

Therefore, unlike pessimists, optimists tend to apply to such productive coping strategies as the search for the social support, confrontation, and self-control. The students who are pessimistic use to choose the unproductive strategies of avoidance behavior.

The conclusion on the role of optimism and the personal traits which are related to it in the process of overcoming the stressful situation was made.

It was defined that optimism promotes the constructive solution of the real life problems whereas pessimism is a predictor of the unproductive coping style.

**Key words:** optimism, pessimism, coping strategies, viability, self-efficacy, hope, despair, stress-resistance.

*Отримано: 11.08.2014 р.*

**УДК : 331.108.43 : 06.08 (477)**

*М.Г. Ткалич*  
tkalych@ua.fm

## **Розробка та апробація опитувальника з визначення балансу «робота – життя» персоналу організацій**

---

Tkalych M.H. Design and testing of a questionnaire to determine the «work – life» balance of personnel / M.H. Tkalych // Problems of Modern Psychology: Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / edited by S.D.Maksymenko, L.A.Onufriieva. – Issue 25. – Kamianets-Podilsky: Aksioma, 2014. – P. 506-517.

---

**М.Г. Ткалич. Розробка та апробація опитувальника з визначення балансу «робота – життя» персоналу організацій.** У статті проаналізовано підходи до вивчення проблеми поєднання роботи та особистого (сімейного) життя персоналом організацій. Розглянуто зарубіжні програми «work – life balance», які впроваджуються в роботу з персоналом організацій та дозволяють співробітникам гармонійно поєднувати роботу й особисте (сімейне, соціальне) життя. Визначено основні заходи цих програм (щодо графіка роботи, кількості робочих годин, дистанційної роботи, можливостей для персоналу з дітьми, особливо жінок) та позитивні наслідки їх реалізації. Представлено теоретичний конструкт опитувальника та його зміст. За допомогою факторного аналізу виокремлено основні складові балансу «робота – життя»: 1) баланс навантаження

(гармонійність розподілу часу та зусиль); 2) соціальні контакти (задоволеність спілкуванням, взаємодією та ставленням); 3) зміст і складність робочих завдань (рівень складності, кількість, відрядження); 4) планування робочого часу (участь персоналу в плануванні). Проаналізовано відмінності у складових балансу «робота – життя» персоналу державних та приватних підприємств різних сфер діяльності, а також гендерні особливості. Визначено наявність статистично значущого зв'язку між формою власності організації та складністю робочих завдань персоналу; між сферою діяльності підприємства та балансом навантаження, а також плануванням робочого часу персоналом. Залежності між статтю співробітників та означеними факторами (складовими балансу) не виявлено. Однак, встановлено статистично значущий зв'язок між балансом навантаження персоналу та сімейним станом співробітників.

**Ключові слова:** персонал організацій, конфлікт «робота – життя (сім'я)», програми «work – life balance», баланс «робота – життя», баланс навантаження, соціальні контакти, складність робочих завдань, планування робочого часу, гендерні відмінності.

**М.Г. Ткалич. Разработка и апробация опросника по определению баланса «работа – жизнь» персонала организаций.** В статье проанализированы подходы к изучению проблемы совмещения работы и личной жизни персоналом организаций. Рассмотрены зарубежные программы «work – life balance», которые внедряются в работу с персоналом организаций и позволяют сотрудникам гармонично совмещать работу и личную (семейную, социальную) жизнь. Определены основные мероприятия этих программ (по графику работы, количеству рабочих часов, дистанционной работы, возможностей для персонала с детьми, особенно женщин) и положительные последствия их реализации. Представлен теоретический конструкт опросника и его содержание. С помощью факторного анализа выделены основные составляющие баланса «работа – жизнь»: 1) баланс нагрузки (гармоничность распределения времени и усилий); 2) социальные контакты (удовлетворенность общением, взаимодействием и отношением); 3) содержание и сложность рабочих задач (уровень сложности, количество, командировки); 4) планирование рабочего времени (участие персонала в планировании). Проанализированы различия в составляющих баланса «работа – жизнь» персонала государственных и частных предприятий различных сфер деятельности, а также гендерные особенности. Определено наличие статистически значимой связи между формой собственности организации и сложностью рабочих задач персонала; между сферой деятельности предприятия и балансом нагрузки, а также планированием рабочего времени персоналом. Зависимости между полом сотрудников и обозначенными факторами (составляющими баланса) не выявлено. Однако, обнаружена статистически значимая связь между балансом нагрузки персонала и семейным положением сотрудников.

**Ключевые слова:** персонал организаций, конфликт «работа – жизнь (семья)», программы «work – life balance», баланс «работа – жизнь», ба-

ланс нагрузки, соціальні контакти, складність робочих задач, планування робочого часу, гендерні відмінності.

**Постановка проблеми.** Дослідники гендерного контексту діяльності сучасних організацій та організаційної взаємодії припускають, що гендерна нерівність є соціокультурним феноменом і тому також представлена в організаційному контексті. Рівень нерівності в організації залежить від: організаційної демографії, організаційної культури, формалізації процесу підбору кадрів та ін. [5; 8; 11; 18]. Внаслідок великої кількості чоловічого представництва у менеджменті організаційні практики занадто спрямовані на чоловіків, а, отже, впровадження програм, які дозволять зменшити цю нерівність, також залежить від кількості жінок у менеджменті.

На нашу думку, окрім зазначеного, важливою умовою подолання гендерної нерівності та надання рівних можливостей чоловікам і жінкам здійснювати професійну діяльність, розбудовувати власну кар'єру, підвищувати власний професійний рівень, є створення можливостей для поєднання роботи та всіх інших сторін власного життя персоналом організацій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** З точки зору зарубіжних дослідників (Y.-P. Chen et al. [6], R.M. Kanter [8], V.K. Lim et al. [9]), найбільш очевидна сукупність заходів подолання проблем нерівності та інших проблем гендерної взаємодії підпадає під так звану «політику дружнього щодо сім'ї місця роботи», яка передбачає низку реформ, які дозволять батькам певну гнучкість у врівноваженні роботи та сімейного життя [8].

Серед засобів реалізації політики дружнього щодо сім'ї місця роботи та подолання нерівності на робочому місці виокремлюють: інтервенційні стратегії у процедурах найму та просування по службі; ліквідацію «доріжки для матусь», а також різноманітних організаційних стратегій, які визначені в дослідженнях:

- впровадження у роботу організації моделі організаційних змін (*model of organizational change*) з метою демаргіналізації гендеру (гендер – це не лише про жінок, а і про чоловіків) та підвищення гендерної рівності шляхом інтеграції роботи і життя (*work – life integration*) та відмови від моделі «ідеального співробітника» (чоловік без сім'ї, дітей, домашніх обов'язків, який працює 24 години на добу) (S. Charlesworth et al. [5]) або моделі «чоловічої кар'єри» (C. Straub [14]).
- усунення перешкод у ланцюгу «робота – дім» (*work-to-home interference*); пошук ресурсів у ланцюгу «робота –

- сім'я», моніторинг задоволеності співробітників програмою балансу «робота – сім'я» (В. Beham et al. [2]);
- врахування сімейного стану співробітників та наявності або відсутності у них дітей (V.K. Lim et al. [9]); вирішення конфлікту між роботою та життям (*work – life conflict*) у незаміжних жінок без дітей (Е.А. Hamilton [7]);
  - врахування у кадровій стратегії факторів конфлікту «робота – сім'я»: особистісних (психологічна напруга), професійних (значні результати роботи), організаційних (широта рішень) та культурних (Т.К. Billing et al. [3]);
  - вирішення конфлікту «робота – сім'я» (*work – family conflict*): оплата декретної відпустки, відпустки по догляду за дитиною, лікарняних, виходу на пенсію та ін. (N.D. Allen et al. [1], Т.К. Billing et al. [3], V.K. Lim et al. [9], В. Wille et al. [17]);
  - впровадження програм підтримки сім'ї на рівні: політики організації (*family – supportive policy*) (N.D. Allen et al. [1]; організаційної культури (*family – supportive organizational culture*) (В. Beham et al. [2]); нагляду за підтримкою сім'ї (*family – supportive supervision*) (N.D. Allen et al. [1]);

Системним втіленням такої політики є «програми балансу робота – життя» (*work – life balance programmes*), які і сьогодні широко представлені в західних компаніях; організаціях та змістовно досліджуються вченими S. Charlesworth et al. [5], K.S. Lyness et al. [10], С. Straub [14], Ch. Waldstorm et al. [16] та ін. [18]. В Україні, на жаль, такі програми не впроваджуються в діяльність організацій на рівні офіційної кадрової політики.

Сутність цих програм полягає у впровадженні таких практик в організаціях, які дозволяють співробітникам гармонійно поєднувати роботу і особисте (сімейне, соціальне) життя: гнучкий графік роботи, менша кількість робочих годин, розподіл одного місця роботи на двох (*job-sharing*); дистанційна робота, організація програм догляду за дітьми, спеціальні «материнські» заходи, високий рівень залученості у виконання множинних ролей.

Впроваджені практики передбачають: рівні можливості влаштування на роботу, програми балансу між роботою і сім'єю, корпоративні програми позитивних дій, але найкращий варіант – надійні практики гендерної рівності.

Як показують зарубіжні дослідження, результатами впровадження програм «work – life balance» є відсутність конфліктів «робота – сім'я», підвищення задоволеності працею, підвищен-

ня рівня робочої етики, формування мотивації, запобігання абсентеїзму, плинності кадрів, ефективного виконання та задоволеність множинними ролями, загальне підвищення задоволеності балансом «робота – життя» [7; 10; 15; 18].

**Мета статті** полягає у розробці та апробації опитувальника з визначення балансу «робота-життя» персоналу сучасних українських організацій.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** При розробці нашого опитувальника ми спиралися як на визначені вище результати теоретичних та експериментальних досліджень проблеми, так і безпосередньо на розроблені діагностичні конструкти у роботах N.D. Allen et al. [1], R. Burke [4], Y.-P. Chen et al. [6], D. Stork et al. [13], Ch. Waldstorm et al. [16].

Нами було сформульовано твердження, які відображають різноманітні характеристики балансу «робота – сім'я» (див. табл. 1).

Респондентам пропонувалося оцінити кожне з тверджень за шкалою: 1 – повністю не згоден, 2 – трішки згоден, 3 – згоден майже наполовину, 4 – згоден наполовину, 5 – згоден більше ніж наполовину, 6 – згоден майже повністю, 7 – згоден повністю. Отже, максимальна оцінка – 7 балів, мінімальна – 1 бал.

Апробація опитувальника відбувалася за участі персоналу підприємств м. Запоріжжя, м. Дніпродзержинська та м. Києва. Вибірка дослідження:  $n = 816$ , з них жінки ( $n = 612$ ), вік досліджуваних від 19 років до 71 року ( $M = 38$ ). Освіта – середня (16,3%), середньо-спеціальна (21,9%), вища – 61,8%. Сімейний стан: не одружені (26,5%), одружені – 60,9%, розлучені – 10,6%, вдівці – 2%. Організації та підприємства державної ( $n = 394$ ) та приватної ( $n = 422$ ) форм власності. Галузеві сфери діяльності організацій та підприємств: виробнича ( $n = 138$ ), промислова ( $n = 102$ ), освітня ( $n = 114$ ), медична ( $n = 86$ ), соціально-правового захисту населення ( $n = 92$ ), транспорту та зв'язку ( $n = 80$ ), фінансова ( $n = 78$ ), послуг ( $n = 82$ ) та інші ( $n = 44$ ).

Загальні результати (середні оцінки тверджень опитувальника) відображені у таблиці 1.

*Таблиця 1*

**Середні оцінки (M) тверджень опитувальника**

№	Твердження опитувальника	M	M державна	M приватна	M жінки	M чоловіки
1	Я не можу відділити роботу від вільного часу	2.89	3.15***	2.65***	2.89	2.90



2	Я доступний для роботи 24 години на добу	2.97	3.20	2.73	2.85	3.33
3	Я думаю про роботу, коли я не на роботі	3.49	3.59	3.30	3.54	3.33
4	Мені складно виділити час для відпустки	3.09	2.84*	3.20*	2.94	3.56
5	Працюючи, мені важко задовольняти моє бажання спілкуватися з родиною та мати вільний час	3.29	3.42	3.19	3.21	3.55
6	Я впливаю на зміст моєї роботи	4.31	4.44	4.09	4.28	4.40
7	Я можу вільно планувати свою роботу	4.09	4.11	3.94	4.09	4.11
8	Моя робота цікава та складна	5.06	5.15	4.95	5.08	5.01
9	Моя робота передбачає відрядження	2.5	2.42	2.51	2.21**	3.34**
10	За потреби я можу взяти відгул	4.97	4.70	5.15	4.97	4.97
11	У мене занадто багато робочих завдань	4.64	4.84*	4.45*	4.66	4.56
12	Мені доводиться мати справу з багатьма проблемами протягом робочого дня	4.54	4.76**	4.38**	4.53	4.55
13	Мої найближчі колеги також і мої друзі	4.65	4.84	4.47	4.62	4.75
14	Мій керівник підтримує мене	4.91	4.94	4.81	4.88	4.99
15	Я не почувуюся самотнім на роботі	5.36	5.40*	5.24*	5.44	5.09
16	Робота задовільняє мою потребу у соціальних контактах	4.99	5.04	4.89	4.99	4.97

min = 1 / max = 7; \*\*\* p < .001; \*\* p < .01; \* p < .05

Отже, статистично значуща різниця ( $p < 0,001$ ) спостерігається у питаннях про неможливість відділити роботу від особистого життя у персоналу державних та приватних підприємств: на державних підприємствах ситуація з цим складніша (3,15), ніж на приватних (2,65). В питанні про можливість виділити час для відпустки, навпаки, персоналу приватних підприємств це важче (3,20), ніж персоналу державних (2,84), ( $p < 0,05$ ). Інші проблеми, пов'язані із балансом «робота – життя» персоналу державних підприємств вирішувати складніше: у них більше робочих завдань (4,84 проти 4,45 у приватних,  $p <$

0,05), вони мають справу з більшою кількістю проблем протягом робочого дня (4,76 проти 4,38 у приватних,  $p < 0,01$ ). Але персонал державних підприємств почувається менш самотнім на роботі порівняно з персоналом приватних підприємств (5,40 проти 5,24,  $p < 0,05$ ).

Що стосується сфери діяльності підприємства або організації, то статистично значуща різниця ( $p < 0,01$ ) була виявлена лише у відповідях на питання «Я впливаю на зміст моєї роботи» та «Я можу вільно планувати роботу».

Низький рівень впливу на зміст своєї роботи має 34,9% персоналу медичної сфери і лише 4,4% персоналу сфери соціально-правового захисту населення. Високий рівень мають 63,1% співробітників сфери соціально-правового захисту населення та лише 17,5% співробітників промислової сфери.

Мають змогу вільно планувати свою роботу 50% персоналу сфери соціально-правового захисту населення та лише 15,8% персоналу сфери освіти, 18% фінансової сфери та 18,8% виробничої. Не мають такої змоги 35,1% персоналу сфери освіти і лише 10% персоналу сфери транспорту і зв'язку та 15,2% сфери соціально-правового захисту населення.

Такі результати пояснюються специфікою сутності професійної діяльності та робочими обов'язками персоналу у різних сферах.

За гендерною ознакою статистично значуща різниця отримана лише у питанні про відрядження. Чоловікі частіше їздять у відрядження (3,34), ніж жінки (2,21),  $p < 0,01$ .

Наступним кроком в аналізі результатів опитування було проведення факторного аналізу тверджень методом головних компонентів, в результаті якого були визначені 4 фактори (56,3% загальної дисперсії).

Отже, до першого фактора (26,4% дисперсії) увійшли такі твердження: «Я не можу відділити роботу від вільного часу» (0,766), «Я доступний для роботи 24 години на добу» (0,740), «я думаю про роботу, коли я не на роботі» (0,687), «Мені складно виділити час для відпустки» (0,721), «працюючи, мені важко задовольняти моє бажання спілкуватися з родиною та мати вільний час» (0,700). Ці твердження, на нашу думку, характеризують баланс навантаження між роботою і особистим (сімейним) життям співробітників. Чим вищий показник за твердженнями цієї групи, тим менший баланс навантаження відчуває співробітник, а отже, можна говорити про те, що його робоче навантаження та особисте життя не збалансовано.

До другого фактора (14% дисперсії) входять такі: «Мої найближчі колеги також і мої друзі» (0,715), «мій керівник підтримує мене» (0,696), «я не почуваюся самотнім на роботі» (0,830), «робота задовільняє мою потребу у соціальних контактах» (0,672). Ці твердження відображають *соціальні контакти* співробітників. Чим вищий показник за цим фактором, тим більше робота задовільняє потребу у соціальних контактах співробітників, а, отже, вони характеризуються як гармонійні та позитивні.

Третій фактор (8,86% дисперсії) представлений такими твердженнями: «Моя робота цікава та складна» (0,512), «Моя робота передбачає відрядження» (0,487), «У мене занадто багато робочих завдань» (0,781), «Мені доводиться мати справу з багатьма проблемами протягом робочого дня» (0,868), які відображають *зміст і складність робочих завдань* співробітників. Високі показники за цим фактором відображають високий рівень складності робочих завдань, з якими змушені стикатися співробітники.

У четвертий фактор (6,99% дисперсії) увійшли такі твердження: «Я впливаю на зміст моєї роботи» (0,547), «Я можу вільно планувати свою роботу» (0,821), «За потреби я можу взяти відгул» (0,512), які можна об'єднати у *планування робочого часу* співробітниками організацій. Високі показники відображають високий рівень участі персоналу у плануванні їх робочого часу.

Отже, маємо 4 групи тверджень, які відображають баланс «робота – життя»: співробітників сучасних організацій: 1) *баланс навантаження*; 2) *соціальні контакти*; 3) *зміст та складність робочих завдань*; 4) *планування робочого часу*.

Проаналізуємо результати дослідження балансу «робота – життя» з урахуванням отриманих факторів за такими характеристиками, як форма власності підприємства та сфера діяльності організації або підприємства. Також визначимо залежність балансу «робота – життя» від статі співробітників та їх сімейного стану, оскільки загалом в нашому дослідженні акцент зроблений саме на гендерних особливостях організаційної взаємодії.

Аналіз залежності між формою власності організації (державної або приватної) та визначеними нами факторами не показав статистично значущих зв'язків між цими параметрами за виключенням третього фактора (зміст і складність робочих завдань). Високий рівень складності робочих завдань спостерігається у 31,2% співробітників державних організацій і лише у 19,6% персоналу приватного сектора ( $\chi^2 = 7,06$ ,  $p < 0,05$ ).



Також було знайдено залежність між сферою діяльності підприємства або організації (виробнича, промислова, освітня, медична, соціально-правового захисту населення, транспорту та зв'язку, фінансова, сфера послуг) та визначеними параметрами балансу «робота – життя».

Існує статистично значущий зв'язок ( $\chi^2 = 58,51$ ,  $p < 0,001$ ) між балансом навантаження персоналу та сферою діяльності організації. Високий баланс навантаження персоналу спостерігається на промислових підприємствах (46%) і лише у 9,8% персоналу сфери послуг. Низький баланс навантаження має персонал сфери послуг (51,2%) та соціально-правового захисту населення (41,3%) і лише 7,7% персоналу фінансових організацій, 10% промислових підприємств та 14,5% виробничих підприємств.

Також існує статистично значущий зв'язок ( $\chi^2 = 36,6$ ,  $p < 0,01$ ) між плануванням робочого часу персоналом і сферою діяльності організації.

Низький рівень участі персоналу у плануванні власного робочого часу спостерігається у 39,1% персоналу виробничих підприємств, 37,2% медичних та 33,3% освітніх установ та лише у 10,9% персоналу сфери соціально-правового захисту населення, сфери транспорту та зв'язку (12,5%), фінансової сфери (12,8%). В той час як високий рівень планування має персонал у сфері соціально-правового захисту населення (37%) та сфері послуг (31,7%) і лише 14% персоналу освітньої сфери та 17,5% сфери транспорту та зв'язку.

Що стосується особливостей соціальних контактів персоналу в різних сферах діяльності організації, то статистично значущої різниці виявлено не було, однак, варто зазначити, що низький рівень соціальних контактів має персонал сфери послуг (36,6%) та лише 10% персоналу сфери транспорту і зв'язку. 37,5% персоналу цієї сфери мають високий рівень соціальних контактів, в той час як такий самий рівень мають лише 17,9% співробітників фінансової сфери.

Також не знайдено статистично значущого зв'язку між сферою діяльності організації та змістом і складністю робочих завдань, однак відзначимо, що високий рівень складності має персонал сфери соціально-правового захисту населення (37%) та освіти (31,6%). Такий рівень спостерігається лише у 15,9% персоналу виробничої сфери та 20,5% фінансової сфери.

Як показав аналіз, залежності між статтю та означеними факторами (складовими балансу) не виявлено. Однак, встановлено статистично значущий зв'язок ( $\chi^2 = 14,82$ ,  $p < 0,01$ ) між балансом навантаження персоналу та їх сімейним станом. Низький

баланс мають 41,9% розлучених співробітників і лише 21,3% неодружених та 23,9% одружених співробітників.

**Висновки.** Програми «work – life balance», які впроваджені в роботу з персоналом в сучасних організаціях за кордоном, були використані нами для розробки опитувальника з визначення балансу «робота – життя» у персоналу українських організацій з подальшою його апробацією (n = 816). За допомогою факторного аналізу отриманих даних були виокремлені основні складові балансу «робота – життя»: 1) баланс навантаження (гармонійність розподілу часу та зусиль); 2) соціальні контакти (задоволеність спілкуванням, взаємодією та ставленням); 3) зміст і складність робочих завдань (рівень складності, кількість, відрядження); 4) планування робочого часу (участь персоналу у плануванні). Визначено наявність статистично значущого зв'язку між формою власності організації та складністю робочих завдань персоналу; між сферою діяльності підприємства та балансом навантаження, а також плануванням робочого часу персоналом. Залежності між статтю та означеними факторами (складовими балансу) не виявлено. Однак, виявлено статистично значущий зв'язок між балансом навантаження персоналу та їх сімейним станом.

Як зазначалося вище, в Україні такі програми не впроваджуються в діяльність організацій на рівні офіційної кадрової політики. Тому подальшим кроком нашого дослідження буде розробка і впровадження гендерно-орієнтованих програм особистісно-професійного розвитку персоналу в роботу декількох українських організацій із урахуванням результатів цього та інших наших експериментальних досліджень.

#### **Список використаних джерел**

1. Allen N.D., Lapierre M.L., Spector P.E. The link between National Paid Leave Policy and work-family conflict among married working parents // *Applied Psychology: an International Review*. – 2014. – 63 (1). – P. 5-28.
2. Beham B., Drobnic S., Prag P. The work-family interface of service sector workers: a comparison of work resources and professional status across five European countries // *Applied Psychology: an International Review*. – 2014. – 63 (1). – P. 29-61.
3. Billing T.K. Work-Family Conflict and Organisationally Valued Outcomes: The Moderating Role of Decision Latitude in Five National Contexts/ T.K. Billing, R.S. Bhagat, E. Babakus, B. Krishnan // *Applied Psychology: an International Review*, 2014, 63 (1), P. 62-95.

4. Burke R. Are families a career liability?/ R. Burke // *Women in Management Review*. – 1999. – Volume 14. – Number 5., – P. 159-163.
5. Charlesworth S. Getting gender on the agenda: the tale of two organizations / S. Charlesworth, M. Baird// *Women in Management Review*. – 2007. – Volume 22. – No 5. – P. 391-404.
6. Chen Y-P. Family Role Performance: Scale Development and Validation/ Y-P. Chen, M. Shaffer, M. Westman, Sh. Chen, M. Lazarova, S. Reiche // *Applied Psychology: an International Review*, 2014. – 63 (1). – P. 190-218.
7. Hamilton E.A. Understanding the work-life conflict of never-married women without children / E.A. Hamilton, J.R. Gordon, K.S. Whelan-Berry// *Women in Management Review*. – 2006. – Volume 21. – Number 5. – P. 393-415.
8. Kanter R.M. Men and Women of the Corporation /R.M. Kanter. – N.Y.: Basic Books, 1993.
9. Lim V.K.G., Kim T-Y. The Long Arm of the Job: Parents' Work-Family Conflict and Youths' Work Centrality // *Applied Psychology: an International Review*, 2014, 63 (1), P. 130-150.
10. Lyness K.S., Judiesch M.K. Gender Egalitarianism and Work-Life Balance for Managers: Multisource Perspectives in 36 Countries // *Applied Psychology: an International Review*. – 2014. – 63 (1). – P. 96-129.
11. Melamed T. Barriers to Women's Career Success: Human Capital, Career Choices, Structural Determinants, or Simply Sex Discrimination // *Applied Psychology: an International Review*. – 1995. – 44 (4). – P. 295-314
12. Metz I. Organizational Factors, Social Factors, and Women's Advancement // *Applied Psychology: an International Review*. – 2009. – 58 (2). – P. 193-213.
13. Stork D., Wilson F. The new workforce reality: insights for today, implications for tomorrow // *Simmons School of Management [Электронный ресурс]*. – Режим доступа: [www.simmons.edu/som/research/centers/cgo/publications/index.php](http://www.simmons.edu/som/research/centers/cgo/publications/index.php)
14. Straub C. A. comparative analysis of the use of work-life balance practices in Europe / C. A. Straub// *Women in Management Review*. – 2007. – Vol. 22. – No. 4. – P. 289-304.
15. Tombari N. The work-family interface at Royal Bank Financial Group: successful solutions – a retrospective look at lessons learned / N. Tombari, N. Spinks// *Women in Management Review*. – 1999. – Volume 14. – Number 5. – P. 186-193.

16. Waldstrom Ch. Social relations among managers: old boys and young women's networks / Ch. Waldstrom, H. Madsen // *Women in Management Review*. – 2007. – Vol. 22. – No. 2. – P. 136-147.
17. Wille B. Big Five Traits and Intrinsic Success in the New Career Era: A 15-Year Longitudinal Study on Employability and Work-Family Conflict / B. Wille, F. De Fruyt, M. Feys // *Applied Psychology: An International Review*. – 2013. – 62(1). – P. 124-156.
18. *Work-Life Balance. A psychological Perspective* / Edited by F. Jones, R.J. Burke, M. Westman. – New York: Psychology Press, 2008. – 320 p.

**M.H. Tkalych. Design and testing of a questionnaire to determine the «work – life» balance of personnel.** In the article the approaches to the study of the combination of work and personal (family) life of personnel of the organizations are analyzed. In the paper there are also described the «work – life balance programs» in foreign organizations (such as family – supportive policy, family – supportive organizational culture, family – supportive supervision), which were used in HR and allowed employees to combine work and personal (family, social) life harmoniously. The main activities of the program (on schedule, working hours, distance work, opportunities for personnel with children, especially women) and the positive effects of their implementation (absence of work – family conflicts, increasing satisfaction with work, increased labor ethics, building motivation, prevent absenteeism and turnover) were analyzed.

The theoretical construct of the questionnaire and its contents were presented. Using factor analysis we singled out the main components of the «work – life» balance: 1) load balance (allocation of time and effort); 2) social contacts (satisfaction with communication, interaction and attitude); 3) the content and complexity of the job (level of difficulty, number of tasks, business trips); 4) planning of work (participation of the personnel in planning their work). In the article there are also analyzed the differences in the components of the «work – life» balance of personnel of public and private enterprises of various spheres of activity and also analyzes gender differences of the balance. A statistically significant relationship was determined between the type of ownership of organization and complexity of personnel's work; between the sphere of activity of the company and load balance and planning by personnel their work hours. Dependencies between gender and definite factors (components of the balance) haven't been identified. However, statistically significant relationship was determined between load balance of personnel and their marital status.

**Key words:** personnel of organizations, work – life (family) conflict, work – life balance program, work – life balance, load balance, social contacts, job complexity, work scheduling, gender differences.

*Отримано: 21.06.2014 р.*