

## РАСШИРЕНИЕ ГРАНИЦ

И. А. Монахова

# Факторы удовлетворённости балансом между работой и семейной жизнью: на примере фрилансеров<sup>1</sup>



**МОНАХОВА Ирина Александровна** — студентка магистратуры департамента социологии факультета социальных наук НИУ ВШЭ. Адрес: Россия, 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

**Email:** monakhova\_irina@bk.ru

*Данная статья посвящена изучению факторов удовлетворённости балансом между работой и семейной жизнью на примере фрилансеров. Задача поиска баланса между работой и семейной жизнью является актуальной для всех работников, но перед фрилансерами она встаёт особенно остро. В качестве теоретической рамки исследования выбран подход, называемый «обязанности и ресурсы» (*demands — resources approach*), суть которого заключается в классификации факторов удовлетворённости балансом на обязанности человека и имеющиеся у него ресурсы. Предположительно обязанности негативно ассоциируются с удовлетворённостью балансом, а ресурсы положительно связаны с ней.*

*Данное исследование реализовано в рамках последовательной двухфазовой стратегии смешанных методов. Двухфазовый дизайн исследования во многом опосредует соответствующие задачи, методы анализа и массивы данных. На качественном этапе исследования произведён анализ транскриптов 15 полуструктурированных интервью, собранных в рамках изучения баланса между работой и жизнью у фрилансеров. Количественный этап реализован путём вторичного анализа массива данных, полученного на основе третьей волны (2014 г.) Международной переписи фрилансеров<sup>2</sup>, объём подвыборки действующих фрилансеров составил 10 574 чел.*

*В результате исследования была построена наиболее подробная классификация факторов в соответствии с их принадлежностью к обязанностям или ресурсам; определено, что концепты обязанностей и ресурсов являются эмпирически применимыми категориями, а не абстрактными теоретическими конструктами; осуществлена проверка принадлежности факторов к обязанностям или ресурсам и получена её детальная интерпретация.*

<sup>1</sup> Данная статья написана на основе выпускной квалификационной работы, выполненной на факультете социальных наук НИУ ВШЭ в 2015 г. Автор признательна своему научному руководителю — к. э. н., доценту кафедры экономической социологии НИУ ВШЭ А. В. Шевчуку за предварительное обсуждение статьи, ценные комментарии по ходу работы и помощь на всех этапах проведения исследования.

<sup>2</sup> Международная перепись фрилансеров проведена в рамках коллективного исследовательского проекта ТЗ-156 «Мониторинг рынка удалённой работы — масштабный количественный онлайн-опрос независимых профессионалов (фрилансеров) и заказчиков их услуг», который реализовала Лаборатория экономико-социологических исследований (ЛЭСИ) Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2014 г.

Новизна проведённого исследования заключается в том, что благодаря интеграции результатов, полученных с помощью количественного и качественного методов, появляется возможность увидеть, какой субъективный смысл скрывается за цифрами и регрессионными коэффициентами. Таким образом, результаты исследования вносят вклад и в развитие смешанной методологии, демонстрируя пример одного из способов интеграции количественных и качественных данных.

**Ключевые слова:** баланс между работой и семейной жизнью; подход «обязанности и ресурсы»; факторы удовлетворённости балансом между работой и жизнью; фрилансеры; смешанные методы.

## Введение

На сегодняшний день многие исследователи изучают феномен баланса между работой и семейной жизнью. Этот баланс является объективным соотношением двух сфер жизни, что отнюдь не означает их равенство и одинаковую значимость для работника. Баланс представляется установленной пропорцией, которая может быть смещена в ту или иную сторону, а удовлетворённость балансом, о которой пойдёт речь в данной работе, носит, очевидно, субъективный характер, то есть является выражением отношения работника к установленному соотношению.

Все работники сталкиваются с проблемой необходимости поиска баланса, но перед самостоятельно занятыми (например, фрилансерами) данный вопрос встаёт особенно остро. Это продиктовано спецификой деятельности фрилансера, которая связана с размыванием пространственных и временных границ между работой и семейной жизнью и проявляется в неизбежном соприкосновении рабочей и семейной сфер жизни в условиях работы вне офиса. Особенности самозанятости являются также отсутствие постоянного контроля за ходом работы со стороны непосредственного начальника, как это бывает у традиционно занятых работников, и нестабильность занятости, которая проявляется в непостоянстве заказов. Таким образом, формирование удовлетворённости балансом между работой и семейной жизнью в среде самозанятых может иметь свои особенности, которые до сих пор недостаточно изучены, так как основная масса исследований баланса между работой и жизнью сфокусирована на работниках, состоящих в штате организаций (см., например: [Greenhaus, Beutell 1985; McNamara et al. 2013]).

Существует несколько подходов к изучению баланса между работой и семьёй, в числе которых можно выделить теорию ролей, теорию границ и др. В данном исследовании баланс между работой и семейной жизнью рассматривается с точки зрения теоретического подхода, называемого «обязанности и ресурсы» (*demands — resources approach*). Данный подход представляется эффективным в контексте изучения категорий удовлетворённости, а также целесообразным в плане использования количественного анализа. Основная идея подхода заключается в классификации материальных и нематериальных факторов, которые соотносятся с удовлетворённостью балансом между работой и семейной жизнью, на обязанности человека и имеющиеся у него ресурсы. Так, например, к рабочим ресурсам можно отнести уровень зарплаты и профессионализма, а к семейным обязанностям — наличие детей и работу по дому. В рамках используемого подхода подразумевается, что увеличение обязанностей способствует уменьшению удовлетворённости балансом между работой и семьёй, и, напротив, увеличение ресурсов будет положительно связано с ростом удовлетворённости.

Актуальность изучения баланса между работой и семейной жизнью характеризуется не только широкомасштабностью затрагиваемой темы, её анализом в относительно новой социально-профессиональной группе, но и недостаточной степенью изученности выбранного концепта в рассматриваемом теоретическом разрезе. Феномен баланса между работой и семейной жизнью широко обсуждается в англоязычной литературе; реже он изучается с применением теории обязанностей и ресурсов, а исследования самозанятых (включая фрилансеров) с применением данного теоретического подхода практически не проводились.

Основными концептами, используемыми в исследовании, являются понятия «фрилансер», «баланс между работой и семьёй», «обязанности» и «ресурсы». Согласно определению А. В. Шевчука, фрилансер представляется «независимым профессионалом высокой квалификации, который не состоит в штате организаций и не включён в традиционные трудовые отношения, а самостоятельно реализует свои услуги на рынке различным клиентам, не являясь субподрядчиком единственного заказчика» [Шевчук 2008: 56].

Вслед за П. Войданофф я рассматриваю баланс между работой и семейной жизнью как глобальную оценку того, являются ли имеющиеся ресурсы достаточными для удовлетворения рабочих и семейных обязанностей, то есть является ли участие человека в обеих сферах — работе и семье — эффективным [Voydanoff 2005: 831].

Также я опираюсь на определения обязанностей и ресурсов, предложенные А. Баккером и Е. Демероути, ведущими исследователями в рамках рассматриваемого теоретического подхода [Bakker, Demerouti 2006: 312]. Обязанности определяются ими как физические, психологические, социальные или организационные аспекты работы, требующие постоянных физических или психологических затрат (усилий и (или) умений). Ресурсы — это рабочие аспекты, являющиеся функциональными в достижении целей, сокращающие рабочие обязанности, физические и психологические затраты, стимулирующие персональный рост и развитие. Забегая вперёд, нужно отметить, что предложенная трактовка обязанностей и ресурсов послужит решающим критерием для теоретической классификации факторов удовлетворённости балансом между работой и семейной жизнью.

Цель данного исследования заключается в изучении факторов удовлетворённости балансом между работой и семьёй с точки зрения теории обязанностей и ресурсов в профессиональной среде фрилансеров.

Эмпирическое исследование реализовано путём применения стратегии смешанных методов. Дизайн исследования представляет собой двухфазовую конструкцию со следующей последовательностью этапов: предварительный качественный и основной количественный. На качественном этапе исследования производится вторичный анализ транскриптов 15 интервью с целью получить первичное представление об изучаемом феномене. Количественный этап реализован через вторичный анализ данных третьей волны (2014 г.) Международной переписи фрилансеров, объём подвыборки действующих фрилансеров составил 10 574 чел. (описание базы представлено далее, в соответствующем разделе). Основным методом анализа данных — построение регрессионной модели.

В исследовании последовательно решаются задачи, которые во многом и определяют структурные элементы работы. Итак, в процессе исследовательской работы было сделано следующее:

- построена классификация факторов по их принадлежности к обязанностям и ресурсам на основе теоретического анализа;
- определено, присутствуют ли в сознании фрилансеров категории обязанностей и ресурсов, и выяснено, как они соотносятся с построенной классификацией;
- выяснено, как различные факторы (обязанности и ресурсы) связаны с удовлетворённостью балансом между работой и семьёй у фрилансеров.

Помимо уже обозначенной актуальности выбранной темы, необходимо отметить её новизну и практическую значимость, которая заключается не только в приращении знания в исследуемых теоретических об-

ластях, но и в использовании смешанной методологии для изучения баланса между работой и семейной жизнью. Применение смешанных методов позволит получить не обособленные разрозненные данные относительно статистических закономерностей и субъективных смыслов, но полноценное интегрированное восприятие фрилансерами удовлетворённости балансом между работой и семейной жизнью.

## Теоретические основания изучения баланса между работой и семейной жизнью

### Подход к изучению баланса

Тема баланса между работой и семьёй представляет собой особый интерес ввиду того, что в современном обществе сложнее найти контакт между работой и семейной жизнью. Во время работы нельзя полностью абстрагироваться от домашних проблем, и, наоборот, зачастую дома люди думают о работе.

Несмотря на то что существует множество подходов к изучению баланса между работой и семейной жизнью, в качестве теоретической рамки данного исследования выбрана, как уже отмечалось, концепция, называемая «обязанности и ресурсы». Этот подход используется главным образом для исследований стресса и мотивации [Bakker et al. 2003], а применение его к изучению баланса между работой и жизнью является определённой новацией, к которой прибегают немногие исследователи. Модель «обязанности и ресурсы» предполагает, что постоянные рабочие обязанности ведут к стрессу и переутомлению, а ресурсы обладают большим мотивационным потенциалом. В связи с этим преобладание обязанностей и недостаток ресурсов пагубно воздействуют на мотивацию, приводя к отчуждению работы и понижению чувства профессиональной эффективности.

### Классификация факторов согласно модели «обязанности и ресурсы»

Первым шагом на пути к достижению цели исследования является теоретическая интерпретация факторов удовлетворённости балансом.

#### Обязанности

В таблице 1 представлены факторы, которые согласно теоретическому определению относятся к рабочим и семейным обязанностям.

Одной из основных обязанностей фрилансера является *давление времени*, рассматриваемое в контексте временных затрат, необходимых для выполнения профессиональной деятельности. Т. Макнамара с соавторами уверены, что временные затраты выступают в качестве обязанности в том случае, когда нужно выполнять как рабочие, так и семейные задачи [McNamara et al. 2013: 283–298]. Когда обязанности начинают превышать ресурсы, возникает конфликт между рабочей и семейной сферами, который ведет к напряжению и способствует неудовлетворённости балансом. По мнению Дж. Гринхауса и Н. Бойтелла, временные затраты также выступают в качестве источника конфликта, являясь рабочей обязанностью [Greenhaus, Beutell 1985: 77–78]. Д. Гуэст и М. Валкоур отмечают, что чем больше человек работает, тем вероятнее, что его обязанности будут превосходить ресурсы, и тем менее успешным он будет чувствовать себя в управлении своими обязанностями [Guest 2002: 268–269; Valcour 2007: 1512–1523].

С давлением времени тесно связан фактор выполняемого *объёма работы*. Д. Гуэст акцентирует внимание на таких отягощающих особенностях рабочего давления, как высокая информационная нагрузка и необходимость быстро реагировать на поступающие задачи [Guest 2002: 257]. Более того, рабочее давление усиливается, если работник имеет *статус основного кормильца*. Это отмечают А. Анник и

Л. ден Дулк, говоря о появлении дополнительной ответственности за поддержку семьи и об отсутствии возможности брать перерывы в работе из-за необходимости обеспечивать семью [Annink, Dulk 2012].

Таблица 1

**Факторы, которые в литературе классифицируются как обязанности**

Фактор	Источник
Рабочие обязанности	
Давление времени ( <i>time pressure</i> )	[Greenhaus, Beutell 1985; Guest 2002; Valcour 2007; Annink, Dulk 2012; Sardeshmukh, Sharma, Golden 2012; McNamara et al. 2013; Davis, Shevchuk, Strebkov 2014]
Объём работы ( <i>work overload</i> )	[Guest 2002; Bakker, Demerouti 2006; Annink, Dulk 2012; Mustafa, Gold 2013b]
Статус основного кормильца ( <i>breadwinner</i> )	[Annink, Dulk 2012]
Множественная занятость	[Guest 2002; Davis, Shevchuk, Strebkov 2014]
Эмоциональные затраты ( <i>emotional costs</i> )	[Bakker, Demerouti 2006; Annink, Dulk 2012]
Семейные обязанности	
Наличие детей	[Greenhaus, Beutell 1985; Guest 2002; Osnowitz 2005; Annink, Dulk 2012; Davis, Shevchuk, Strebkov 2014]
Домашние обязанности	[Guest 2002; Annink, Dulk 2012]
Неполная семья	[Guest 2002]

Фактор *множественной занятости* интерпретируется Д. Гуэстом, а также Ш. Дэвис, А. Шевчуком, Д. Стребковым как держание нескольких должностей [Guest 2002; Davis, Shevchuk, Strebkov 2014], то есть как совмещение нескольких профессиональных деятельности. Этот фактор затрудняет выполнение каждой из работ, повышает вероятность несбалансированности работы и семейной жизни и, соответственно, считается обязанностью.

Следующим фактором, классифицируемым как рабочая обязанность, являются *эмоциональные затраты*. А. Баккер и Е. Демероути интерпретируют его как эмоционально затратные отношения с клиентами и раздражение, вызванное работой [Bakker, Demerouti 2006]. А. Аннинк и Л. ден Дулк также связывают эмоциональные затраты с истощающими событиями на работе, которые занимают мысли работников и в свободное время [Annink, Dulk 2012].

Исследователи уделяют гораздо меньшее внимание семейным обязанностям в жизни работников, но, несмотря на это, соответствующие факторы все же можно обнаружить в литературе. Один из самых ярких примеров семейных обязанностей — это *наличие детей*. Ш. Дэвис, А. Шевчук, Д. Стребков предполагают, что наличие детей может привести к противоречивым чувствам относительно семейных и рабочих обязанностей, так как в этом случае происходит столкновение ролей родителя и работника [Davis, Shevchuk, Strebkov 2014]. Дж. Гринхаус и Н. Бойтелл придерживались похожего мнения, акцентируя своё внимание на необходимости ухода за маленькими детьми как на отягчающей жизнь семейной обязанности [Greenhaus, Beutell 1985: 80]. По мнению Д. Основитц, фрилансеры подстраиваются под детей, тем самым отвлекаясь от работы и приспособивая своё время и график работы к нуждам детей [Osnowitz 2005: 92]. Другими словами, фрилансеры, возможно, в ущерб профессиональной деятельности структурируют свой день вокруг детей, их потребностей и нужд.

Следующей семейной обязанностью является *работа по дому*. Очевидно, что женщины гораздо чаще испытывают меньшую удовлетворённость балансом из-за домашних обязанностей, поскольку выполнение работы по дому в большинстве случаев лежит именно на них [Guest 2002, Annink, Dulk 2012].

Отягощающая роль фактора *неполной семьи* в контексте баланса между работой и семейной жизнью заключается в том, что в случае отсутствия одного из родителей происходит уменьшение ресурсов семьи, при этом обязанности увеличиваются вдвое [Guest 2002]. Например, в неполной семье работник априори становится основным кормильцем, на его плечи ложатся все домашние обязанности и забота о детях.

### Ресурсы

Далее речь пойдёт о факторах, которые не только не отягощают процесс установления баланса между работой и семейной жизнью, но и способствуют увеличению удовлетворённости им. Классификация ресурсов, которые способствуют личностному росту работника и помогают справиться с обязанностями, представлена в таблице 2.

Таблица 2

**Факторы, которые в литературе классифицируются как ресурсы**

Фактор	Источник
Рабочие ресурсы	
Планирование	[Raghuram, Wiesenfeld 2004; Valcour 2007; Annink, Dulk 2012]
Профессиональный уровень	[Raghuram, Wiesenfeld 2004; Valcour 2007; Davis, Shevchuk, Strebkov 2014]
Доход	[Bakker, Demerouti 2006; Davis, Shevchuk, Strebkov 2014]
Успешное взаимодействие работников с другими членами профессионального сообщества	[Raghuram, Wiesenfeld 2004]

*Планирование* представляется достаточно очевидным ресурсом. С. Рагурам и Б. Визенфельд интерпретируют его как «структурирующее поведение» [Raghuram, Wiesenfeld 2004], то есть способность работника структурировать свой рабочий день. Аналогичная мысль прослеживается у М. Валкоур, а также у А. Аннинк и Л. ден Дулк, которые рассматривают способность к планированию как контроль над рабочим временем, тайм-менеджмент [Valcour 2007, Annink, Dulk 2012].

С. Рагурам и Б. Визенфельд рассматривают фактор *профессионального уровня работника* с точки зрения его самоэффективности, за которой кроется вера в собственные силы, в способность справиться с проблемами [Raghuram, Wiesenfeld 2004]. М. Валкоур под профессиональным уровнем понимает степень стимулирующих и сложных требований, предъявляемых к работнику [Valcour 2007]. Таким образом, фактор профессионального мастерства помогает развивать навыки планирования, организации, общения, умения справляться с несколькими задачами одновременно, тем самым являясь рабочим ресурсом.

Очевидно, что высокий *доход* оказывает содействие в удовлетворении как семейных, так и рабочих обязанностей. Например, А. Баккер и Е. Демероути выделяют этот фактор как ресурс, поскольку он может компенсировать негативный эффект от обязанностей [Bakker, Demerouti 2006]. А. Ш. Дэвис, А. Шевчук и Д. Стребков относят доход к рабочим ресурсам, руководствуясь тем, что материальные ресурсы обеспечивают многие жизненные блага, поэтому логично утверждать, что увеличение уровня дохода ведёт к более высоким показателям уровня удовлетворённости работой и личной жизнью [Davis, Shevchuk, Strebkov 2014].

С. Рагурам, Б. Визенфельд интерпретируют *фактор успешного взаимодействия с профессиональным сообществом* как межличностное доверие и ясную объективную оценку деятельности работника [Raghuram, Wiesenfeld 2004]. Этот фактор уменьшает двусмысленность во взаимодействии и неоднозначность, которая может возникнуть в процессе работы, вследствие чего и является важным и перспективным ресурсом. У тех же, кто работает удалённо, меньше возможностей получить обратную связь, отзыв о своей работе.

**Факторы, которые могут относиться как к обязанностям, так и к ресурсам**

Наконец, поговорим о факторах удовлетворённости балансом между работой и семейной жизнью, которые трактуются в литературе двояко. Их классификация представлена в таблице 3.

Таблица 3

**Факторы, которые в литературе относятся как к обязанностям, так и к ресурсам**

Фактор	Принадлежность	Источник
Рабочая сфера		
Гибкий рабочий график	Обязанность	[Guest 2002; Annink, Dulk 2012]
	Ресурс	[Osnowitz 2005]
Автономия	Обязанность	[Raghuram, Wiesenfeld 2004; Morganson et al. 2010; Annink, Dulk 2012; Sardeshmukh, Sharma, Golden 2012]
	Ресурс	[Bakker, Demerouti 2006; Morganson et al. 2010; Annink, Dulk 2012; Sardeshmukh, Sharma, Golden 2012; McNamara et al. 2013]
Семейная сфера		
Семейное положение	Обязанность	[Osnowitz 2005; Annink, Dulk 2012; Mustafa, Gold 2013b]
	Ресурс	[Annink, Dulk 2012]

Одни исследователи, например, А. Аннинк, Л. ден Дулк и Д. Гуэст, причисляют *гибкий график работы* к обязанностям [Annink, Dulk 2012: 383–402; Guest 2002: 255–279] и обосновывают это следующим образом: по их мнению, нестандартность гибкого графика проявляется в первую очередь в работе по выходным и вечерам и несостыковкой графиков с близкими. Принадлежность гибкого графика к ресурсам выражается в том, что он помогает справляться с другими обязанностями, улучшает восприятие баланса между работой и семейной жизнью, поскольку фрилансеры сами устанавливают время начала работы, график, в котором им удобно работать, перерывы и т. д. Например, гибкость в работе позволяет фрилансерам выполнять разнообразные задания в удобное им время [Osnowitz 2005: 91].

*Автономия* — очень актуальный концепт в контексте удовлетворённости балансом, который также может трактоваться двояко. С одной стороны, автономия даёт работнику дополнительную свободу распоряжаться своим временем, самостоятельно выстраивать рабочий процесс, и это отмечают многие исследователи [Bakker, Demerouti 2006; Morganson et al. 2010; Annink, Dulk 2012; Sardeshmukh, Sharma, Golden 2012; McNamara et al. 2013]. С другой стороны, автономия является отягощающей обязанностью, что обнаруживается ввиду профессиональной изоляции, оторванности от профессионального сообщества, отсутствия социальной поддержки, недостатка обратной связи и нестабильности в работе [Raghuram, Wiesenfeld 2004; Morganson et al. 2010; Annink, Dulk 2012; Sardeshmukh, Sharma, Golden 2012].

Двойственным фактором, относящимся к балансу между работой и жизнью, является и *семейное положение*. А. Аннинк и Л. ден Дулк интерпретируют семейное положение как поддержку и помощь со стороны партнёра, семьи, родственников, которая является неопределимой в преодолении семейных и рабочих обязанностей [Annink, Dulk 2012]. Несмотря на это, упомянутые исследователи видят в факторе семейного положения и обязанность, которая выражается как в желании проводить больше времени с семьёй, так и в необходимости заботиться о других членах семьи, которая нередко отягощает самозанятых. Д. Основитц рассматривает отягощающую особенность семейного положения в контексте непонимания со стороны семьи, в первую очередь со стороны партнёра, имеющего стандартную занятость, а также в контексте непонимания того, что дом может быть местом работы для человека, имеющего свободную занятость [Osnowitz 2005: 83–103]. Вследствие этого семья может не воспринимать фриланс как работу и требовать к себе повышенного внимания.

После рассмотрения как обязанностей и ресурсов, так и факторов, имеющих двойственное происхождение, можно с уверенностью говорить о целесообразности создания их классификации, которая станет полезной не только для постановки гипотез в данном исследовании, но и для структурирования и систематизации существующей информации относительно факторов удовлетворённости балансом между работой и семейной жизнью в перспективе теоретического подхода, называемого «обязанности и ресурсы». Но нужно понимать, что все выделенные факторы не являются независимыми, они могут быть связаны друг с другом, поэтому их нельзя рассматривать обособленно.

## Методология и дизайн исследования

Традиционно концепт баланса между работой и жизнью в перспективе подхода «обязанности и ресурсы» изучается обособленно, то есть только с помощью количественной — построение регрессионной и структурной моделей (см.: [Coverman 1989; Valcour 2007; Grawitsh et al. 2013] и др.) — или качественной — проведение интервью (см.: [Berke 2003; Annink, Dulk 2012; Mustafa, Gold 2013ab] и др.) — перспективы. На мой взгляд, добиться полноценного понимания изучаемого объекта можно, только объединив преимущества и преодолев недостатки обеих методологий, поэтому для изучения поставленной проблемы я предлагаю использовать смешанные методы. Как уже следует из самого понятия, смешанные методы представляют собой комбинирование того, что мы считаем качественными данными, а именно слов, фотографий, рассказов, с количественной числовой информацией на этапах сбора, анализа, интерпретации данных.

Существуют множество стратегий смешанных методов, о которых говорят в своих работах, например, Дж. Кресвелл и Д. Морган [Creswell 2009; Morgan 2014]. Но, руководствуясь логикой работы, а именно тем, что вначале необходимо провести качественный этап для обнаружения феномена в единичных случаях, а впоследствии статистически подтвердить полученную информацию количественными методами, стратегией исследования была выбрана последовательная двухфазовая конструкция, выраженная в цепочке методов *qual* => *QUANT*. Из этого следует, что на первой фазе происходит анализ качественных данных, а на второй — сбор и анализ количественной информации. Более того, приоритет отдаётся количественному этапу исследованию, так как на нём происходит проверка основных гипотез.

### Качественный этап

Качественный этап исследования состоит из вторичного анализа и интерпретации данных, полученных с помощью 15 полуструктурированных интервью с фрилансерами.

Проведение вторичного анализа транскриптов обусловлено одной из задач исследования, а именно необходимостью выяснить, действительно ли фрилансеры мыслят изучаемыми концептами (категория-

ми), или же эти конструкты навязываются им теорией и совершенно неприменимы на практике. Цель качественного этапа заключается в обнаружении феномена и изучении механизмов его функционирования в единичных случаях.

Используемые в данной работе интервью были проведены в рамках исследования «Свободная занятость: в поисках баланса между работой и семейной жизнью»<sup>3</sup> и, описывая специфику рабочей и семейной жизни фрилансера, затрагивали следующие аспекты:

- профессиональная деятельность фрилансера;
- распределение пространства и времени во время работы;
- распределение домашних обязанностей.

Социально-демографическая информация о респондентах представлена в таблице 4.

Таблица 4

**Социально-демографические характеристики респондентов**

№ п/п	Пол	Возраст (полных лет)	Профессиональная деятельность
1	М	31	Копирайтер
2	Ж	24	Режиссёр
3	Ж	28	Аниматор
4	М	35	Переводчик
5	М	26	Видеооператор
6	Ж	25	Фотограф
7	М	24	Аниматор
8	Ж	31	Художник, фотограф
9	М	25	Фотограф, оператор
10	Ж	31	Автор-кукольник
11	Ж	28	Дизайнер
12	М	24	Веб-разработчик
13	М	28	Фотограф
14	Ж	30	Дизайнер-верстальщик, фотограф
15	М	25	Звукорежиссёр

Говоря о существующей базе транскриптов, нужно уточнить следующее: несмотря на то что эти интервью и были посвящены изучению баланса между работой и жизнью у фрилансеров, исследование напрямую не предполагало использования модели обязанностей и ресурсов. Важно, что в процессе интервью ни исследователь, ни тем более респонденты не оперировали понятиями «обязанности» и «ресурсы».

Поскольку фрилансеры представляют собой труднодостижимую социoproфессиональную группу, отбор респондентов происходил в соответствующих группах в социальных сетях, а также по знакомству, с применением метода «снежный ком».

<sup>3</sup> Данное исследование проведено в рамках курсовой работы, выполненной в соавторстве с В. Михеевой, А. Остроумовой и А. Репкиной на факультете социологии НИУ ВШЭ в 2014 г.; научный руководитель — А. В. Шевчук, к. э. н., доцент кафедры экономической социологии НИУ ВШЭ.

Также нужно отметить, что на качественном этапе исследования используется метод построчного анализа в рамках открытого кодирования, который предложили А. Страусс и Дж. Корбин [Страусс, Корбин 2001: 52–61]. Этот процесс кодирования представляется наиболее трудоёмким, но он также необходим для первичного осмысления категорий, для понимания, на чём фокусировать своё внимание в дальнейшем. При соотношении категорий с удовлетворённостью балансом между работой и жизнью использование этого метода наилучшим образом подойдёт для решения задачи предварительного качественного этапа, то есть для понимания того, мыслят ли фрилансеры категориями обязанностей и ресурсов.

Средняя продолжительность интервью составляла 40 мин; общий объём текстового материала равен приблизительно 200 печатным страницам в формате Word.

### *Количественный этап*

Количественный этап исследования заключается в проверке наличия отрицательной или положительной связи между выделенными факторами и удовлетворённостью балансом между работой и семьёй, то есть в тестировании гипотез относительно принадлежности факторов к обязанностям или ресурсам. На основе теоретического анализа были сформированы три гипотезы.

*Гипотеза № 1 (H 1).* Факторы «давление времени» (H 1.1), «эмоциональные затраты на работе» (H 1.2), «множественная занятость» (H 1.3), «количество детей» (H 1.4) и «необходимость ухода за ребёнком до трёх лет» (H 1.5), являясь обязанностями, будут отрицательно связаны с удовлетворённостью балансом между работой и семьёй [Greenhaus, Beutell 1985; Guest 2002; Bakker, Demerouti 2006; Valcour 2007; Annink, Dulk 2012; Sardeshmukh, Sharma, Golden 2012; Mustafa, Gold 2013b; McNamara et al. 2013; Davis, Shevchuk, Strebkov 2014].

*Гипотеза № 2 (H 2).* Факторы «профессиональное мастерство» (H 2.1) и «доход» (H 2.2), являясь ресурсами, будут положительно связаны с удовлетворённостью балансом между работой и семьёй [Raghuram, Wiesenfeld 2004; Bakker, Demerouti 2006; Valcour 2007; Davis, Shevchuk, Strebkov 2014].

*Гипотеза № 3 (H 3).* Хотя в литературе «семейное положение», являясь двойственным концептом, трактуется по-разному, при операционализации этого фактора как совместного проживания с партнёром он, скорее, относится к обязанностям [Osnowitz 2005; Annink, Dulk 2012; Mustafa, Gold 2013b].

Нужно сразу оговориться, что в процессе теоретической работы было обнаружено гораздо больше факторов, чем будет представлено в дальнейшем анализе. Это связано с тем, что акцент будет сделан на описании только тех факторов, которые выражены в качестве переменных в существующей базе данных.

### **Описание базы данных**

Анализ проводится на данных, полученных с помощью онлайн-опроса в результате третьей волны (2014) Международной переписи фрилансеров<sup>4</sup>. Полученная база данных содержит информацию как о действующих, так и о бывших, будущих и разовых фрилансерах. В данном исследовании будет рассмотрена только категория действующих фрилансеров, чья подвыборка составила 10 574 респондента. Сбор данных с помощью интернет-опроса на крупнейшей русскоязычной бирже удалённой работы

<sup>4</sup> Подробнее о методологии Переписи фрилансеров см.: [Стребков, Шевчук, Спирина 2015].

FL.ru обусловлен тем, что в современной информационной экономике фрилансеры представляют собой труднодоступную и пространственно рассредоточенную группу, осуществляющую свою профессиональную деятельность преимущественно через Интернет [Шевчук 2008: 51–64].

Данные переписи фрилансеров уже хорошо зарекомендовали себя в социологических исследованиях; на их основе опубликовано более десятка работ в российских и зарубежных журналах, в том числе по проблеме баланса между работой и жизнью<sup>5</sup>.

### **Измерение переменных**

В качестве зависимой переменной выступает *удовлетворённость балансом между работой и жизнью*, которая является категориальной. Поскольку переменная измерена по девятибалльной шкале (1 — абсолютно не удовлетворён; 9 — абсолютно удовлетворён), то есть имеет больше семи категорий, её можно считать интервальной.

#### **Рабочие обязанности**

*Рабочее время* — интервальная переменная, которая образована с помощью перемножения переменных «часы работы в день» и «дни работы в неделю».

*Эмоциональные затраты* представляют собой категориальную переменную, выражающую частоту возникновения эмоционального истощения от работы и измеренную от 1 балла (никогда) до 5 баллов (всегда). Данная переменная преобразована в набор фиктивных переменных, в котором контрольной группой являются фрилансеры, редко испытывающие эмоциональное истощение от работы.

*Множественная занятость* — дихотомическая переменная, где 1 балл выражает совмещение фриланса с работой в организации; 0 баллов — отсутствие совмещения с работой в качестве штатного сотрудника.

#### **Рабочие ресурсы**

*Самооценку профессионального уровня*, которая измерена по шкале от 1 балла (уровень начинающего) до 9 баллов (уровень профессионала высокого класса), по тому же принципу, что и зависимую переменную, относим к разряду интервальных.

*Доход* — категориальная переменная, выражающая уровень личного дохода, закодированная по шкале 1–6 баллов (большее значение индикатора соответствует большему уровню дохода), преобразована в набор фиктивных переменных, где фрилансеры, имеющие личный месячный доход в размере менее 12 тыс. руб., являются контрольной группой.

#### **Семейные обязанности**

*Количество детей* измерено по абсолютной шкале с единственным ограничением, объединяющим фрилансеров, имеющих шесть и более детей, в одну категорию. Представляется, что такое усечение шкалы содержательно оправдано, поскольку наполненность последней подгруппы составляет всего 13 чел. (0,1% от общей выборки).

---

<sup>5</sup> См., например: [Стребков, Шевчук 2015; Davis, Shevchuk, Strebkov 2014].

*Уход за ребёнком до трёх лет* — дихотомическая переменная, полученная как выбор варианта «да, “сизу дома” с маленьким ребёнком (до трёх лет)», где 1 балл — ухаживаю за ребёнком до трёх лет, 0 баллов — не ухаживаю.

**Факторы, которые могут относиться как к обязанностям, так и к ресурсам**

*Семейное положение* — переменная, изначально имеющая три категории (первая категория — состою в зарегистрированном браке; вторая категория — живём вместе, но не зарегистрированы; третья категория — не состою в браке). Впоследствии данная переменная была преобразована в дихотомическую с помощью объединения категорий «состою в зарегистрированном браке» и «живём вместе, но не зарегистрированы» в категорию «проживаю вместе с партнёром». В качестве фактора, значимого для удовлетворённости балансом среди фрилансеров, выступает именно совместное проживание, то есть обязательства и возможности, которые оно с собой привносит. Таким образом, семейное положение в данном исследовании будет операционализироваться как совместное проживание.

**Контрольные переменные**

В качестве контрольных переменных выступают регион проживания фрилансера, пол фрилансера, возраст, образование.

Описательные статистики по основным переменным представлены в таблицах 5 и 6.

Таблица 5

**Описательные статистики по основным интервальным и дихотомическим переменным**

Переменная	Валидные значения	Пропущенные значения	Среднее	Стандартное отклонение	Дисперсия
Удовлетворённость балансом (1–9 баллов)	10 381	183	5,42	2,103	4,421
Часы работы в неделю	10 362	202	52,34	24,709	610,556
Профессиональное мастерство (1–9 баллов)	10 562	2	6,02	1,768	3,126
Сколько в Вашей семье детей моложе 16 лет?	10 138	426	0,54	0,803	0,645
Ухаживаете ли за ребёнком до трёх лет? (1 балл — да; 0 баллов — нет)	10 564	0	0,07	0,259	0,067
Проживаете ли Вы вместе с партнёром? (1 балл — да; 0 баллов — нет)	10 564	0	0,43	0,494	0,244
Совмещаете ли фриланс с работой в организации? (1 балл — да; 0 баллов — нет)	10 564	0	0,4	0,49	0,240
Пол (1 балл — мужской; 2 — женский)	10 307	257	1,42	0,494	0,244
Возраст	10 274	290	31,43	9,63	92,673

Таблица 6

**Описательные статистики по основным категориальным переменным**

Переменная	Валидные значения	Пропущенные значения	Медиана	Мода	Перцентили 25	Перцентили 75
Как часто в последнее время Вы чувствовали эмоциональное истощение, сильную усталость от работы? (1 балл — никогда; 5 баллов — всегда)	10 386	178	2	2	2	3
Средний размер личного ежемесячного дохода (1 балл — меньше 12 тыс. руб.; 8 баллов — свыше 120 тыс. руб.)	10 094	470	3	2	2	5
Уровень образования (1 балл — неполное среднее; 6 баллов — учёная степень)	10 158	406	4	4	3	4
Регион проживания (1 балл — не Россия; 2 балла — Москва или Санкт-Петербург; 3 балла — российские регионы)	10 305	259	–	3	–	–

**Описание выбранного метода**

Количественный анализ данных обращён к установлению направления связи между зависимой переменной (удовлетворённость балансом между работой и жизнью) и предикторами (профессиональный и семейный аспекты жизни фрилансера), именуемыми обязанностями и ресурсами в зависимости от направления связи. Поскольку зависимая переменная измерена по интервальной шкале, применение метода множественной линейной регрессии возможно.

Также можно выделить такие преимущества регрессионного анализа, как относительная простота моделей и богатство их интерпретации.

Более того, теоретическая модель обязанностей и ресурсов, одной из основных идей которой является выделение факторов, значимых для удовлетворённости балансом между работой и жизнью, предполагает построение регрессионной модели.

Использование регрессионного анализа на одном из этапов исследования обусловлено также сложившейся традицией в изучении баланса между работой и семейной жизнью (см.: [Valcour 2007; Morganson et al. 2010; Craig, Powell, Cortis 2012; McNamara et al. 2013; Davis, Shevchuk, Strebkov 2014] и др.).

**Проверка модели на ограничения и оценка её качества**

Прежде чем переходить к анализу данных, необходимо отметить, что регрессионная модель прошла проверку на ограничения. Во-первых, можно свидетельствовать об отсутствии мультиколлинеарности между предикторами. По результатам проверки не было обнаружено сильных связей между независимыми переменными, за исключением линейных корреляций между некоторыми фиктивными переменными (категориями, относящимися к одной переменной до их дихотомизации).

Во-вторых, предполагается, что остатки модели являются, скорее всего, гомоскедастичными. Однородность дисперсий выражается в требовании одинакового разброса наблюдений вокруг линии регрессии

для всех значений независимых переменных. Для оценки этого параметра был применён тест Уайта на гетероскедастичность, нулевой гипотезой которого является утверждение, что гетероскедастичность отсутствует. Для получения статистики Уайта были вычислены дополнительные переменные, а именно квадрат нестандартизованных остатков, квадраты значений предикторов, подлежащих проверке, попарные произведения предикторов. Впоследствии была построена регрессионная модель для предсказания квадратов остатков с использованием в качестве предикторов всех переменных, упомянутых выше, а также исходных независимых переменных. Значение статистики Уайта вычисляется как произведение скорректированного коэффициента детерминации модели на размер выборки. Статистика Уайта проверяется на уровне значимости  $\alpha = 0,05$  с помощью сравнения её с критическим значением из распределения хи-квадрат, количеством степеней свободы которого является общее число регрессоров в последней регрессионной модели (в случае данного исследования это число равняется 175 (189 регрессоров, за исключением 14 продублированных дихотомических переменных)). Все значения, необходимые для проверки нулевой гипотезы об отсутствии гетероскедастичности, представлены в таблице 7.

Таблица 7

**Данные для проверки модели на гомоскедастичность**

Скорректированный квадрат коэффициента детерминации	Размер выборки	Значение статистики Уайта	Количество степеней свободы	Критическое значение хи-квадрат
0,017	9864	167,688	175	206,8667984

Вследствие того что критическое значение критерия превосходит наблюдаемую статистику, был сделан вывод о подтверждении нулевой гипотезы. Таким образом, предполагается, что остатки, скорее всего, гомоскедастичны.

В-третьих, можно судить о нормальном распределении остатков и отсутствии автокорреляции между ними. Рисунок 1 отражает общую тенденцию нормального распределения стандартизованных остатков. И хотя наблюдаются незначительные смещения, общий вид гистограммы позволяет использовать регрессионную модель с данными независимыми переменными.



**Рис. 1. Распределение стандартизованных остатков**

Проверка наличия систематических связей между остатками осуществлялась с помощью теста Дарбина—Уотсона на автокорреляцию. Коэффициенты, вычисленные с помощью этого теста, лежат в

диапазоне 0–4 (положительная автокорреляция и отрицательная корреляция соответственно). Значение коэффициента, близкое к 2 (в случае данного исследования — это 1,950; см. табл. 8), свидетельствует об отсутствии автокорреляции.

Таблица 8

**Оценка качества модели**

Коэффициент детерминации	Квадрат коэффициента детерминации	Скорректированный квадрат коэффициента детерминации	Стандартная ошибка оценки регрессии	Значение статистики Дарбина—Уотсона
0,460	0,212	0,21	1,860	1,950

Перед проверкой гипотез количественного исследования обратимся к оценке качества модели (см. табл. 8). Скорректированный коэффициент детерминации  $R^2$  равен 0,21. Это означает, что подобранные независимые переменные объясняют только 21% дисперсии зависимой переменной. Очевидно, что полученный результат нельзя было бы назвать хорошим, если бы не допущение, заключающееся в осознании того, что в модель были включены не все факторы, которые могут быть значимо связаны с удовлетворённостью балансом между работой и семейной жизнью у фрилансеров. Иными словами, существуют и другие предикторы, но в модель включены только те, которые могут быть выражены переменными в имеющейся базе данных.

Вернёмся к оценке качества модели и обратимся к таблице 9. Она позволяет сделать вывод об отклонении гипотезы об отсутствии связи между предикторами и зависимой переменной (уровень значимости меньше заданных 5%). Другими словами, подобранные предикторы действительно имеют отношение к зависимой переменной и объясняют некоторую её часть.

Таблица 9

**Анализ дисперсий**

	Сумма квадратов	Степень свободы	Среднеквадратическое отклонение	Значение статистики Фишера	Значимость
Регрессия	8981,349	26	345,436	99,834	0,000
Остатки	33435,115	9663	3,460		
Всего	42416,464	9689			

**Анализ принадлежности факторов к обязанностям или ресурсам**

Как вытекает из логики работы, анализ данных будет проводиться последовательно на двух этапах исследования. Результаты, полученные на одном этапе, служат базисом для проведения следующего. Впоследствии будет представлена интеграция результатов, полученных на качественном и количественном этапах.

**Обнаружение категорий обязанностей и ресурсов и их качественная интерпретация**

Очевидно, что если респонденты предполагают наличие у себя обязанностей и ресурсов, которые ведут к уменьшению (увеличению) удовлетворённости балансом между работой и семейной жизнью, они не всегда будут оперировать соответствующими понятиями. Также необходимо обратить внимание на то, что в интервью респонденты крайне редко рассуждают об удовлетворённости, если не спросить их об этом напрямую. Один из выводов, который можно сделать на начальном этапе, заключается в том, что концепты обязанностей и ресурсов в контексте удовлетворённости зачастую отражаются такими индикаторами, как «требует», «затраты», «усилия», «не устроило», «неуютно» и т. д. (относятся

к обязанностям), «счастлив», «стимулирует», «интереснее», «комфортно», «улучшает», «сокращает» и т. д. (относятся к ресурсам). Также важно отметить, что многие индикаторы напрямую соотносятся с определениями концептов обязанностей и ресурсов, уже несколько раз упомянутыми в исследовательской работе.

Цель данного этапа — обнаружить изучаемые факторы удовлетворённости балансом между работой и жизнью. Забегая вперёд, отмечу, что все интересующие нас обязанности и ресурсы были обнаружены и, следовательно, являются эмпирически существующими категориями. Теперь перейдём к их последовательному рассмотрению.

### **Рабочие обязанности**

#### Часы работы в неделю

Одним из факторов, отягощающих установление баланса между работой и семейной жизнью, является количество рабочих часов в неделю. Этот фактор, безусловно, относится к обязанностям, так как он напрямую ассоциируется с объёмом работы, который необходимо выполнить. Иначе говоря, чем больше рабочих заданий накопилось у фрилансера, тем больше времени он потратит на них. Веб-разработчик Дмитрий, например, так описывает свой график работы в качестве фрилансера в определённый период времени:

*Когда месяц работал и спал по четыре часа в день, то потом месяца три вообще ничего не хотелось делать, потому что настолько голова от всего пухла (респондент № 12).*

Выполнение большого объёма работы, что связано с затратой большого количества времени на протяжении достаточно продолжительного срока, вызывает неудовлетворённость не только работой, но и другими сферами жизни. Дмитрий, описывая этот процесс, отмечает, что ему «ничего не хотелось делать». Таким образом, большое количество рабочих часов порождает эффект перелива. Например, в ситуации Дмитрия это выражено наступившей апатией, нежеланием проявлять себя ни в одной из жизненных сфер. Иными словами, усталость от работы и неудовлетворённость ею были спроецированы и на другие сферы жизни. Факт времязатратной работы, по мнению респондентов, соотносится с эмоциональным напряжением, вызванным количеством рабочих часов, объёмом работы, эмоционально затратными встречами с клиентами и т. д. Например, Екатерина напрямую говорит об этом, увязывая многочасовую работу и растрату эмоций в одно целое:

*Многочасовая работа отнимает большое количество сил, большое количество эмоций, потому что надо взаимодействовать с разным количеством людей, которые отнимают у тебя энергию... ты как выжатый лимон (респондент № 11).*

#### Эмоциональные затраты на работе

Продолжая тему эмоционального напряжения на работе, нужно отметить, что этот фактор также является обязанностью. Более того, эмоциональное истощение трудно контролировать только в пределах одной сферы жизни (например, работы), о чём свидетельствует уже упомянутый выше эффект перелива. Значительные эмоциональные затраты на работе провоцируют перенос эмоционального напряжения и вызванной им усталости или, напротив, раздражённости на другие сферы жизни, например, на семью. Эмоциональное истощение приводит к накоплению усталости, которая впоследствии выливается в серьёзный конфликт или противоречие между партнёрами.

*Ну, максимум на почве усталости, потому что, правда, я очень сильно завишу от того, что я устал, начинает раздражать любая мелочь (респондент № 5).*

### Множественная занятость

Особая сложность возникает перед фрилансером, если он является совместителем, а именно совмещает фриланс с работой в штате организации, то есть обладает множественной занятостью. Татьяна характеризует совмещение стандартной занятости в автосалоне с работой аниматором в качестве фрилансера как вынужденное; то, чем она была не удовлетворена и от чего хотела избавиться.

*Как только мы расплатились со всеми финансовыми затруднениями, я могу себе позволить работать только на фрилансе, и могу сказать, что, как только я освободилась от основной работы, мой фриланс стал приносить мне больше дохода, чем приносили работа и фриланс (респондент № 3).*

По мнению респондентки, совмещение фриланса с работой в штате организации способствует доходу, меньшему чем тот, который приносит только фриланс, так как в первом случае у работника отсутствует возможность направить все свои силы на реализацию одной деятельности и достижение успеха в ней. Таким образом, дальнейшее отсутствие множественной занятости и посвящение себя только одному виду профессиональной деятельности, причём тому, который приносит удовольствие, могут проявить себя как очень серьёзный ресурс.

### Рабочие ресурсы

#### Доход

Переходя к последовательному рассмотрению обнаруженных ресурсов, следует отметить, что первый из них (доход) является важнейшим не только для фриланса, но и для всех видов занятости. Милош, например, вспоминает, что хороший уровень зарплаты удерживал его на нелюбимой работе достаточно долгое время:

*Я работал, вот, в туризме шесть лет на начальника, много что терпел, но зато хорошие деньги были, он над головой всегда висел (респондент № 4).*

Другими словами, доход в качестве ресурса может проявляться в том, что он позволяет справляться с рабочими обязанностями, выступая в противовес им. Имея хорошую зарплату, работник способен закрыть глаза на многие проблемы, связанные со своей профессиональной деятельностью (например, будет терпеть плохие отношения с начальством). Более того, доход может являться ресурсом в контексте нивелирования семейных обязанностей. Например, необходимость постоянного контроля и ухода за ребёнком отпадает, если при наличии достаточного дохода воспользоваться услугами няни. А вот отсутствие дохода, который фрилансер заслуживает, по своему мнению, без сомнения, является отягощающим для него фактором. Анна так описывает переживания партнёра-фрилансера, когда его не устраивает собственный доход:

*Ну, то есть когда у него, например, один месяц нет такого дохода, который он хочет, то он, конечно, немножко себя неуютно чувствует (респондент № 2).*

Низкий уровень дохода, вызванный отсутствием работы, ведёт к тому, что фрилансер чувствует себя некомфортно, и это сказывается как на его удовлетворённости работой и личной жизнью, так и на сбалансированности двух сфер.

Более того, доход не только является стимулирующим фактором, который помогает справляться как с рабочими, так и с семейными обязанностями, но и выступает в качестве необходимого условия для других процессов, связанных с жизнью и работой фрилансера (например, с увеличением профессионального мастерства и личностного роста).

*Потому что сейчас хорошо, сейчас мы можем себе позволить определённое количество благ, но мы оба из тех людей, которые стремятся больше, выше, чаще...* (респондент № 1).

Другими словами, иметь хороший доход — одна из потребностей фрилансера: её удовлетворение свидетельствует не только о возможности достичь определённого уровня жизни, но и о востребованности работника, его мастерстве и профессиональном уровне.

### Профессиональное мастерство

Переходя к рассмотрению профессионального мастерства, нельзя не сказать, что его высокая оценка также представляется для фрилансеров необходимым ресурсом. У фрилансеров может наблюдаться тенденция увязывания специфики их занятости с возможностью повышать своё профессиональное мастерство, которое, в свою очередь, сказывается на удовлетворённости как профессией, так и отношениями в семье. Такие особенности фриланса, как гибкий график, отсутствие внешнего контроля, свобода самовыражения, позволяют самостоятельно занятым развиваться в профессиональной сфере. Данная мысль хорошо отражается, например, в реплике копирайтера Марселя:

*Мы довольны тем, что наша сфера деятельности позволяет нам не стоять на месте; мы каждый месяц становимся выше и профессиональнее* (респондент № 1).

Важно отметить, что отсутствие возможности для личностного роста и развития профессионального мастерства воспринимается фрилансерами нелучшим образом. Во время профессионального застоя, который может быть вызван разными причинами (например, сезонностью работы — у фотографов и видеооператоров зимой гораздо меньше заказов, чем летом; высокой конкуренцией; невостребованностью услуги, предлагаемой фрилансером, и т. д.), фрилансер чувствует себя бесполезным и беспомощным. Таким образом, невозможность самореализации, невостребованность являются очень серьёзными обременяющими обстоятельствами. А чувство собственной бесполезности усугубляет неудовлетворённость собой и своей деятельностью во всех жизненных сферах. Наравне с отсутствием возможности профессионального роста отягощающим фактором является также низкая самооценка профессионального уровня. Например, Дмитрия низкое профессиональное мастерство в сфере веб-разработки заставило впоследствии отказаться от свободной занятости:

*Те времена, они были немного другие: было меньше людей, было меньше провальных проектов, проще было <...>, а сейчас опять же тут дело в другом, нужно быть немного другого уровня* (респондент № 12).

Дмитрий признаёт, что его уровень профессионального мастерства по сравнению с другими фрилансерами не соответствует принятым стандартам, из-за чего он чувствует свою несостоятельность. Таким образом, низкая профессиональная самооценка отягощает его деятельность сомнениями в собственных силах, возникающими на субъективном уровне, и усложняет поиск заказов и новых клиентов, готовых к сотрудничеству с ним.

Также важно отметить, что профессиональное мастерство может выступать в качестве ресурса не только в контексте самооценки, но и при оценке его другими — клиентами, знакомыми, друзьями.

Если результат деятельности фрилансера, его навыки, знания высоко ценятся в глазах других людей, то работник становится более удовлетворённым результатами своей деятельностью. Таким образом, оценка со стороны, временами более объективная, чем самооценка, также выступает в качестве стимулирующего фактора. Уровень профессионального мастерства фрилансера, высоко оценённый заказчиком, способствует рекомендациям и хорошим отзывам о самозанятом профессионале. Положительная оценка близким окружением ведёт не только к удовлетворённости фрилансера своей деятельностью во многих жизненных сферах, но и вызывает желание прогрессировать и работать над собой, то есть продолжать развивать ресурс профессионального мастерства.

*<...> (Знакомый Александра. — И. М.) говорит: «Ты сильно прогрессировал (За четыре года. — И. М.), это небо и земля вообще, что было и что стало». И это греет душу (респондент № 7).*

### **Семейные обязанности**

#### **Уход за ребёнком до трёх лет**

Относя необходимость ухода за ребёнком до трёх лет к обязанностям, фрилансеры связывают её в первую очередь с дополнительными обязательствами, возникающими при появлении маленьких детей. Данные обязательства обусловлены, в первую очередь, необходимостью подстраивать свой рабочий график под распорядок дня ребёнка.

*Самым сложным в этот период было, скорее, то, что дети имеют привычку просыпаться довольно рано, и из-за ребёнка мне тоже приходилось вставать в 8–9 утра. Самый дискомфорт — в этом (респондент № 15).*

Если работникам, имеющим традиционную занятость, положен отпуск по уходу за ребёнком, то у фрилансеров нет соответствующей возможности, поскольку они сами определяют, когда и сколько им работать; многие из них решают не отказываться от работы и, соответственно, от основного дохода во время ухода за детьми. Таким образом, обязательства, вызванные появлением детей, становятся для него дополнительной обязанностью и негативно отражаются на деятельности фрилансера. Получается, что распорядок дня ребёнка меняет режим жизни и работы фрилансера, поскольку требует дополнительных затрат (например, временных) для ухода за ним. Более того, нередко у родителей возрастает чувство ответственности за детей, за их воспитание и развитие, и они сознательно приносят работу в жертву этому обстоятельству. Например, именно так считает Мария, фрилансер и мама двоих детей семи и трёх лет:

*Пусть будет чуть меньше работы, чуть меньше заработка, зато чуть более здоровые автономные дети (респондент № 14).*

Обязанность ухода за детьми состоит в том, что дети, требуя постоянного внимания, сокращают другие ресурсы фрилансера, например, доход. И это заключается не только в том, что на детей тратится часть заработка, но и в том, что из-за них фрилансер не получает часть своего дохода. Также важно отметить, что уход за ребёнком зачастую происходит не только в ущерб получению дохода, но и в ущерб качеству выполняемой работы.

Вместе с тем нужно отметить, что необходимость уделять больше времени воспитанию ребёнка не только раскрывается как обязанность, но и обнаруживает потенциальный ресурс, которой может нивелировать некоторые обязанности фрилансера в будущем (например, неоценимая помощь со стороны ребёнка в выполнении работы по дому и т. д.).

## Проживание вместе с партнёром

Совместное проживание с партнёром является отягощающим фактором ввиду неизбежного присутствия партнёра во время работы фрилансера и, возможно, его излишней навязчивости. Партнёр своим присутствием может не только отвлекать фрилансера, требуя к себе повышенного внимания и в то же время не понимая, что дом — это рабочее место фрилансера, но и обременять его работой по дому и хозяйственными поручениями. Как пример попытки вмешательства партнёра в работу фрилансера можно привести следующую выдержку из интервью:

*Просто её лучше не трогать, у неё свой график. Когда её начинаешь трогать, она злится, и у неё всё валится из рук (респондент № 5).*

В этом случае респондент, тоже фрилансер, рассказывает, что он, находясь дома и видя, что его девушка не работает продуктивно, пытается вразумить её, но его присутствие и настойчивость вызывают раздражение и злят девушку, плохо сказываются как на их отношениях, так и на её работе. Таким образом, излишнее внимание, оказываемое фрилансеру во время работы, является для него дополнительным обременяющим фактором.

## Проверка гипотез о принадлежности факторов к обязанностям или ресурсам

Первый этап исследования продемонстрировал возрастающую актуальность изучаемой темы. Это обусловлено тем фактом, что интересующие нас категории — не абстрактные теоретические конструкции, а феномены, встречающиеся в повседневной жизни фрилансеров.

## Интерпретация регрессионных коэффициентов

Гипотезами количественного этапа исследования являются предположения о том, что количество часов работы в неделю, эмоциональные затраты на работе, множественная занятость, число детей, необходимость ухода за ребёнком в возрасте до трёх лет и совместное проживание с партнёром, являясь обязанностями, отрицательно связаны с удовлетворённостью балансом между работой и семейной жизнью. В свою очередь, самооценка профессионального мастерства и доход, будучи ресурсами, положительно связаны с удовлетворённостью балансом.

В таблице 10 представлены регрессионные коэффициенты изучаемых факторов. Принудительный метод включения независимых переменных в регрессионную модель использован с той целью, чтобы оценить связь всех изучаемых факторов с удовлетворённостью балансом между работой и семейной жизнью. При построении регрессионной модели также учитывался эффект от контрольных переменных, к которым относятся регион проживания, пол, возраст, образование.

Итак, в результате регрессионного анализа подтвердилась принадлежность исследуемых факторов к обязанностям и (или) ресурсам. Рабочие обязанности — это часы работы, эмоциональные затраты на работе, множественная занятость (H 1.1, H 1.2, H 1.3 подтверждены). К рабочим ресурсам относятся самооценка уровня профессионального мастерства, доход (H 2.1 и H 2.2 подтверждены). В качестве семейных обязанностей можно выделить необходимость ухода за ребёнком в возрасте до трёх лет, проживание вместе с партнёром (H 1.5 и H 3 подтверждены). К сожалению, структура используемой базы данных, а также особенность изучения баланса между работой и жизнью, что связывает его в первую очередь с рабочими характеристиками, поспособствовали отсутствию в конечном наборе факторов семейных ресурсов. Но данное ограничение возможно преодолеть в будущих исследованиях.

Таблица 10

**Регрессионные коэффициенты (N = 9864)**

	Нестандартизованные коэффициенты	Стандартная ошибка
(Константа)	6,059***	0,120
Часы работы в неделю	– 0,016***	0,001
Совмещаете ли фриланс с работой в организации	– 0,591***	0,042
Профессиональное мастерство	0,080***	0,012
Ухаживаете ли за ребёнком до трёх лет?	– 0,209***	0,078
Проживаете ли Вы вместе с партнёром?	– 0,116***	0,040
Сколько в Вашей семье детей моложе 16 лет?	– 0,008	0,024
Испытываете ли эмоциональное напряжение от работы? (фрилансеры, описавшие такое состояние как редкое, — контрольная группа)		
Никогда	0,809***	0,079
Примерно в половине случаев	– 0,823***	0,047
Часто	– 1,500***	0,056
Всегда	– 2,537***	0,136
Средний уровень личного месячного дохода (фрилансеры, имеющие доход до 12 тыс. руб., — контрольная группа)		
12–24 тыс. руб.	0,273***	0,060
24–36 тыс. руб.	0,408***	0,065
36–48 тыс. руб.	0,496***	0,074
48–60 тыс. руб.	0,446***	0,080
60–90 тыс. руб.	0,620***	0,085
90–120 тыс. руб.	0,554***	0,111
Свыше 120 тыс. руб.	0,805***	0,117
Регион проживания (фрилансеры, проживающие не в России, — контрольная группа)		
Москва или Санкт-Петербург	– 0,151***	0,055
Российские регионы	– 0,020	0,043
Пол (женщины — контрольная группа)		
Мужчина	0,069*	0,039
Возраст	0,005**	0,002
Образование (фрилансеры, имеющие среднее или среднеспециальное образование, — контрольная группа)		
Неполное среднее	– 0,067	0,156
Неполное высшее (не менее 2 лет)	– 0,120*	0,072
Высшее, диплом бакалавра/специалиста	– 0,062	0,058
Диплом магистра/второе высшее образование/ Степень MBA	– 0,114	0,070
Учёная степень кандидата или доктора наук, PhD	– 0,128	0,160

Примечание: \* p < 0,1; \*\* p < 0,05; \*\*\* p < 0,01.

## Результаты

Консолидированные результаты исследования представлены в таблице 11, являющейся итоговым реестром, который не только свидетельствует о проделанной содержательной работе, но и демонстрирует, каким образом интегрированные результаты количественного и качественного анализа соотносятся с рассмотренными теориями и эмпирическими исследованиями, проведёнными ранее.

Анализируя полученные результаты, необходимо отметить, что выявленные эмпирические закономерности адекватно ложатся в существующую теоретическую концепцию обязанностей и ресурсов. Результаты изучения баланса между работой и семейной жизнью вносят вклад в существующую теорию не только проверкой наличия или отсутствия статистической связи и оценкой её направления, но и описанием того, что сами фрилансеры понимают под изучаемыми феноменами, а также того, насколько их восприятие реальности совпадает с предложенной теоретической концептуализацией.

Новизна данного исследования заключается в первую очередь в том, что благодаря интеграции результатов, обнаруженных с помощью количественного и качественного методов, возникает возможность получить интерпретацию выявленных закономерностей со слов представителей изучаемой социoproфессиональной группы. Теперь мы не только видим, что большая продолжительность работы, совмещение нескольких должностей и эмоциональные затраты на работе теоретически классифицируются как обязанности, но и понимаем, почему изучаемые факторы оказывают именно такое воздействие на удовлетворённость балансом у специфической социально-профессиональной группы самостоятельно занятых работников.

При рассмотрении семейных обязанностей приходит понимание того, в чём именно проявляется отягощающий характер таких факторов, как наличие детей и совместное проживание с партнёром. И если в первом случае (наличие детей) возникает необходимость адаптировать график работы под ритм жизни ребёнка, то во втором случае (совместное проживание с партнёром) речь идёт о непонимании партнёром работы на дому и о присутствии партнёра во время работы фрилансера.

Эмпирическая интерпретация рабочих ресурсов также логично соотносится с их теоретической концептуализацией. Профессиональное мастерство рассматривается исследователями как самооценка эффективности и степень сложности требований, предъявляемых работниками к себе. Подобные аспекты профессионального уровня отмечают и фрилансеры. Для них особенно важно иметь возможность для развития, а при отсутствии таковой они чувствуют себя неэффективными и бесполезными. Более того, фрилансеры отмечают, что оценка результатов профессиональной деятельности со стороны является не менее важной, чем собственная.

Доход имеет схожую логику в интерпретации у самостоятельно занятых. Ресурсом он становится в контексте удовлетворённости собственным доходом; в противном случае фрилансеры готовы идти даже на радикальные меры, например, на смену характера профессиональной деятельности, отказываясь от самозанятости. Также эмпирические результаты подтвердили предположения, почерпнутые из теории, относительно того, что доход может компенсировать негативный эффект от обязанностей. Это проявляется в том, что фрилансеры определяют высокий уровень дохода как возможный удерживающий фактор в случае неудовлетворённости другими аспектами профессиональной деятельности.

Таблица 11

**Интеграция результатов количественного и качественного этапов исследования**

Название фактора	Стандартизованный регрессионный коэффициент	Теоретическая интерпретация	Качественная интерпретация (фрагменты интервью)	Принадлежность
Часы работы в неделю	– 0,188	<p>Временные затраты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— причина возникновения межролевого конфликта [Greenhaus, Beutell 1985];</li> <li>— связь между более долгими рабочими часами и несбалансированностью [Guest 2002];</li> <li>— чем больше человек работает, тем вероятнее, что его обязанности превосходят ресурсы [Valcour 2007];</li> <li>— у самозанятых более долгие часы работы, только от них самих зависит развитие собственной карьеры [Annink, Dulk 2012];</li> <li>— количество рабочих часов — степень, в которой профессиональная деятельность мешает семейной жизни и обостряет конфликт между работой и семьёй [McNamara et al. 2013]</li> </ul>	<p><i>Сгорание:</i></p> <p>«После безумных дней точно ничего не писал»; «Спал по четыре часа, потом месяца три ничего не хотелось делать»</p> <p><i>Давление:</i></p> <p>«Расслабиться тяжело, когда ты знаешь, что есть текст»; «Всё равно помнишь, что [после встречи с друзьями] обязательно нужно прийти и снова начать писать»</p> <p><i>Вынужденная работа:</i></p> <p>«Работать не только с тем, что нравится»; «Заставляешь себя и через себя переступаешь»; «Иди сделай, тебе же полегчает»</p> <p><i>Отсутствие времени на другие сферы жизни:</i></p> <p>«Я даже не знаю, сколько времени мы на это [написание сценариев] потратили»; «Больше времени ни на что не оставалось»; «Многочасовая работа отнимает большое количество сил»; «Тратится очень много времени, начинает голова пухнуть»</p>	Рабочая обязанность
Множественная занятость	– 0,139	<p>Держание нескольких должностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— повышает вероятность несбалансированности [Guest 2002];</li> <li>— совмещение уменьшает удовлетворённость балансом [Davis, Shevchuk, Strebkov 2014]</li> </ul>	<p><i>Повышение нагрузки:</i></p> <p>«Заказов у меня и так хватает»; «Происходят нюансы, мы с друзьями не могли встретиться месяц и т. д.»</p> <p><i>Напрасная растрата сил:</i></p> <p>«Когда освободилась от основной работы, фриланс стал приносить больше»</p>	Рабочая обязанность

Таблица 11. Продолжение

Название фактора	Стандартизованный регрессионный коэффициент	Теоретическая интерпретация	Качественная интерпретация (фрагменты интервью)	Принадлежность
Профессиональное мастерство	0,068	<p>Самоэффективность:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— вера работника в собственные силы и способность справиться с проблемами [Raghuram, Wiesenfeld 2004];</li> <li>— степень стимулирующих и сложных требований, предъявляемых к работнику [Valcour 2007];</li> <li>— чувство компетенции и профессиональное мастерство — ключевые когнитивные ресурсы [Davis, Shevchuk, Strebkov 2014]</li> </ul>	<p><i>Возможность развиваться:</i></p> <p>«Наша деятельность [фриланс] позволяет не стоять на месте»;</p> <p>«Довольны, что каждый месяц становимся выше, профессиональнее»</p> <p><i>Когда нет возможности повысить профессиональное мастерство:</i></p> <p>«Не работал — чувствовал себя бесполезным»;</p> <p>«Не работал — хотелось поскорее начать»</p> <p><i>Самооценка:</i></p> <p>«Нужно быть немного другого уровня [чтобы выдерживать конкуренцию на рынке IT-фрилансеров сейчас]»</p> <p><i>Оценка со стороны:</i></p> <p>«Он сказал: “Ты сильно прогрессировал. Это небо и земля”. И это греет душу»</p>	Рабочий ресурс
Уход за ребёнком до трёх лет	– 0,026	<p>Наличие маленького ребёнка ведёт к:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— конфликту между рабочими и семейными ролями [Greenhaus, Beutell 1985];</li> <li>— конфликту между ролями родителя и работника [Davis, Shevchuk, Strebkov 2014];</li> <li>— необходимости адаптировать рабочий график под ритм ребёнка [Osnowitz 2005];</li> <li>— трудностям в совмещении работы с уходом за детьми [Annink, Dulk 2012]</li> </ul>	<p><i>Необходимость подстраиваться под ребёнка:</i></p> <p>«Дети имеют привычку просыпаться довольно рано»;</p> <p>«В ущерб себе это сделаю»</p> <p><i>Повышенное чувство ответственности:</i></p> <p>«Пусть будет чуть меньше работы, чуть меньше заработка, зато чуть более здоровые дети»;</p> <p>«Вместо того чтобы сразу бежать к компьютеру, я с ним [с ребёнком] повожусь»</p> <p><i>Обделение ребёнка вниманием:</i></p> <p>«Капризы ребёнка — это ваши неправильные действия»;</p> <p>«Вечно вот эти молящие глаза»;</p> <p>«Трудно решать истерики ребёнка»</p>	Семейная обязанность

Таблица 11. Продолжение

Название фактора		Стандартизованный регрессионный коэффициент	Теоретическая интерпретация	Качественная интерпретация (фрагменты интервью)	Принадлежность
Проживание вместе с партнёром		– 0,027	Совместное проживание обуславливает: — непонимание со стороны партнёра (члены семьи не понимают, что, когда фрилансер дома, он работает, а не отдыхает и т. д.) [Osnowitz 2005; Mustafa, Gold 2013b]; — желание проводить больше времени с семьёй, необходимость заботы о партнёре [Annink, Dulk 2012]	<i>Непонимание:</i> «Вообще не понимают, как можно с одного места на другое, как можно сидеть без работы, как вообще можно себя чувствовать спокойно»; «Они мне не верят»; «Постоянно спрашивают: почему ты не работаешь?»; «Говорили: “ты сидишь целыми днями за компьютером, иди займись чем-нибудь нормальным”. Это напрягало»; «Её начинает бесить, что я ничего не делаю, когда нет заказов» <i>Присутствие партнёра во время работы:</i> «Когда мне нужно поработать, лучше держаться подальше»; «Когда её начинаешь трогать, она злится, у неё всё валится из рук»	Семейная обязанность
Эмоциональное напряжение от работы	Никогда	0,095	Эмоциональные затраты связаны с: — отношениями с клиентами, раздражением, вызванным работой [Bakker, Demerouti 2006]; — событиями на работе, отнимающими много сил [Annink, Dulk 2012]	<i>Усталость:</i> «Конфликты возникают максимум на почве усталости»; «Устаёшь очень сильно на работе, постоянная нервотрёпка»; «Накапливается больше усталости»; «Зачастую ты как выжатый лимон»; «Работа отнимает большое количество эмоций»; «Надо взаимодействовать с разным количеством людей, которые отнимают у тебя энергию» <i>Возможность конфликтов:</i> «Возникают взрывоопасные моменты»; «Я тоже уставший, у меня тоже бывает недовольство»	Рабочая обязанность
	В половине случаев	– 0,168			
	Часто	– 0,257			
	Всегда	– 0,171			

Таблица 11. Окончание

Название фактора		Стандартизованный регрессионный коэффициент	Теоретическая интерпретация	Качественная интерпретация (фрагменты интервью)	Принадлежность
Доход	12–24 тыс. руб.	<b>0,056</b>	Доход: — компенсирует негативный эффект от обязанностей [Bakker, Demerouti 2006]; — обеспечивает жизненные блага [Davis, Shevchuk, Strebkov 2014]	<i>Оценка важности ресурса:</i> «Больше в жизни ничего не нужно»; «Без денег ну никак» <i>Хороший доход как удерживающий фактор:</i> «Много что терпел, но зато хорошие деньги были»; «Мне это нравилось, так как можно было получить неплохие деньги» <i>Последствия неудовлетворяющего дохода:</i> «Из-за зарплаты ушёл»; «Если нет такого дохода, который хочешь, то чувствуешь себя неудобно»	Рабочий ресурс
	24–36 тыс. руб.	<b>0,078</b>			
	36–48 тыс. руб.	<b>0,077</b>			
	48–60 тыс. руб.	<b>0,063</b>			
	60–90 тыс. руб.	<b>0,082</b>			
	90–120 тыс. руб.	<b>0,051</b>			
	Свыше 120 тыс. руб.	<b>0,070</b>			

## Заключение

Итак, в результате изучения удовлетворённости балансом между работой и семейной жизнью в контексте подхода «обязанности и ресурсы» в профессиональной среде фрилансеров было установлено следующее:

- во-первых, на основе анализа литературы была построена теоретическая классификация факторов согласно их принадлежности к обязанностям или ресурсам;
- во-вторых, анализ транскриптов интервью показал, что категории «обязанности» и «ресурсы» — это не теоретические концепты, навязываемые работникам исследователями; фрилансеры мыслят в этих категориях, осознавая их значимость для удовлетворённости установленным соотношением между работой и семьёй;
- в-третьих, регрессионный анализ помог понять, что факторы «часы работы», «множественная занятость», «эмоциональные затраты на работе», «необходимость ухода за ребёнком до трёх лет», «совместное проживание с партнёром» проявляют себя как обязанности, а факторы «доход» и «самооценка уровня профессионального мастерства» — как ресурсы и в специфической социально-профессиональной группе фрилансеров, которая ранее не изучалась в данном аспекте;
- и, наконец, был составлен реестр факторов удовлетворённости балансом между работой и жизнью, в котором представлены результаты относительно интеграции количественных и качественных данных, а также сопоставление их с рассмотренными теориями и проведёнными ранее эмпирическими исследованиями.

Говоря об интеграции количественных и качественных данных, нельзя не отметить, что она была проведена в рамках использования смешанной исследовательской методологии. Таким образом, данное исследование также внесло вклад в развитие применения смешанных методов.

Нужно обратить внимание на то, что поставленные в исследовании задачи в достаточной степени способствовали достижению его цели, которая заключалась не в доскональном анализе всего континуума факторов удовлетворённости балансом, а звучала иначе: изучить удовлетворённость балансом между работой и жизнью в контексте обязанностей и ресурсов у фрилансеров. Несмотря на полученные плодотворные результаты, исследование столкнулось с рядом ограничений, в качестве которых, как и предполагалось, выступили вторичный анализ данных и традиционное смещение фокуса в сторону обязанностей по одному основанию и в сторону работы — по другому.

Также нужно понимать, что в ходе эмпирической работы были рассмотрены не все факторы, связанные с удовлетворённостью балансом между работой и жизнью. Более того, не все факторы были охвачены и включены в теоретическую классификацию. Таким образом, возможны следующие направления для дальнейших исследований:

- во-первых, необходимо изучить как можно больше факторов удовлетворённости балансом между работой и семьёй. В этом случае данное исследование сможет послужить основой для формирования гипотез относительно принадлежности к обязанностям или ресурсам тех факторов, которые были охвачены в теоретическом обзоре;

- во-вторых, рекомендуется изучать удовлетворённость балансом между работой и семейной жизнью двусторонне, то есть учитывать обе сферы жизни и одинаковое внимание уделять как обязанностям, так и ресурсам;
- в-третьих, следует изучать удовлетворённость балансом между работой и семейной жизнью в различных профессиональных группах, поскольку различные специализации могут порождать собственные абсолютно новые обязанности и ресурсы, не наблюдавшиеся прежде;
- в-четвёртых, одновременное использование в исследованиях как количественных, так и качественных методов сделает возможным развитие смешанной методологии и применение различных исследовательских дизайнов и способов интеграции данных.

Таким образом, предложенные перспективы изучения удовлетворённости балансом между работой и жизнью помогут в полной мере рассмотреть данный феномен.

## Литература

- Страусс А., Корбин Дж. 2001. *Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники*. М.: Эдиториал УРСС.
- Стребков Д. О., Шевчук А. В., Спирина М. О. 2015. Развитие русскоязычного рынка удалённой работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров). В серии: Радаев В. В. (отв. ред. серии) *Аналитика ЛЭСИ*. Вып. 16. М.: Изд. дом ВШЭ.
- Стребков Д. О., Шевчук А. В. 2015. Трудовые траектории самозанятых профессионалов (фрилансеров). *Мир России*. 24 (1): 72–100.
- Шевчук А. В. 2008. Самозанятость в информационной экономике: основные понятия и типы. *Экономическая социология*. 9 (1): 51–64. URL: [http://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204940/ecsoc\\_t9\\_n1.pdf#page=51](http://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204940/ecsoc_t9_n1.pdf#page=51)
- Annink A., Dulk L. den. 2012. Autonomy: the Panacea for Self-employed Women's Work–Life Balance? *Community, Work & Family*. 15 (4): 383–402.
- Bakker A. B., Demerouti E. 2006. The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*. 22 (3): 309–328.
- Bakker A. et al. 2003. A Multi-Group Analysis of the Job Demands — Resources Model in Four Home-Care Organizations. *International Journal of Stress Management*. 10: 16–38.
- Berke D. 2003. Coming Home Again: The Challenges and Rewards of Home-based Self-employment. *Journal of Family Issues*. 24 (4): 513–546.
- Coverman Sh. 1989. Role Overload, Role Conflict, and Stress: Addressing Consequences of Multiple Role Demands. *Social Forces*. 67 (4): 965–982.
- Craig L., Powell A., Cortis N. 2012. Self-Employment, Work-Family Time and the Gender Division of Labour. *Work, Employment and Society*. 26: 716–734.

- Creswell J. W. 2009. *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approach*. Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- Davis Sh. N., Shevchuk A., Strebkov D. 2014. Pathways to Satisfaction with Work–Life Balance: The Case of Russian-Language Internet Freelancers. *Journal of Family and Economic Issues*. 35 (4): 542–556.
- Grawitsh M. et al. 2013. Examining the Nomological Network of Satisfaction With Work–Life Balance. *Journal of Occupational Health Psychology*. 18 (3): 276–284.
- Greenhaus J. H., Beutell N. J. 1985. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*. 10: 75–88.
- Guest D. E. 2002. Perspectives on the Study of Work–Life Balance. *Social Science Information*. 41 (2): 255–279.
- McNamara T. K. et al. 2013. Across the Continuum of Satisfaction with Work–Family Balance: Work Hours, Flexibility-Fit, and Work–Family Culture. *Social Science Research*. 42: 283–298.
- Morgan D. L. 2014. *Integrating Qualitative and Quantitative Methods: A Pragmatic Approach*. Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- Morganson V. J. et al. 2010. Comparing Telework Locations and Traditional Work Arrangements. *Journal of Managerial Psychology*. 25: 578–595.
- Mustafa M., Gold M. 2013a. «Chained to my Work»? Strategies to Manage Temporal and Physical Boundaries among Self-Employed Teleworkers. *Human Resource Management Journal*. 23 (4): 413–429.
- Mustafa M., Gold M. 2013b. «Work Always Wins»: Client Colonisation, Time Management and the Anxieties of Connected Freelancers. *New Technology, Work and Employment*. 28: 197–211.
- Osnowitz D. 2005. Managing Time in Domestic Space: Home-Based Contractors and Household Work. *Gender and Society*. 19: 83–103.
- Raghuram S., Wiesenfeld B. 2004. Work — Nonwork Conflict and Job Stress among Virtual Workers. *Human Resource Management*. 43: 259–277.
- Sardeshmukh Sh., Sharma D., Golden T. 2012. Impact of Telework on Exhaustion and Job Engagement: A Job Demands and Job Resources Model. *New Technology, Work and Employment*. 27 (3): 193–207.
- Valcour P. M. 2007. Work-Based Resources as Moderators of the Relationship between Work Hours and Satisfaction with Work–Family Balance. *Journal of Applied Psychology*. 92: 1512–1523.
- Voydanoff P. 2005. Toward a Conceptualization of Perceived Work–Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*. 67: 822–836.

## BEYOND BORDERS

Irina Monakhova

# Factors of Satisfaction with Work–Life Balance: A Case of Freelancers

**MONAKHOVA, Irina** —

MA Student, Department of Sociology, Faculty of Social Sciences, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation.

**Email:** [monakhova\\_irina@bk.ru](mailto:monakhova_irina@bk.ru)

### Abstract

The present study focuses on an analysis of the factors in satisfaction with work–life balance in the case of Russian-language freelancers. The study is based on the demands-resources approach, which divides all factors of satisfaction with work–life balance into demands reducing the satisfaction and resources increasing it. The general purpose of the research is to study factors of satisfaction with work–life balance in terms of demands and resources among freelancers.

The study is conducted in the context of a sequential strategy of biphasic mixed methods design with the following sequence of stages: preliminary qualitative input and quantitative research.

The first task is to classify factors as belonging to demands or resources in work or family spheres on the basis of the literature review. The second task is to determine whether freelancers think in terms of demands and resources, or whether these categories are only abstract theoretical constructs. The third task is to examine the theoretical connection of factors to demands or resources.

The list of factors in satisfaction with work–life balance, which contains factors, their theoretical and empirical descriptions (regression coefficients and qualitative interpretations), is presented as the final result of the study. It indicates not only the increase in the knowledge of factors in satisfaction with work–life balance but also the contribution to mixed methodology through description of the integration of quantitative and qualitative data.

**Keywords:** work–life balance; demands — resources approach; factors of satisfaction with work-life balance; freelancers; mixed methods; secondary analysis.

### Acknowledgements

The article is based on the bachelor thesis “Factors of Satisfaction with Work–life Balance: In the Case of Freelancers,” written at HSE in 2015. The author wants to express gratitude to A. Shevchuk for preliminary discussions, significant comments, and assistance in all stages of the present research.

The international census of freelancers was carried out within the collective research project (TZ-156) titled “Monitoring of the Market of Distant Work — Large-Scale Quantitative Online Survey of Independent Professionals (Freelancers) and Customers of Their Services,” which was conducted within the Basic Research Programme of the Laboratory for Studies in Economic Sociology in the National Research University “Higher School of Economics”.

## References

- Annink A., Dulk L. den (2012) Autonomy: the Panacea for Self-Employed Women's Work–Life Balance? *Community, Work & Family*, vol. 15, no 4, pp. 383–402.
- Bakker A. B., Demerouti E. (2006) The Job Demands–Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, no 3, pp. 309–328.
- Bakker A. B., Demerouti E., Taris T. W., Schaufeli W. B., Schreurs P. J. G. (2003) A Multi-Group Analysis of the Job Demands-Resources Model in Four Home-Care Organizations. *International Journal of Stress Management*, no 10, pp. 16–38.
- Berke D. (2003). Coming Home Again: The Challenges and Rewards of Home-based Self-Employment. *Journal of Family Issues*, vol 24, no 4, pp. 513–546.
- Coverman Sh. (1989) Role Overload, Role Conflict, and Stress: Addressing Consequences of Multiple Role Demands. *Social Forces*, vol. 67, no 4, pp. 965–982.
- Craig L., Powell A., Cortis N. (2012) Self-Employment, Work-Family Time and the Gender Division of Labour. *Work, Employment and Society*, no 26, pp. 716–734.
- Creswell J. W. (2009) *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approach?* Los Angeles, CA.: SAGE Publications.
- Davis Sh. N., Shevchuk A., Strebkov D. (2014) Pathways to Satisfaction with Work–Life Balance: The Case of Russian-Language Internet Freelancers. *Journal of Family and Economic Issues*, vol. 35, no 4, pp. 542–556.
- Grawitsh M. J., Maloney P. W., Barber L. K., Mooshegian S. E. (2013) Examining the Nomological Network of Satisfaction With Work–Life Balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 18, no 3, pp. 276–284.
- Greenhaus J. H., Beutell N. J. (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, no 10, pp. 75–88.
- Guest D. E. (2002) Perspectives on the Study of Work–Life Balance. *Social Science Information*, vol. 41, no 2, pp. 255–279.
- McNamara T. K., Pitt-Catsouphesa M., Matz-Costa Ch., Brown M., Valcour M. (2013) Across the Continuum of Satisfaction with Work–Family Balance: Work Hours, Flexibility-Fit, and Work–Family Culture. *Social Science Research*, no 42, pp. 283–298.
- Morgan D. L. (2014) *Integrating Qualitative and Quantitative Methods: A Pragmatic Approach*, Los Angeles, CA.: SAGE Publications.
- Morganson V. J., Major D. A., Oborn K. L., Verive J. M., Michelle P. Heelan M. P. (2010) Comparing Telework Locations and Traditional Work Arrangements. *Journal of Managerial Psychology*, no 25, pp. 578–595.
- Mustafa M., Gold M. (2013a) 'Chained to my Work'? Strategies to Manage Temporal and Physical Boundaries among Self-Employed Teleworkers. *Human Resource Management Journal*, vol. 23, no 4, pp. 413–429.

- Mustafa M., Gold M. (2013b) 'Work Always Wins': Client Colonisation, Time Management and the Anxieties of Connected Freelancers. *New Technology, Work and Employment*, no 28, pp. 197–211.
- Osnowitz D. (2005) Managing Time in Domestic Space: Home-Based Contractors and Household Work. *Gender and Society*, no 19, pp. 83–103.
- Raghuram S., Wiesenfeld B. (2004) Work–Nonwork Conflict and Job Stress among Virtual Workers. *Human Resource Management*, no 43, pp. 259–277.
- Sardeshmukh Sh., Sharma D., Golden T. (2012) Impact of Telework on Exhaustion and Job Engagement: A Job Demands and Job Resources Model. *New Technology, Work and Employment*, vol. 27, no 3, pp. 193–207.
- Strauss A., Corbin J. (2001) *Osnovy kachestvennogo issledovaniya: obosnovannaya teoriya, protsedury i tekhniki* [Basics of Qualitative Research Grounded Theory Procedures and Techniques], Moscow: Editorial URSS (in Russian).
- Strebkov D. O., Shevchuk A. V., Spirina M. O. (2015) Razvitie russkoyazychnogo rynka udalennoy raboty, 2009–2014 gg. (po rezul'tatam Perepisi frilanserov) [Development of Russian-language Market of Distant Work (by the Results of Census of Freelancers)]. *Analitika LESI* [LSES Analytic], iss. 16 (ed. V. V. Radaev), Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Strebkov D. O., Shevchuk A. V. (2015) Trudovye traektorii samozanyatykh professionalov (frilanserov) [Labor Trajectories of Self-employed Professionals (Freelancers)]. *Mir Rossii*, vol. 24, no 1, pp. 72–100 (in Russian).
- Shevchuk A. V. (2008) Samozanyatost' v informatsionnoy ekonomike: osnovnye ponyatiya i tipy [Self-Employment in the Information Economy: Basic Concepts and Types]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 9, no 1, pp. 51–64. Available at [http://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204940/ecsoc\\_t9\\_n1.pdf#page=51](http://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204940/ecsoc_t9_n1.pdf#page=51) (accessed 17 January 2016) (in Russian).
- Valcour P. M. (2007) Work-Based Resources as Moderators of the Relationship between Work Hours and Satisfaction with Work–Family Balance. *Journal of Applied Psychology*, no 92, pp. 1512–1523.
- Voydanoff P. (2005) Toward a Conceptualization of Perceived Work–Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, no 67, pp. 822–836.

**Received:** December 27, 2015

**Citation:** Monakhova I. (2016) Faktory udovletvorennosti balansom mezhdou rabotoy i semeynoy zhiznyu: na primere frilanserov [Factors of Satisfaction with Work–Life Balance: A Case of Freelancers], *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 17, no 1, pp. 30–61. Available at: <http://ecsoc.hse.ru/en/2016-17-1.html> (in Russian).