

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ВЛИЯНИЯ БАЛАНСА
МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ НА
ВОВЛЕЧЕННОСТЬ В РАБОТУ**

Жалилов Хафиз Наимович

Главный специалист Министерства высшего образования,
науки и инноваций Республики Узбекистан

E-mail: hafiz.jalilovjan@gmail.com

АННОТАЦИЯ

Баланс между работой и личной жизнью и вовлеченность сотрудников считаются факторами или катализаторами, способными обеспечить непрерывный рост организации. Следовательно, дисбаланс между работой и личной жизнью вызывает более высокий стресс, что может привести к увеличению текучести кадров среди сотрудников. Таким образом, способность сотрудников достичь баланс между работой и личной жизнью при организационной поддержке должна привести к более высокой вовлеченности в работу, приверженности и повышению производительности труда.

***Ключевые слова.** баланс между работой и личной жизнью, вовлеченность в работу, организация, работник.*

**PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE IMPACT OF WORK-
LIFE BALANCE ON JOB ENGAGEMENT**

Jalilov Hafiz Naimovich

Head specialist of the Ministry of Higher Education, Science and Innovation of
the Republic of Uzbekistan

E-mail: hafiz.jalilovjan@gmail.com

ABSTRACT

Work-life balance and employee engagement are considered to be factors that capable of sustaining the growth of an organization. Consequently, work-life imbalance causes higher stress, which can lead to higher employee turnover. Thus, the ability of employees to achieve work-life balance with organizational support should lead to higher job engagement, commitment, and higher productivity.

Key words. *work-life balance, job engagement, organization, employee.*

Концепция баланса между работой и личной жизнью становится все более популярной темой при обсуждении занятости. Баланс между работой и личной жизнью означает, что сотрудник достигает баланса между работой, домом и другими жизненными ролями [6]. Баланс между работой и личной жизнью необходим для достижения психологической, эмоциональной и когнитивной стабильности сотрудников, что способствует организационной эффективности. Многие организации в новейшей истории разработали стратегию вознаграждения за долгий рабочий день и организационную приверженность, что, таким образом, привело к конфликту между работой и личной жизнью (определяемому как неспособность разделить время между личной жизнью и работой), что приводит к истощению и стрессу среди сотрудников. Плохой баланс между работой и личной жизнью негативно сказывается на здоровье и благополучии сотрудников, а также на эффективности организаций [5]. Следовательно, дисбаланс между работой и личной жизнью вызывает более высокий стресс, который также может привести к увеличению текучести среди сотрудников [4]. Таким образом, способность сотрудников достигать баланса между работой и личной жизнью при организационной поддержке должна привести к более высокой вовлеченности в работу, большей приверженности и лучшей производительности труда.

Эндрю и Софиан (2012) предложили личное участие происходит, когда люди приносят свое личное “я” в выполнение своих рабочих ролей. Вовлеченные сотрудники выражают свое подлинное “я” через физическую

вовлеченность, когнитивное осознание и эмоциональные связи. И наоборот, многие люди в настоящее время не имеют возможности выбрать свою идеальную работу и вынуждены работать по найму. Без свободы выбора работы сотрудники могут чувствовать меньше страсти и ответственности по отношению к работе. Невовлеченные сотрудники дистанцируются от своих ролей и подавляют свое личное участие в физических, когнитивных и эмоциональных аспектах своей работы. Если такая ситуация затянется и не будут предприняты решительные меры для решения проблемы баланса между работой и личной жизнью, это может привести к высокой текучести кадров и смене работы среди сотрудников [4]. Косвенно это влияет не только на организационную эффективность, но и на экономику страны в целом.

Исследования неизменно показывают, что сотрудники часто сталкиваются с конфликтом между работой и личной жизнью. Баланс между работой и личной жизнью коренится в потребности работника найти здоровый баланс между желанием в полной мере участвовать в рынке труда и отдавать лучшее близким — по сути, между своей профессией и личными обязанностями. Таким образом, баланс между работой и личной жизнью в его явном значении определяется как приемлемый уровень участия в различных ролях в жизни человека. Простые исследования показали, что баланс между работой и личной жизнью связан с более высоким уровнем удовлетворенности работой, удовлетворенностью жизнью и улучшением психического здоровья [3]. Чем больше контроля сотрудники чувствуют над своей жизнью, тем больше они могут сбалансировать и посвятить себя работе и семье.

Следовательно, вовлеченность сотрудников определяется как положительное отношение сотрудника к организации и ее ценностям. Вовлеченный сотрудник знает о бизнес-контексте и работает с коллегами над повышением производительности на работе на благо организации.

Простые исследования показывают, что результаты вовлеченности сотрудников помогают увеличить удержание и производительность, удовлетворенность клиентов, прибыльность и удовлетворенность работой, что

очень положительно для организации [2]. Другими словами, заинтересованные сотрудники хорошо отзываются о работе в организации, остаются в ней и стараются прилагать дополнительные усилия.

ЛИТЕРАТУРЫ

1. Andrew, O. C., & Sofian, S. (2012). Individual factors and work outcomes of employee engagement. *Procedia-Social and behavioral sciences*, 40, 498-508.

2. Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*, 63(3), 308.

3. Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373

4. Kumara, J. W. N. T. N., & Fasana, S. F. (2018). Work life conflict and its impact on turnover intention of employees: The mediation role of job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(4), 478-484.

5. Shaffer, M. A., Sebastian Reiche, B., Dimitrova, M., Lazarova, M., Chen, S., Westman, M., & Wurtz, O. (2016). Work-and family-role adjustment of different types of global professionals: Scale development and validation. *Journal of International Business Studies*, 47, 113-139.

6. Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146.