

Баланс между работой и личной жизнью как фактор психологического благополучия

Научный руководитель – **Онучин Андрей Николаевич**

Джамаладдинова Гюнель Султан гызы

Студент (магистр)

Бакинский филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова,
Факультет психологии, Баку, Азербайджан
E-mail: gunelcamaladdinova@gmail.com

Психологическая связь сотрудников с их работой приобрела решающее значение в экономике информации и услуг XXI века. Чтобы эффективно конкурировать, компании должны не только привлекать лучших специалистов, но и вдохновлять сотрудников на то, чтобы они могли в полной мере использовать свои возможности в своей работе. Им нужны сотрудники, которые чувствуют себя энергичными и преданными делу.

В наши дни баланс между работой и личной жизнью может показаться невозможным. Современные технологии делают работников доступными круглосуточно. Опасение потери работы стимулирует работников работать долгие часы. В опросе, проведенном Harvard Business School, 94% работающих специалистов сообщили, что работают более 50 часов в неделю, и почти половина из них сказали, что они работали более 65 часов в неделю. [7]

Существует несколько определений понятия баланса между работой и личной жизнью, которые рассматривают данную конструкцию с различных точек зрения: как разнообразие ролей, как равенство между несколькими ролями, как удовлетворенность между несколькими ролями, как осуществление ролевого различия между несколькими ролями, как отношения между конфликтом и содействием, как воспринимаемый контроль между несколькими ролями и т.д.

Мы опираемся на определение, предложенное Стивом Флитвудом, в котором утверждается, что баланс между работой и личной жизнью заключается в том, что люди имеют определенный контроль над тем, когда, где и как они работают. [4] Таким образом, если человек может сократить свои рабочие часы, например, чтобы проводить время со своим новорожденным ребенком, это может восприниматься как эффективный баланс между работой и личной жизнью.

В противном случае мы имеем дело с понятием трудоголизма. Трудоголиков можно описать несколькими основными критериями: 1) большую часть своего времени они посвящают работе, даже, если в этом нет необходимости; 2) с нежеланием завершают работу и постоянно думают о ней; 3) они работают не только на рабочем месте, но и везде. [6]

Понятию трудоголизма мы противопоставляем понятие вовлеченности. Вовлеченность - это позитивное отношение работника к своей работе, которое определяется энергичностью, преданностью и погруженностью. [5]

В отличие от трудоголиков, вовлеченные сотрудники достигают здорового баланса между работой и личной жизнью.

Было установлено, что отсутствие баланса между работой и личной жизнью оказывает негативное влияние на некоторые аспекты психологического благополучия. Под психологическим благополучием мы рассматриваем ощущение субъективного счастья и удовлетворенности жизнью. Это выражается постоянным сбалансированным взаимодействием позитивного и негативного аффекта. [2]

В рамках данной работы, мы рассматриваем два аспекта психологического благополучия: удовлетворенность жизнью и удовлетворенность работой.

Удовлетворенность жизнью относится к личному суждению человека о благополучии и качестве жизни на основе его или ее собственных критериев. [3]

Удовлетворенность работой представляет собой чувство, которое возникает в результате осознания того, что работа обеспечивает материальные и психологические потребности. [1]

Исходя из всего вышесказанного, мы рассматриваем распределение личных ресурсов между профессиональной деятельностью и личной жизнью как фактор психологического благополучия.

Источники и литература

- 1) Aziri B. Job Satisfaction: A literature review management // Research and practice, 2011. №3. P.77-86.
- 2) Bradburn N. The Structure of Psychological Well-Being. Chicago: Aldine Pub. Co., 1969.
- 3) Diener E., Emmons R. A., Larsen R. J., Griffin S. The Satisfaction with Life Scale // Journal of Personality Assessment, 1985. №49. P.71–75.
- 4) Fleetwood S. Why work–life balance now? // The International Journal of Human Resource Management, 2007. №18. P.387–400.
- 5) Schaufeli W., Bakker A. Utrecht Work Engagement Scale // Occupational Health Psychology Unit, Preliminary Manual, November 2003. P.58.
- 6) Scott K. S., Moore K. S., Miceli M. P. An exploration of the meaning and consequences of workaholism // Human Relations, 1997. №50. P. 287-314.
- 7) Hbr.org: <https://hbr.org/2009/10/making-time-off-predictable-and-required>