
СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ SOCIAL PSYCHOLOGY

Обзорная статья | Review paper

Баланс работы и личной жизни: зарубежные модели для изучения многоцелевой активности

Н.А. Лызь ✉, Е.В. Гладкая

Южный федеральный университет, Таганрог, Российская Федерация

✉ nlyz@sfedu.ru

Резюме

Контекст и актуальность. Психологическое благополучие современного человека во многом зависит от гармоничного сочетания разных жизненных сфер. Распространение информационно-коммуникационных технологий, интенсификация труда, внедрение гибких и удаленных форматов работы ведет к росту напряжения и стресса, размыванию границ между работой и другими сферами жизни. Эти процессы актуализируют исследования сложных взаимосвязей рабочей и нерабочей жизни, баланса жизненных сфер, способов его поддержания. **Цель.** Аналитическое представление зарубежной теоретической базы, позволяющей переосмыслить традиционный интерфейс «работа—семья» и модели межролевого взаимодействия как основу для психологических исследований особенностей субъектной регуляции баланса работы и личной жизни в условиях цифровой среды. **Результаты.** В статье рассмотрены: модели интерфейса «работа—семья», включая межролевой конфликт и обогащение; модели требований и ресурсов, описывающие их переходы между сферами работы и семьи; теории границ между рабочими и нерабочими измерениями; понятие баланса работы и личной жизни; модели использования информационных технологий, раскрывающие специфику границ и баланса жизненных сфер в цифровой среде. **Заключение.** Рассмотренные теории и модели позволяют перейти от межролевого взаимодействия к изучению многоцелевой активности, которое ставит в центр субъекта, его цели, приоритеты и психологический опыт гармонизации всех сфер жизни.

Ключевые слова: психологическое благополучие, баланс работы и личной жизни, интерфейс «работа—семья», межролевое взаимодействие, ресурсы, границы

Для цитирования: Лызь, Н.А., Гладкая, Е.В. (2026). Баланс работы и личной жизни: зарубежные модели для изучения многоцелевой активности. *Современная зарубежная психология*, 15(1), 174–182. <https://doi.org/10.17759/jmfp.2026150116>

Work-life balance: foreign models for studying multi-purpose activity

N.A. Lyz ✉, E.V. Gladkaya

Southern Federal University, Taganrog, Russia

✉ nlyz@sfedu.ru

Abstract

Context and Relevance. The psychological well-being of a contemporary individual largely depends on the harmonious integration of various life domains. The proliferation of information and communication technologies, intensification of labor, and the introduction of flexible and remote work arrangements contribute to heightened tension and stress, as well as the blurring of boundaries between work and other life domains. These developments underscore the need for research into the complex interrelationships between work and non-work life, life domain balance, and strategies for sustaining it. **Objective.** To provide an analytical review of the international theoretical framework that enables reconceptualization of the traditional work—family interface and inter-role interaction models as a foundation for psychological research on the specifics of individual regulation of work—life balance within the digital environment. **Results.** The article examines: work—family interface models, including inter-role conflict and enrichment; demands and resources models describing the spillover of demands and resources between work and family

domains; boundary theories pertaining to work and non-work domains; the concept of work–life balance; and models of information technology use that elucidate the specifics of boundaries and life domain balance in the digital environment. **Conclusion.** The reviewed theories and models facilitate a shift from inter-role interaction toward the study of multi-goal activity, which places the individual at the center—alongside their goals, priorities, and psychological experience of harmonizing all life domains.

Keywords: psychological well-being, work-life balance, work-family interface, inter-role interaction, resources, boundaries

For citation: Lyz, N.A., Gladkaya, E.V. (2026). Work-life balance: foreign models for studying multi-purpose activity. *Journal of Modern Foreign Psychology*, 15(1), 174–182. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/jmfp.2026150116>

Введение

В современном мире люди совмещают множество разноплановых активностей: трудовую деятельность, обучение, выполнение семейных обязанностей, взаимодействие с близкими, волонтерство, хобби. Тренды на рост плотности работы, индивидуальное гибкое проектирование труда, непрерывное профессиональное обучение способствуют тому, что работа накладывается на социальную, семейную, личную жизнь (Kerksieck et al., 2024; Bakker, Demerouti, Sanz-Verge, 2023; Thilagavathy, Geetha, 2021). За счет размывания границ между многочисленными видами деятельности, в том числе благодаря цифровизации, происходит взаимное проникновение выполняемых ролей друг в друга (Cobb et al., 2022). В этих условиях человеку все труднее регулировать свою многоцелевую активность, поддерживая баланс жизненных сфер.

В науке доказано, что баланс работы и личной жизни является важным фактором психологического благополучия, удовлетворенности жизнью и психологического здоровья (Bobbio, Canova, Manganelli, 2022; Lazzaro-Salazar, Barros, 2024; Wohrmann, Dilchert, Michel, 2021; Brough et al., 2020). Он влияет на отношение к работе, ее производительность и эффективность, так как позволяет выполнять задачи без чрезмерного напряжения и с лучшей вовлеченностью и сосредоточением (Limatujuh, Perdhana, 2023; Marco et al., 2022). Выстраивание баланса позволяет избежать межролевого напряжения и конфликта, тем самым снижает вероятность возникновения стресса, депрессии и выгорания (Allen et al., 2000).

Значимость практических задач, связанных с помощью людям поддерживать баланс и эффективно выполнять свои профессиональные и семейные обязанности, привела к разработке множества теорий и моделей, описывающих межролевые взаимодействия (inter-role interactions), отношения «работа—семья» (work-family relationship), или интерфейс «работа—семья» (work-family interface). В основу таких моделей легла теория ролей, утверждающая, что люди постоянно переключаются между различными ролями, которые включают права, обязанности и действия, выполняемые в определенных социальных или организационных контекстах, что влияет на их поведение, идентичность, когниции и эмоции (Ten Brummelhuis,

Bakker, 2012). При этом люди располагают ограниченными временными и энергетическими ресурсами для выполнения своих обязанностей в разных сферах. Поэтому изначально особое внимание уделялось конфликту между работой и семьей, который порождается несовместимостью или конкуренцией требований соответствующих ролей, что приводит к стрессу и трудностям при их выполнении (Ten Brummelhuis, Bakker, 2012). В дальнейшем изучении этой проблематики можно выделить три тенденции.

Во-первых, это позитивный подход, рассмотрение полезной связи между сферами работы и семьи, смещение фокуса с восприятия взаимодействия рабочих и семейных ролей как проблематичного и приводящего к конфликту на восприятие их как взаимообогащающих за счет прироста ресурсов, таких как навыки, социальная поддержка и самооценка (Greenhaus, Powell, 2006). Также исследователи стали активно изучать баланс между работой и семьей, в дальнейшем расширяя второй компонент до всех аспектов нерабочей жизни. Очевидно, что эта тенденция потребовала разработки новых теорий и моделей, существенно расширивших понимание интерфейса «работа—семья» в части межролевого обогащения, использования и усиления ресурсов, управления границами и баланса (Ten Brummelhuis, Bakker, 2012; Wang, 2024).

Второй тенденцией является расширение состава научных отраслей, включающих исследования взаимосвязи работы и семьи в свою проблематику. В силу особого внимания к проблемам профессиональной продуктивности, вовлеченности в работу, профессионального стресса и выгорания, большинство исследований взаимосвязей в системе «работа—личная жизнь» ведутся в рамках управления человеческими ресурсами и организационной психологии. Они имеют обширные практические приложения для организационных практик, направленных на повышение производительности труда, удовлетворенность сотрудников работой, карьерный рост и пр. (Bakker, Demerouti, Sanz-Verge, 2023). Исследования положительных взаимосвязей и баланса рабочей и личной жизни также решают прикладные проблемы психологии здоровья, психологии семьи, психологии развития и имеют следствия для поддержания эффективности и психологического благополучия людей. Объем исследований благополучия и позитивных эффектов взаимообогащения работы и

личной жизни в рамках различных отраслей психологии и менеджмента в последние годы растет (Mude, Wesley, 2024).

К третьей тенденции можно отнести расширение рассматриваемых в межролевом взаимодействии сфер или ролей. Традиционно в сферу интересов ученых входят взаимосвязи в системе «работа—семья». Им посвящено подавляющее большинство исследований, проведенных в последние десятилетия (Marôco et al., 2022). Однако многими учеными признается необходимость охвата и других сфер. Например, вместо семьи используется понятие «дом», включающее различные жизненные роли, которыми сотрудники могут обладать помимо своих рабочих обязанностей (Ten Brummelhuis, Bakker, 2012), или рассматривается домен «личная жизнь», который шире домена «семья», хотя последний и признается базовым элементом жизни (Marco et al., 2022). Также наряду с понятием «баланс между работой и личной жизнью» используется термин «баланс между работой и отдыхом» или работой и неработой. К числу нерабочих жизненных сфер помимо семьи относят досуг или увлечения, волонтерство, обучение, здоровье. Такой подход признает сложность и многомерность современной жизни, в которой достижение человеком баланса включает управление как своей профессиональной сферой, так и широким спектром нерабочих видов деятельности и ролей, не ограниченных семейными обязанностями (Kerksieck et al., 2024).

Широкое использование информационно-коммуникационных технологий, повышение интенсивности жизни, а также пандемия COVID-19, способствовавшая распространению дистанционного взаимодействия и удаленной работы, стимулировали новый виток интереса ученых к проблеме взаимодействия рабочей и нерабочих сфер жизни человека (Mude, Wesley, 2024). Изменившаяся реальность актуализирует соответствующие исследования и повышает востребованность теорий, объясняющих сложные взаимосвязи рабочей и нерабочей жизни, баланс жизненных сфер и их влияние на продуктивность и психологическое благополучие человека. Указанные выше тенденции свидетельствуют о наличии предпосылок для разработки новых теорий, которые бы делали акцент не только на взаимодействии между ролями и сферами, но и на организации субъектом целостной активности и на интеграции различных жизненных сфер.

Цель статьи — аналитически представить зарубежную теоретическую базу для дальнейших психологических исследований жизненного баланса в условиях многоцелевой активности современных людей. С опорой на базовые зарубежные модели и с учетом тенденций развития данного предметного поля в настоящей статье уделено внимание пяти ключевым темам: 1) понятие интерфейса «работа—семья» и его составляющие; 2) ресурсные теории взаимодействия работы и нерабочей жизни; 3) теории и модели, связанные с физическими, временными, психологическими границами между жизненными сферами; 4) понятие и фак-

торы баланса работы и личной жизни; 5) особенности такого баланса в цифровой среде.

Интерфейс «работа—семья»

Интерфейс «работа—семья» является предметом исследований, рассматривающих позитивное и негативное взаимодействие между рабочей и семейной жизнью и раскрывающих феномен влияния ресурсов, опыта и требований, существующих в одной области, на другую. В основе такого интерфейса лежит механизм перетока или распространения (spillover) — это процесс, посредством которого люди переносят чувства, отношения, поведение из одного контекста (например, рабочего) в другой (например, в семью) (Savard, 2023). Исследования установили двунаправленный (от работы к семье и от семьи к работе) и двойственный (конфликт и обогащение) характер взаимодействия между жизненными сферами (Greenhaus, Powell, 2006): конфликт «работа—семья» (work-family conflict) возникает, когда требования работы мешают человеку выполнять семейные функции; конфликт «семья—работа» (family-work conflict) возникает, когда семья мешает человеку выполнять требования работы; обогащение «работа—семья» (work-family enrichment) происходит, когда ресурсы, полученные на работе, помогают удовлетворять потребности семьи; обогащение «семья—работа» (family-work enrichment) происходит, когда ресурсы семьи помогают удовлетворять потребности работы. В целом, обогащение или фасилитация (facilitation) предполагает, что опыт, полученный в одной роли, повышает качество жизни в другой (Greenhaus, Powell, 2006) или возможности (внешние ресурсы) в одной области генерируют личные ресурсы, облегчая производительность в другой области (Ten Brummelhuis, Bakker, 2012).

Конфликт между работой и семьей представляет собой форму ролевого конфликта, в которой сферы работы и семьи полностью или частично несовместимы, а участие в одной роли затрудняется в силу участия в другой (Greenhaus, Powell, 2006). Конфликт может носить разный характер: временной, когнитивно-эмоциональный, поведенческий. Первый основан на конкуренции между работой и семейными обязанностями за доступное время, которое посвящается каждой из сфер. Второй относится к конфликтам напряжения и возникает, когда стрессоры (например, тревога и раздражительность), генерируемые в одной роли, переносятся на другую роль. Третий связан с несовместимостью поведения, ожидаемого в каждой из ролей, и возникает, когда поведение, эффективное в одной роли, (например, напористость, доминирование) неадекватно применяется в другой (Wang, 2024).

В целом, можно сказать, что интерфейс — это место стыковки разных жизненных сфер, через которое ресурсы, опыт, проблемы, возникающие в одной сфере, могут перетекать в другую, влияя на общее бла-

гополучие и удовлетворенность человека, участвующего в разных ролях. Модели интерфейса «работа—семья» также используются в исследованиях межролевого взаимодействия у работающих студентов (work-school interface) (Liu, Wang, Lee, 2022), включая четыре описанных выше или шесть компонентов, попарно сочетающих три сферы: обучение, трудовую деятельность и личную жизнь (school-work-life interface) (Choo, Kan, Cho, 2021). Несмотря на то, что компоненты интерфейса представляют собой определенный ракурс изучения общего психологического опыта, формирующегося при участии человека в разных ролях, в эмпирических исследованиях выявляются уникальные взаимосвязи каждого из компонентов с предикторами и результатами (Allen et al., 2000; Bobbio, Canova, Manganelli, 2022; Choo, Kan, Cho, 2021; Savard, 2023). Большинство исследований исходят из того, что ключевыми детерминантами интерфейса «работа—семья» с точки зрения переживаемого конфликта или обогащения между ролями являются ролевые требования и ресурсы (Ten Brummelhuis, Bakker, 2012).

Теории и модели ресурсов

Теория сохранения ресурсов (Conservation of Resources Theory, Stevan E. Hobfoll) была предложена как новая модель стресса, рассматривающая индивидуальное благополучие как функцию ресурсов, т. е. объектов, условий, энергии или личных характеристик, которые люди ценят или которые служат для приобретения ценных ресурсов (Creed, French, Hood, 2015). Эта модель может рассматриваться как мотивационная теория, объясняющая поведение людей, основанное на потребности сохранять, защищать и наращивать ресурсы. В ней показано, что люди используют ключевые ресурсы не только для реагирования на стресс, но и для создания резерва поддерживающих ресурсов на случай будущих потребностей. К ресурсам относятся не только материальные, но и здоровье, благополучие, семья, чувство собственного достоинства, а также чувство цели и смысла жизни. Исследования межролевого взаимодействия с позиции данной теории доказали, что недостаток ресурсов является причиной конфликта между работой и семьей, и продемонстрировали необходимость организационной поддержки использования ресурсов (Creed, French, Hood, 2015).

Теория требований и ресурсов работы (Job Demands-Resources theory, Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti) возникла на основе изучения выгорания и вовлеченности сотрудников (Demerouti, Bakker, 2023). В ее основе лежит предположение о том, что характеристики трудовой деятельности можно разделить на две категории — требования к работе и ресурсы работы. Требования определяются как физические, психологические, социальные или организационные аспекты работы, которые требуют постоянных физических, когнитивных и/или эмоциональных усилий и, следо-

вательно, связаны с определенными физиологическими и/или психологическими затратами. Ресурсы работы определяются как физические, психологические, социальные или организационные аспекты работы, которые имеют мотивирующий потенциал, полезны для достижения рабочих целей, регулируют влияние требований работы на сотрудника и стимулируют его обучение и личностный рост (Bakker, Demerouti, Sanz-Verge, 2023). Теория объясняет, каким образом рабочие требования и ресурсы влияют на производительность труда и благополучие сотрудников (включая выгорание и вовлеченность в работу) и как сотрудники могут влиять на эти требования и ресурсы. Например, требования к работе, такие как рабочий график или напряженные клиенты, истощают энергию сотрудников и, следовательно, ухудшают их здоровье, тогда как ресурсы работы, такие как автономия и социальная поддержка, помогают сотрудникам справляться с требованиями и развиваться. Теория широко используется для объяснения организационных процессов и взаимодействий между работой и семьей, влияющих на здоровье, благополучие и производительность сотрудников, показывая, как доступность ресурсов из других сфер жизни может усиливать или уменьшать воздействие рабочих ресурсов (Bakker, Demerouti, Sanz-Verge, 2023; Demerouti, Bakker, 2023).

Модель ресурсов «работа—дом» (Work-Home Resources model, Lieke L. Ten Brummelhuis, Arnold B. Bakker) систематизирует и расширяет идеи предшествующих теорий, рассматривает конфликт и обогащение как двунаправленные процессы между работой и семьей и показывает, как изменчивые личные ресурсы (например, время, энергия и настроение) переходят между сферами работы и дома и как они связывают требования и ресурсы одной области с результатами в другой области (Ten Brummelhuis, Bakker, 2012). Модель опирается на систематизацию ресурсов, проведенную по нескольким основаниям, и в качестве центральных элементов рассматривает контекстуальные требования, контекстуальные ресурсы, макроресурсы и индивидуальные ресурсы, среди которых выделяются ключевые.

Источником контекстуальных требований и ресурсов являются рабочая и домашняя среда, их физические, эмоциональные, социальные или организационные аспекты, требующие усилий (в случае требований) или обеспечивающие помощь и поддержку (в случае ресурсов). Например, в рабочей среде людям требуется эффективно выполнять задачи, справляться с эмоциональным давлением, затрачивать усилия, а в домашней среде — удовлетворять потребности членов семьи, решать семейные дела, управлять коммуникативными и эмоциональными проблемами. В то же время организационная культура и политика могут предусматривать условия для автономии, развития сотрудников и преодоления ими трудностей, а семья и друзья могут стать источником социальной поддержки, которая наряду с позитивными организационными условиями войдет в состав контекстуальных ресурсов.

Макроресурсы охватывают более широкие характеристики социальных, культурных и экономических систем, которые влияют на использование людьми имеющихся ресурсов. Индивидуальные ресурсы включают физические (например, здоровье, энергия, сон), психологические (например, оптимизм, самооффективность, концентрация), аффективные (например, настроение, удовлетворение, эмпатия), интеллектуальные (например, навыки, знания, опыт) и капитальные (время и деньги). Ключевые ресурсы относятся к чертам (самооффективность, самоуважение, оптимизм), способствующим принятию позитивных и эффективных стратегий преодоления трудностей, а также управлению человеком другими ресурсами (Ten Brummelhuis, Bakker, 2012).

Ценность модели ресурсов «работа—дом» заключается в том, что она демонстрирует сложный механизм, описывающий, как контекстуальные требования и ресурсы одной сферы, преломляясь через ключевые и макроресурсы, влияют на индивидуальные ресурсы, которые, в свою очередь, определяют результаты (производительность, удовлетворенность, благополучие) в другой сфере. Именно ключевые и макроресурсы, по мнению авторов модели, ослабляют негативную взаимосвязь между контекстуальными требованиями и индивидуальными ресурсами и усиливают позитивную взаимосвязь между контекстуальными и индивидуальными ресурсами (Ten Brummelhuis, Bakker, 2012). Данная модель легла в основу более тысячи исследований, направленных на изучение сложных отношений конфликта и обогащения между работой и семьей, а также благополучия людей в условиях совмещения нескольких сфер жизни.

Теории границ

Взаимодействие и взаимопроникновение разных сфер жизни с позиции разграничения между рабочими и семейными ролями и переходов между ними описывают теории границ. Наиболее известны две теории границ, одна из которых (Boundary theory, Blake Ashforth) исходила из того, что люди создают и поддерживают границы, чтобы упростить и упорядочить окружающую их среду (Ashforth, Kreiner, Fugate, 2000), а другая (Border theory, Sue Campbell Clark) стремилась найти новое объяснение взаимосвязи работы и семьи, ограничиваясь этими сферами (Clark, 2000). Однако обе теории базируются на близких основаниях и представляют собой разные приложения одних и тех же базовых принципов (Allen, Cho, Meier, 2014; Cobb et al., 2022). Они описывают, каким образом люди поддерживают и корректируют сферы своей жизни, создавая границы между рабочими и нерабочими измерениями, чтобы сбалансировать взаимодействие между работой и личной жизнью (Ashforth, Kreiner, Fugate, 2000; Clark, 2000). Под границами в данных теориях понимается все то, что ограничивает область действия роли

(Ashforth, Kreiner, Fugate, 2000). Такие границы могут быть физическими и временными, разграничивающими пространство и время, где и когда происходит деятельность, а также психологическими, разделяющими модели мышления, поведения и эмоции, характерные для конкретной роли (Clark, 2000). Иными словами, границы охватывают не только физические и временные аспекты, но и поведенческие паттерны, эмоциональные и когнитивные элементы, включая переключение внимания и мыслей.

Границы могут варьироваться от широких (связанных с разделением работы и семьи) до тонких (связанных со смешением работы и семьи) (Allen, Cho, Meier, 2014). Они описываются через два базовых измерения: гибкость и проницаемость. Гибкость — это степень, в которой пространственные и временные границы являются податливыми. Более гибкие границы позволяют выполнять роли в различных условиях (например, удаленный работник) и в разное время (например, семейная ферма), тогда как менее гибкие границы ограничивают, когда и где роль может быть реализована. Проницаемость описывает степень, в которой человек, физически находящийся в одной области, может быть психологически или поведенчески связан с другой областью (Allen, Cho, Meier, 2014). Например, сотрудник, который разговаривает с ребенком по телефону во время работы, имеет проницаемую границу между работой и семьей. При высокой степени проницаемости и гибкости происходит смешивание границ, а вместе эти три характеристики определяют прочность границы (Clark, 2000).

Конфигурация границ «работа—неработа» концептуализируется в континууме от сегментации к интеграции, определяющими степень, в которой рабочие и нерабочие роли разделены (Allen, Cho, Meier, 2014). Полная сегментация относится к установлению строгих границ — негибких и непроницаемых, не допускающих смешивания ролей. Это облегчает создание и поддержание границ, однако усложняет прерывания ролей и переходы между ними. Интеграция характеризуется гибкими и проницаемыми границами. Она облегчает переход между работой и семейными ролями, но может усилить размывание ролей (Allen, Cho, Meier, 2014). Степень сегментации/интеграции относится к индивидуальным особенностям человека, влияющим на его стиль управления границами. С точки зрения баланса жизненных сфер, одни формы управления границами могут больше подходить для интеграторов, а другие — для сегментаторов (Kossek, 2016).

Важной характеристикой способности индивидов пересекать границы является ролевая идентичность и ее центрированность, отражающая относительную ценность, которую человек придает тем или иным идентичностям (Kossek, 2016). Чем больше общих черт у ролевых идентичностей (например, профессиональной и родительской), тем легче переходить от одной роли к другой (Ashforth, Kreiner, Fugate, 2000). Чем выше значимость сферы, связанной с идентичностью,

тем больше вероятность того, что человек интегрирует этот домен в другие домены, поскольку воздействие на центральный домен повышает психологическое благополучие человека (Kossek, 2016).

Многочисленные исследования, основанные на теории границ, способствуют более глубокому пониманию процессов интеграции и сегментации жизненных сфер, интерфейса «работа—семья», стратегий управления физическими, временными, психологическими границами, а также факторов, влияющих на баланс между работой и семьей, рабочую производительность и психологическое благополучие.

Баланс работы и личной жизни

В контексте изучения интерфейса «работа—семья» баланс изначально определялся как отсутствие или низкий уровень конфликта или как высокий уровень обогащения семьи и работы. Однако в настоящее время баланс «работа—семья» признается уникальной многофакторной конструкцией, как теоретически, так и психометрически отличной и от конфликта, и от обогащения (Carlson, Grzywacz, Zivnuska, 2009). Зачастую баланс работы и личной жизни наряду с двумя ключевыми составляющими (конфликтом и обогащением) относят к третьему аспекту интерфейса — «работа—неработа» (Bobbio, Canova, Manganelli, 2022). Кроме того, баланс рассматривают как фактор влияния на такой интерфейс, указывая, что состояние баланса, при котором люди способны эффективно управлять требованиями и ресурсами на работе и в личной жизни, может способствовать положительному интерфейсу, уменьшая конфликт работы и семьи (Soundarya Priya et al., 2023).

Существуют различные подходы к научному определению баланса работы и личной жизни, ориентированные на равенство времени, проведенного в рабочих и нерабочих сферах, на удовлетворенность производительностью в каждой сфере, на значимость каждой роли для человека (Brough et al., 2020). Большинство определений представляют баланс как субъективную категорию, связанную с восприятием человеком своей жизни. Так, например, баланс «работа—семья» определяется как реализация ожиданий, связанных с ролями, исполняемыми в сферах работы и семьи (Carlson, Grzywacz, Zivnuska, 2009), или как степень, в которой люди воспринимают свои рабочие и семейные роли как совместимые и сбалансированные (Sabuero, 2024). В таком восприятии важную роль играет значимость для человека той или иной сферы или роли. С этих позиций баланс — это «...оценка сотрудниками благоприятности сочетания ими рабочих и нерабочих ролей, вытекающая из степени, в которой их аффективный опыт и их воспринимаемая вовлеченность и эффективность в рабочих и нерабочих ролях соизмеримы с ценностью, которую они придают этим ролям» (Casper et al., 2018, p. 197).

Выделяются различные предпосылки баланса и факторы, влияющие на него. Они связаны как с внешними условиями работы и личной жизни, так и с отношением, качествами и действиями самого человека (Brough et al., 2020). Детерминанты баланса между работой и личной жизнью классифицированы по трем основным областям (Thilagavathy, Geetha, 2021):

— организационные факторы — политика организации в отношении работы и личной жизни, организационные требования, рабочее время, производительность, выгорание, система поддержки, восприятие работником своей работы, рабочей среды, руководства и организации, автономия в работе, удовлетворенность работой, организационная приверженность как взаимный и справедливый социальный обмен, организационная культура;

— социальные факторы — общественные требования, культура, социальная поддержка;

— индивидуальные факторы — демографические переменные, личные потребности, потребности семьи, поддержка семьи, индивидуальные способности.

Баланс работы и личной жизни предполагает равновесие между рабочими и семейными обязанностями, а также другими аспектами личной жизни для эффективного функционирования во всех областях, самореализации и психологического благополучия. В поддержании такого равновесия и благополучия важная роль отводится самому человеку и реализации им стратегий, направленных на создание гармоничных отношений между работой и личной жизнью (Kossek, 2016; Limatujuh, Perdhana, 2023).

Особенности границ и баланса жизненных сфер в цифровой среде

Распространенность, доступность и постоянное совершенствование цифровых технологий упрощают выполнение обязанностей в рабочей и нерабочей сферах и стимулирует трансграничное использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) (boundary-crossing ICT use) или так называемое «междоменное использование ИКТ» (cross-domain ICT use) (Yeh et al., 2019; Nilsen et al., 2024). Использование цифровых устройств (таких как смартфоны, планшеты, ноутбуки, умные часы и пр.) делает границы между работой и личной жизнью все более проницаемыми и оказывает двунаправленное влияние на интерфейс «работа—личная жизнь»: во-первых, позволяет выполнять связанные с работой задачи за пределами рабочего времени и места (например, работа в отпуске); во-вторых, позволяет выполнять связанные с личной жизнью задачи во время работы (например, общение с семьей и друзьями, онлайн-шоппинг) (Nilsen et al., 2024).

Расширение использования ИКТ в трудовой деятельности, рост популярности гибких и удаленных условий труда и тренд на доступность в режиме 24/7 ведет не только к интеграции работы в другие сферы

жизни, но и к увеличению плотности работы, т. е. возрастанию рабочей нагрузки по отношению к имеющимся у человека ресурсам, что способствует росту уровня напряжения и стресса (Kerksieck et al., 2024). Для описания деятельности из трудовой сферы, выполняемой вне ее, используется модель дополнительной работы с использованием технологий (technology-assisted supplemental work) (Kühner et al., 2023). Такая деятельность может быть инициирована как человеком самостоятельно (проверка рабочей почты дома), так и другими людьми и событиями (входящий звонок или уведомление в приложении). Исследования показывают, что дополнительная работа с использованием технологий отрицательно связана с балансом между работой и неработой и производительностью вне работы, положительно связана как с межролевым конфликтом между работой и неработой, так и с межролевым обогащением; с точки зрения благополучия такая работа положительно связана с напряжением на работе и с отрицательными эмоциями (Kühner et al., 2023).

Еще одна модель, встречающаяся в исследованиях баланса, — это цифровое рабочее место (digital workplace), которое понимается как широкий набор технологий и практик, задействованных в цифровом рабочем опыте сотрудников независимо от физического местонахождения (Marsh, Vallejos, Spence, 2022). Отмечается, что большая гибкость, достигаемая в результате использования цифрового рабочего места, оказывает положительное влияние на баланс между работой и семьей, улучшает коммуникацию и повышает производительность. Но из-за гиперсвязности, воспринимаемой доступности и необходимости всегда быть на связи люди испытывают ощущение «вторжения», а технологии становятся стрессором, который связан с размыванием границ между сферами и конфликтом «работа—семья» (Marsh, Vallejos, Spence, 2022).

Таким образом, в цифровой среде увеличивается плотность работы и проницаемость границ, что способствует гибкости в осуществлении деятельности, быстрым переходам между ролями, переносу связанных с работой когниций, эмоций и поведения в другие области жизни. Все это оказывает влияние на баланс работы и личной жизни и требует от человека выработки новых стратегий поддержания баланса.

Заключение

В зарубежной науке существует давняя традиция исследований взаимодействия рабочей и семейной сфер с позиции разных теорий и моделей. Они могут стать базисом для дальнейшего изучения этой проблематики в изменившейся реальности, характеризующейся цифровой связностью и множественностью значимых для человека сфер, в том числе выходящих за рамки работы и семьи. На наш взгляд, разработка актуальных моделей баланса между работой и личной жизнью сопряжена с изучением не только взаимопроникновения ролей и границ между ними, но и способов управления ими со стороны субъекта, выбирающего приоритетные сферы жизни, определяющего свои цели и средства их достижения. Рассмотренные в статье теории и модели позволяют, опираясь на них, перейти от межролевого взаимодействия к изучению многоцелевой активности, которое ставит в центр субъекта, его цели, приоритеты и его психологический опыт гармонизации разноплановых видов деятельности во всех сферах жизни. Такие исследования расширят имеющиеся модели, дополнят внутренние (личностные) факторы баланса жизненных сфер, что будет способствовать совершенствованию практик поддержки благополучия современного человека, живущего в сложной реальности.

Список источников / References

1. Allen, T.D., Cho, E., Meier, L.L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99—121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
2. Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S., Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278—308. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.2.278>
3. Ashforth, B., Kreiner, G., Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472—491. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.3363315>
4. Bakker, A.B., Demerouti, E., Sanz-Verge, A. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25—53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
5. Bobbio, A., Canova, L., Manganelli, A.M. (2022). Organizational work-home culture and its relations with the work—family interface and employees' subjective well-being. *Applied Research Quality Life*, 17, 2933—2966. <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10048-w>
6. Brough, P., Timms, C., Chan, X.W., Hawkes, A., Rasmussen, L. (2020). Work-life balance: Definitions, causes, and consequences. In: T. Theorell (Ed.), *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health: From Macro-level to Micro-level Evidence* (pp. 473—487). Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_20
7. Ten Brummelhuis, L.L., Bakker, A.B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545—556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
8. Carlson, D.S., Grzywacz, J.G., Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human relations*, 62(10), Article 1459. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>

9. Casper, W.J., Vaziri, H., Wayne, J.H., DeHauw, S., Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of applied psychology*, 103(2), 182—214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
10. Choo, C.E.K., Kan, Z.X., Cho, E. (2021). A review of the literature on the school-work-life interface. *Journal of Career Development*, 48(3), 290—305. <https://doi.org/10.1177/0894845319841170>
11. 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>
12. Cobb, H.R., Murphy, L.D., Thomas, C.L., Katz, I.M., Rudolph, C.W. (2022). Measuring boundaries and borders: A taxonomy of work-nonwork boundary management scales. *Journal of Vocational Behavior*, 137, Article 103760. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103760>
13. Creed, P.A., French, J., Hood, M. (2015). Working while studying at university: The relationship between work benefits and demands and engagement and well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 48—57. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.002>
14. Demerouti, E., Bakker, A.B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209—236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
15. Greenhaus, J.H., Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72—92. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
16. Kerksieck, P., Kujanpää, M., de Bloom, J., Brauchli, R., Bauer, G.F. (2024). A new perspective on balancing life domains: Work-nonwork balance crafting. *BMC Public Health*, 24, Article 1099. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18646-z>
17. Kossek, E.E. (2016). Managing work-life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics*, 45(3), 258—270. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.010>
18. Kühner, C., Rudolph, C.W., Derks, D., Posch, M., Zacher, H. (2023). Technology-assisted supplemental work: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 142, Article 103861. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103861>
19. Lazzaro-Salazar, M., Barros, S. (2024). Work-family interface during COVID-19: A sociolinguistic study of working mums' identity and mental health. *BMC Psychology*, 12, Article 423. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01923-2>
20. Limatujuh, E., Perdhana, M.S. (2023). Worklife balance: Social dynamics of work life. *Return: Study of Management, Economic and Business*, 2(6), 559—567. <https://doi.org/10.57096/return.v2i06.107>
21. Liu, M.S., Wang, M.L., Lee, C.H. (2022). Exploring the linkages between job demands and recovery self-efficacy: A resource perspective of the school—work interface. *Personnel Review*, 51(3), 1187—1204. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2020-0547>
22. Marôco, A.L., Nogueira, F., Goncalves, S.P., Marques, I.C.P. (2022). Work-family interface in the context of social responsibility: A systematic literature review. *Sustainability*, 14(5), Article 3091. <https://doi.org/10.3390/su14053091>
23. Marsh, E., Vallejos, E.P., Spence, A. (2022). The digital workplace and its dark side: An integrative review. *Computers in Human Behavior*, 128, Article 107118. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107118>
24. Mude, M., Wesley, J.R. (2024). Bibliometric analysis on positive work—family interface. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 44(5—6), 537—554. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-11-2023-0300>
25. Nilsen, W., Nordberg, T., Drange, I., Junker, N.M., Aksnes, S.Y., Cooklin, A., Cho, E., Habib, L.M.A., Hokke, S., Olson-Buchanan, J.B., Bernstrom, V.H. (2024). Boundary-crossing ICT use — A scoping review of the current literature and a road map for future research. *Computers in Human Behavior Reports*, 15, Article 100444. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100444>
26. Sabuero, J.B. (2024). The work-life balance among private secondary school teachers. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 5(7), 2611—2619. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.05.07.19>
27. Savard, Y.P. (2023). Work-family spillover of daily positive affect onto performance: The moderating role of domain identity salience. *European Review of Applied Psychology*, 73(2), Article 100819. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100819>
28. Soundarya Priya, M.G., Anandh, K.S., Prasanna, K., Gunasekaran, K., Daniel, E.I., Szstak, M., Sunny, D. (2023). Exploring the factors that influence the work-family interface of construction professionals: An Indian case study. *Buildings*, 13(6), Article 1511. <https://doi.org/10.3390/buildings13061511>
29. Thilagavathy, S., Geetha, S.N. (2021). Work-life balance — a systematic review. *Vilakshan — XIMB Journal of Management*, 20(2), 258—276. <https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186>
30. Wang, Y. (2024). Work-family conflict and balance strategies — an analysis based on the work-family resources model. *Open Journal of Business and Management*, 12(2), 1228—1239. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2024.122064>
31. Wöhrmann, A.M., Dilchert, N., Michel, A. (2021). Working time flexibility and work-life balance. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 75, 74—85. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00230-x>
32. Yeh, Y.J.Y., Ma, T.N., Pan, S.Y., Chuang, P.J., Jhuang, Y.H. (2019). Assessing potential effects of daily cross-domain usage of information and communication technologies. *The Journal of Social Psychology*, 160(4), 465—478. <https://doi.org/10.1080/00224545.2019.1680943>

Информация об авторах

Наталья Александровна Лызь, доктор педагогических наук, профессор, заведующая кафедрой психологии и безопасности жизнедеятельности Института компьютерных технологий и информационной безопасности, Южный федеральный университет (ФГАОУ ВО «ЮФУ»), Таганрог, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1911-8434>, e-mail: nlyz@sfedu.ru

Елена Васильевна Гладкая, аспирант, Южный федеральный университет (ФГАОУ ВО «ЮФУ»), Таганрог, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-4956-4905>, e-mail: egladkaia@sfedu.ru

Information about the authors

Natalya A. Lyz, Doctor of Science (Pedagogy), Professor, Head of the Department of Psychology and Life Safety at the Institute of Computer Technology and Information Security of the Southern Federal University, Taganrog, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1911-8434>, e-mail: nlyz@sfedu.ru

Elena V. Gladkaya, Postgraduate student at the Southern Federal University, Taganrog, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-4956-4905>, e-mail: egladkaia@sfedu.ru

Вклад авторов

Лызь Н.А. — идеи исследования; обзор литературы; аннотирование, написание рукописи.

Гладкая Е.В. — обзор литературы; написание и оформление рукописи.

Все авторы приняли участие в обсуждении результатов и согласовали окончательный текст рукописи.

Contribution of the authors

Natalya A. Lyz — ideas; literature review; annotation, writing of the manuscript.

Elena V. Gladkaya — literature review; writing and design of the manuscript.

All authors participated in the discussion of the results and approved the final text of the manuscript.

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

Поступила в редакцию 19.10.2024

Поступила после рецензирования 19.05.2025

Принята к публикации 04.07.2025

Опубликована 30.03.2026

Received 2024.10.19.

Revised 2025.05.19.

Accepted 2025.07.04.

Published 2026.03.30.