудняет его операционализацию и эмпирическое изучение. Для частичного преодоления данного ограничения мы применяем компьютерное тестирование, направленное на выявление имплицитных установок по отношению к работе и отдыху. Методика имплицитного тестирования продемонстрировала свою валидность и надежность в предыдущих

исследованиях [\[15\]](#), в частности, мы использовали её для пилотажного исследования взаимодействия имплицитных и эксплицитных установок [\[16\]](#).

Исследования в области баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью приобретают все большую значимость в контексте изучения последствий данного равновесия для индивида и организации. В частности, установлено, что достижение баланса оказывает существенное влияние на различные аспекты трудовой деятельности и психологического благополучия.

Так, ряд исследований демонстрирует, что наличие баланса между работой и личной жизнью способствует снижению вероятности увольнения сотрудников [\[17\]](#) и повышению их лояльности к организации, особенно среди представителей поколения миллениум [\[18,19\]](#). Более того, способность сотрудников находить баланс между трудовыми обязанностями и личной жизнью положительно коррелирует с удовлетворенностью работой [\[20\]](#) и опосредует влияние эмоционального интеллекта на данный показатель [\[21\]](#). Наряду с этим, WLB оказывает прямое воздействие на эффективность работы сотрудников [\[21\]](#), приводя к повышению производительности и сокращению числа невыходов на работу [\[18, 21\]](#).

В то же время, дисбаланс между этими сферами может привести к негативным последствиям, включая эмоциональное выгорание, снижение производительности и общего качества жизни [\[22, 23\]](#). И напротив, организации, предоставляющие своим сотрудникам возможности для эффективного управления рабочими и личными обязанностями, получают конкурентное преимущество за счет повышения эффективности и вовлеченности персонала [\[23\]](#).

Таким образом, обеспечение адекватного баланса между рабочим временем и возможностями для восстановления приводит к снижению стресса, повышению производительности, лояльности и мотивации персонала [\[24\]](#).

Проблема баланса между работой и личной жизнью получила значительное внимание в организационной психологии. При этом исследования, посвященные балансу работы и отдыха у студентов остаются относительно немногочисленными [\[25,26\]](#). Наше исследование направлено на восполнение этого пробела.

Гипотезы

1. Оценка субъективного баланса работы и личной жизни работающих студентов различается в зависимости от их имплицитных установок по отношению к работе и отдыху.
2. Общая оценка субъективного баланса работы и отдыха работающих студентов ниже, чем у работающих специалистов.
3. Уровень субъективного благополучия работающих студентов ниже, чем у работающих специалистов.
4. Уровень вовлеченности в работу у работающих студентов выше, чем у работающих специалистов.

Методы

В исследовании участвовали 109 работающих людей, среди которых 38 мужчин и 71 женщина. Возраст участников варьировался от 20 до 52 лет, при этом средний возраст составил 27 лет, а средний стаж работы — 5 лет.

Из общего числа респондентов 54 человека были студентами, совмещающими работу и учёбу, а 55 — работающими специалистами, не проходящими обучение в высшем учебном заведении. Средний возраст студенческой части выборки — 22 год, стаж — 1,5 года. Средний возраст выборки специалистов — 32 года, стаж — 8 лет. В исследование были включены студенты и специалисты с опытом работы не менее шести месяцев.

Были использованы следующие методики:

1. Имплицированный ассоциативный тест [\[27\]](#).
2. Методика «Субъективный баланс работы и личной жизни» (А.Н. Моспан, Е.Н. Осин и др., 2016) [\[28\]](#).
3. Шкала субъективного благополучия (А. Perrudet—Badoux, G. Mendelsohn, J. Chiche, в адапт. Соколовой М.В., 1996) [\[29\]](#).
4. Опросник вовлечённости «UWES» (У.Шауфели, в адаптации Д.А. Кутузовой, 2006) [\[30\]](#).

Для анализа результатов исследования использовались методы описательной статистики и сравнительного анализа (критерий U—Манна—Уитни для оценки статистической значимости различий средних значений независимых групп). Количественная обработка данных проводилась с помощью программ MS Excel и SPSS Statistics 22.

Результаты и их обсуждение

В ходе исследования выборка была распределена в зависимости от прохождения имплицитного ассоциативного теста. По результатам можно отметить, что большая часть выборки (51%) относится к типу «Баланс» с положительным отношением как к работе, так и отдыху. Около трети выборки (35%) по итогам прохождения были отнесены к типу с негативным имплицитным отношением к работе, то есть «Праздник каждый день». У оставшейся части (14%) наблюдается негативное имплицитное отношение к отдыху («Жизнь на работе»). Как и в предыдущем исследовании, в нашей выборке никто из респондентов не вошел в четвертую группу, которая характеризуется негативным отношением и к работе, и к отдыху («Другая реальность»). Общая таблица сопряженности представлена ниже в Таблице 1:

Таблица 1 — Таблица сопряженности по имплицитному типу среди работающих студентов и специалистов.

	Баланс	Праздник каждый день	Жизнь на работе	Всего
Студенты	28	16	10	54
Работающие специалисты	28	22	5	55
Всего	56	28	15	109

Эксплицитные установки, полученные в результате прохождения методики «Субъективный баланс работы и личной жизни», отражены в Таблице 2.

Таблица 2 — Средние значения по методике эксплицитных отношений к работе и личной жизни (у студентов и работающих специалистов).

	Среднее (общая)	Средняя (студенты)	Средняя (работающие специалисты)
Общая оценка баланса	3,26	3,21	3,32
Работа мешает личной жизни	2,80	2,72	2,87
Личная жизнь мешает работе	1,96	1,97	1,96
Негативный перенос работы на личную жизнь	2,83	3,11**	2,56**
Негативный перенос личной жизни на работу	2,51	2,78**	2,25**
Работа как заработок	2,57	2,34*	2,79*
Независимость работы и жизни	2,67	2,65	2,68
Работа как источник сил для жизни	3,07	3,26*	2,88*
Личная жизнь как источник сил для работы	3,43	3,65*	3,21*
Работа как уход от личных проблем	3,05	3,36**	2,74**
Личная жизнь как уход от работы	2,96	3,22**	2,70**

Примечание:

* — значимость на уровне $p < 0,05$;

** — значимость на уровне $p < 0,01$;

Для проверки гипотезы о различиях в оценке уровня субъективного баланса работы и личной жизни у студентов и специалистов был применен сравнительный анализ. Анализ данных, представленных в таблице, показал отсутствие значимых различий в общей оценке субъективного баланса работы и личной жизни, что опровергает гипотезу №2. Однако были выявлены значимые различия по следующим шкалам: «Негативный перенос работы на личную жизнь», «Негативный перенос личной жизни на работу», «Работа как заработок», «Работа как источник сил для жизни», «Личная жизнь как источник сил для работы», «Работа как уход от личных проблем» и «Личная жизнь как уход от работы».

Таким образом, можно утверждать, что студенты в большей степени подвержены переносу негативных событий между сферами работы и личной жизни, причем этот

процесс наблюдается в обе стороны. Тем не менее, проблемы, связанные с работой, в большей мере влияют на их личную жизнь, чем наоборот. Интересно, что при этом студенты также воспринимают работу как источник вдохновения для личной жизни и наоборот, а также рассматривают эти сферы как способы избегания проблем, возникающих в других областях. Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод, что для студентов существует более выраженная взаимосвязь между этими двумя сферами, что может быть связано с недостаточным опытом и навыками для эффективного разделения переживаний в разных областях на данном этапе их профессионального развития. В то же время, они способны находить мотивацию и вдохновение в своей профессиональной деятельности. Следует также отметить, что студенты в меньшей степени воспринимают работу как средство получения заработка, что может быть объяснено различиями в структуре и размерах вознаграждений.

Для проверки гипотезы о различиях в оценках уровня субъективного баланса между работой и личной жизнью у студентов с разными имплицитными установками по отношению к работе и отдыху, мы применили сравнительный анализ. В группу, демонстрирующую баланс, вошли 28 студентов с положительными установками как к работе, так и к отдыху («Баланс»). В группу дисбаланса попали 10 студентов с негативным отношением к отдыху («Жизнь на работе») и 16 студентов с отрицательной установкой к работе («Праздник каждый день»). Результаты исследования представлены в Таблице 3.

Таблица 3 — Сравнение показателей баланса работы и личной жизни у студентов с разным имплицитным отношением к работе и отдыху («Баланс» и «Дисбаланс»).

	Баланс	Дисбаланс
Общая оценка баланса	3,46*	2,94*
Работа мешает личной жизни	2,33*	3,13*
Личная жизнь мешает работе	1,91	2,03
Негативный перенос работы на личную жизнь	2,88**	3,34**
Негативный перенос личной жизни на работу	2,63	2,92
Работа как заработок	2,37	2,31
Независимость работы и жизни	2,38*	2,93*
Работа как источник сил для жизни	3,38	3,13
Личная жизнь как источник сил для работы	3,76	3,54
Работа как уход от личных проблем	3,31	3,42
Личная жизнь как уход от работы	3,44*	2,99*

Примечание:

* — значимость на уровне $p < 0,05$;

** — значимость на уровне $p < 0,01$;

В ходе исследования были выявлены значимые различия в общей оценке баланса между работой и личной жизнью, что подтверждает нашу первую гипотезу. Дополнительно были

обнаружены важные различия по следующим параметрам: «Работа мешает личной жизни», «Негативный перенос работы на личную жизнь», «Независимость работы и жизни» и «Личная жизнь как уход от работы». Студенты, у которых наблюдается имплицитный дисбаланс, чаще воспринимают работу как препятствие на пути к удовлетворению в личной жизни и переносят негативные аспекты рабочего времени в свою личную жизнь. Интересно, что они также склонны воспринимать эти сферы как отдельно существующие. А вот группа с имплицитным балансом, хотя и ощущает большую гармонию между этими сферами, склонна воспринимать личную жизнь как способ ухода от рабочих проблем. Это может проявляться в том, что они переключаются с рабочих конфликтов на мероприятия, способствующие восстановлению, однако это предположение требует более глубокой проработки.

Наконец, для проверки гипотез №3 и №4 мы провели сравнительный анализ уровня субъективного благополучия и вовлеченности между работающими специалистами и студентами, совмещающими работу и учёбу. Результаты представлены в Таблице 4.

Таблица 4 — Сравнение показателей вовлеченности и субъективного благополучия у студентов и работающих специалистов.

	Студенты	Работающие специалисты
Энергичность	22,43**	18,25**
Преданность	19,00	17,60
Поглощенность	23,89*	20,22*
Общая оценка вовлеченности	65,31*	56,07*
Субъективное благополучие (обратная шкала)	61,61	59,78

Примечание

* — значимость на уровне $p < 0,05$;

** — значимость на уровне $p < 0,01$;

Наша гипотеза о наличии различий в уровне вовлеченности была подтверждена. Были получены значимые различия как в общей оценке вовлеченности, так и в подшкалах энергичности и поглощенности. Это свидетельствует о том, что студенты более склонны проявлять готовность к значительным усилиям и настойчивость при столкновении с рабочими трудностями. Им в большей мере свойственно состояние полной концентрации, нежелание отвлекаться на посторонние вещи. В то же время, гипотеза о различиях в уровне субъективного благополучия не подтвердилась, напротив, уровень благополучия работающих специалистов оказался незначительно выше.

Выводы и заключение

Данное исследование является продолжением нашего пилотажного исследования, посвященного изучению взаимодействия имплицитных и эксплицитных установок по отношению к работе и отдыха. Была подтверждена гипотеза о том, что оценка субъективного баланса работы и личной жизни работающих студентов различается в зависимости от их имплицитных установок по отношению к работе и отдыху. Группа с имплицитным балансом добивается большей гармонии в управлении этими сферами. Студенты с имплицитным дисбалансом же чаще рассматривают работу как препятствие на пути к удовлетворению личной жизни, что может повлиять на их общее благополучие.

При этом в ходе анализа не было выявлено значимых различий в оценке субъективного баланса работы и личной жизни между студентами и специалистами, что опровергает нашу вторую гипотезу. Однако были выявлены значимые различия в оценке отдельных субшкал, отражающих различные виды взаимодействия (помеха, независимость, позитивный перенос и компенсация). Работающие студенты проявляют более выраженную взаимосвязь между работой и личной жизнью, высоко воспринимая работу как источник вдохновения и одновременно как потенциальный источник проблем. Это может быть связано с их недостаточным опытом в управлении этими сторонами жизни. Необходимо дальнейшее изучение данного вопроса.

Гипотеза о различиях в уровне вовлеченности была подтверждена: студенты проявляют большую готовность к усилиям и концентрации в работе по сравнению с работающими специалистами. В то же время гипотеза о различии в уровне субъективного благополучия было опровергнута.

Полученные результаты могут быть применены высшими учебными заведениями для разработки внеучебных мероприятий, в том числе направленных на повышение осознанности у студентов. Это может помочь им разграничивать переживания в различных сферах, а также гибко переключаться между рабочими и учебными требованиями. Также стоит обратить внимание на высокую вовлеченность студентов: тратя много энергии, они могут не замечать собственной усталости, что может привести к переутомлению или выгоранию. Поэтому важно научить работающих студентов отслеживать собственное состояние и правильно распределять свободное время, уделяя внимание качественному отдыху.

Библиография

1. Barnett, R. C., & Baruch, G. K. Women's involvement in multiple roles and psychological distress // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1985. No. 49(1). Pp. 135-145.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.49.1.135>
2. Гвоздовенко А.А., Шевелева А.М. Взаимосвязь эмоционального выгорания педагогов с увлечённостью работой, самоэффективностью и балансом работы и личной жизни // *Профессиональные представления*. 2022. № 1(14). С. 135-144.
3. Рогулина Л.И. Постановка реалистичных целей на производстве как фактор обеспечения баланса между работой и личной жизнью // *Социальные и экономические системы*. 2021. № 4(22). С. 134-143.
4. Камарова Т.А., Тонких Н.В. Влияние цифровизации занятости на баланс «работа-дети»: гендерный аспект // *Вестник Омского университета. Серия «Экономика»*. 2024. № 22(4). С. 230-249.
5. Гуриева С.Д., Марарица Л.В., Гунделах О.Е. Удалённая работа в виртуальном офисе: изменение социального пространства работника в организации // *Организационная психология*. 2023. № 13. С. 230-249.
6. Тонких Н.В. Влияние дистанционной занятости на разные сферы жизни: субъективные оценки россиянок // *Экономическая социология*. 2023. № 24(5). С. 66-92.
7. Punia, V., & Kamboj, M. Quality of work-life balance among teachers in higher education institutions // *Learning Community: An International Journal of Educational and Social Development*. 2013. No. 4. Pp. 197-208.
8. Kalliath, T., & Brough, P. Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct // *Journal of Management & Organization*. 2008. No 14(3). Pp. 323-327.
<https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
9. Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. The relation between work-family balance and quality of life // *Journal of Vocational Behavior*. 2003. No. 63. Pp. 510-531.

10. Kirchmeyer, C. Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time // In Cooper, C.L., & Rousseau, D.M. (Eds), Trends in Organisational Behavior. 2000. No. 7. Pp. 79-93.
11. Eby L.T., Casper W.J., Lockwood A., Bordeaux C., Brinley A. Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002) // Journal of Vocational Behavior. 2005. No. 66. Pp. 124-97.
12. Greenhaus J.H., Allen T.D. Work-family balance: Exploration of a concept // Paper presented at the Families and Work Conference. Provo, UT. March 2006.
13. Frone M.R. Work-Family balance // Handbook of Occupational Health Psychology. Eds. Quick J.C., Tetrick L.E. Washington DC: American Psychological Association, 2003. Pp. 143-162.
14. Fleetwood S. Why work-life balance now? // The International Journal of Human Resource Management. 2007. No. 18. Pp. 387-400.
15. Родионова Е.А., Симановская С.В. Мотивационные и ценностные ресурсы баланса работы и отдыха // Вестник педагогического университета. Серия 2: Педагогики и психологии, методики преподавания гуманитарных и естественных дисциплин. 2021. № 1(5). С. 128-133.
16. Шумейко Е., Родионова Е.А. ИмPLICITная и эксплицитная оценка установок по отношению к работе и отдыху // Человеческий капитал. 2024. № 7(187). С. 184-194.
17. Suganda U.C. Reducing turnover intention: The mediating role of work-life balance and organizational commitment // International Journal of Business Ecosystem & Strategy. 2022. No. 4(3). Pp. 01-12.
18. Larasati D.P., Hasanati N. The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation // Advances in Social Science, Education and Humanities Research. 2019. No. 304. Pp. 390-394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
19. Sismawati W., Lataruva E. Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karier terhadap turnover intention // Diponegoro Journal of Management. 2020. No. 9(3). Pp. 1-11.
20. Rahmawati Z., Gunawan J. Hubungan job-related factors terhadap work-life balance dan kepuasan kerja pada pekerja generasi milenial // Jurnal Sains dan Seni ITS. 2019. No. 8(2). Pp. 2337-3520. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v8i2.47782>
21. Nurjanah, D., & Indawati, N. Effect of emotional intelligence on employee engagement and job satisfaction with work-life balance as intervening variables in the generation Z in Surabaya // International Journal of Economics, Management, Business and Social. 2021. No. 1(3). Pp. 316-328.
22. Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers // International Journal of Educational Management. 2018. No. 32(1). Pp. 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
23. Bataineh, K. A. Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance // International Business Research. 2019. No. 12(2). Pp. 99-109. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
24. Lekchiri, S., & Eversole, B.A. Perceived work-life balance: Exploring the experiences of professional Moroccan women // Human Resource Development Quarterly. 2021. No. 32. Pp. 35-53.
25. Золотина О.А., Серпухова М.А. Баланс работы, учебы и личной жизни студентов и выпускников в сфере экономики и управления // Ломоносовские чтения-2022. М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2022. С. 437-445.
26. Кошкин А.П., Новиков А.В. Возможна ли гармония в жизни работающего студента-финансиста? // Экономические науки. 2016. № 134. С. 35-42.

27. Доминяк, В.И., Марарица, Л.В. ИмPLICITная диагностика ценностей личности: перспективы и ограничения // Социально-экономические и психологические проблемы управления: сб. научных статей по материалам I (IV) Международной научно-практической конференции, проходившей в Московском городском психолого-педагогическом университете с 23 по 25 апреля 2013 года / Под общей ред. М.Г. Ковтунович. Часть 1. – М.: МГППУ, 2013. – С. 161-174.
28. Моспан А.Н., Осин Е.Н., Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Бобров В.В. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия // Организационная психология. 2016. № 6(2). С. 8-29.
29. Соколова М.В. Шкала субъективного благополучия. 2-е издание. Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 1996. 14 с.
30. Кутузова Д.А. Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога: дисс. канд. психол. наук, 2006.

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Объектом исследования в представленной рукописи выступает баланс работы и жизни как условие комфорта, предметом же – данное соотношение у различных социальных групп.

Актуальность исследования обусловлена развитием форм профессиональной деятельности, подразумевающих гибкий график. Последний далеко не всегда является преимуществом, поскольку приводит к ненормированному труду, к смещению рабочих и повседневных активностей и к утрате соответствующего баланса. Жизненные и социальные наблюдения требуют научного обоснования, однако, в профессиональном публикационном поле эта тема является пока сравнительно редкой. Представленными выше соображениями обусловлена локальная новизна статьи.

С методологической точки зрения работа имеет практический акцент, основным методом исследования является диагностический эксперимент, сопровождающийся математическими методами обработки данных.

В теоретической части исследования автор представляет весьма подробный обзор работ и направлений исследований, раскрывающих не только актуальность, но и потенциальную методологию.

Обоснование выборки, хода эксперимента, способов обработки данных выполнено на уровне достаточном для формирования понимания проделанной работы. Заслуживает внимания качественное табличное представление результатов.

Отметим, однако, что четыре гипотезы – слишком много для работы в формате короткой статьи. Мы бы порекомендовали объединить их в одну или хотя бы прописать через точку с запятой в одну строчку.

С языковой точки зрения работа выполнена в полном соответствии с требованиями научного стиля. Мы бы, однако, рекомендовали при обзоре работ заменить «с коллегами» на более типичное для русского научного стиля «и др.».

Заключение в весьма сжатом виде отражает суть статьи и даёт понимание преемственности работ по данному направлению.

В заключении обнаружена опечатка «была подтверждение гипотеза».

По работе имеются следующие замечания рекомендательного характера.

Работа выиграла, если бы в теоретической части были подробно раскрыты не только направления исследований, но и факторы, мотивирующие данную проблему. Они

изложены в порядке перечисления (цифровизация и пр.), но, на наш взгляд, заслуживают большего внимания.

Работа выиграла, если бы автор предложил своё видение относительно вопроса, достижимо ли понимание баланса работы и жизни в конкретном числовом выражении, то есть сколько дней, часов и пр. нужно тратить на работу, семейные дела, развлечения и пр., чтобы достичь комфорта.

Работа выиграла, если бы автор предложил какие-либо рекомендации, как достичь исследуемого баланса.

Ещё раз подчеркнём, что представленные замечания имеют рекомендательный характер. Они не отменяют понимания того, что работа выполнена в соответствии с основными требованиями, предъявляемыми к статьям по психолого-педагогическому направлению, и может быть рекомендована к публикации.