

Баланс работы и вне рабочих сфер жизни, как фактор нарушения психологического контракта (на примере субъектов труда).

Научный руководитель – Базаров Тахир Юсупович

Икромова Ферузахон Ахмаджоновна

Студент (бакалавр)

Филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова в
г.Ташкенте, Ташкент, Узбекистан

E-mail: ikramovaferuza1006@gmail.com

В современных условиях стремительного развития информационных технологий и интенсификации трудовых процессов наблюдается стирание границ между профессиональной и личной жизнью. Это приводит к тому, что работники всё чаще сталкиваются с трудностями в поддержании баланса между работой и другими сферами жизни. Исследования в данном направлении привлекают внимание в первую очередь работодателей, ведь теперь баланс работы и вне рабочих сфер жизни выступает определяющим фактором оценки привлекательности компании наравне со справедливостью оплаты труда. Согласно кросскультурному исследованию, проведённому в 2023 году среди 35 000 работающих людей, 61% работников отказались бы от предложения о работе, которое нарушает баланс между работой и личной жизнью [6]. На личностном уровне нарушение баланса приводит к профессиональному выгоранию, депрессии, низкой удовлетворённости жизнью, зависимости от психоактивных веществ, а на организационном уровне — низкой удовлетворённости работой, снижению эффективности и абсентеизму [2].

Если понятие «работа» имеет границы, то непонятно, что подразумевается под «личностной сферой», которая может включать в себя семью, хобби, здоровье, увлечения и друзей. Люди могут осознавать потребность в балансе, но, не имея определённого эталона распределения ресурсов между разными сферами, зачастую не представляют, как его достичь и какие личные качества для этого важны. Дж. Гринхаус предлагает трёхкомпонентную теорию баланса, которая включает в себя баланс времени и вовлечённости в рабочую и вне рабочие сферы жизни, а также удовлетворённость этими сферами [2]. Такая формула позволяет объективно оценить баланс, однако не даёт полной картины психологических детерминант.

В. А. Штроо и А. А. Козьяк выделяют три компонента: ценности (приоритеты человека в разные периоды жизни), удовлетворенность текущим балансом работы и личной жизни, а также представления об идеальном соотношении этих сфер с учетом общественных норм, которые постоянно изменяются. Авторы предлагают дальнейшие исследования баланса базировать на динамической смысловой системе Д.А. Леонтьева [4]. Поэтому в нашем исследовании, мы рассматриваем баланс как смысловой конструкт для реализации предназначения человека, его аутентичности, выступающей личностной ценностью. Данная ценность систематизирует приоритеты личности относительно вклада психологических ресурсов в разные сферы жизнедеятельности. На пути достижения самореализации, развития способностей самовыражения человек ищет ответы на вопросы: «Зачем я здесь?», «Зачем я работаю?», «В какой сфере жизни я хочу преуспеть на данный момент жизни?».

Согласно главной гипотезе нашего исследования, для людей, имеющих ценность поддержания баланса работы и вне рабочих сфер жизни, его нарушение может выступать фактором нарушения психологического контракта. Психологический контракт — это имплицитные ожидания работника о взаимных обязательствах с работодателем и организацией. В отличие от формального контракта, закреплённого в документах и имеющего

четкие условия, психологический контракт отражает реальные чувства, эмоции и смысловую наполненность трудового процесса. Он отражает индивидуальную оценку рабочих отношений, выполняет прогностическую функцию и изменяется под влиянием производственной среды. Из-за своей субъективности подвержен изменениям и нарушениям [3].

Данный термин впервые предложен Крисом Арджирисом в 1960 годах, и подразумевал под собой устойчивые предположения работающих людей относительно деятельности. Такая форма психологического контракта была основана на стабильности, лояльности и социальной ответственности, где работодатели предлагали длительные условия труда и карьерный рост в обмен на преданность и дисциплину работников. Контрактные отношения были формализованными, а управление карьерой зависело от организации, вследствие чего был сильно нарушен силовой баланс между сотрудником и работодателем.

Однако, после 90-х годов глобальные экономические и технологические изменения привели к росту нестабильности трудовых отношений, что усилило интерес исследователей к динамике и изменению содержания психологического контракта. Современная форма психологического контракта ориентирована на гибкость, рыночную ценность навыков и индивидуальную ответственность. Работники стремятся к инновациям и высокой продуктивности, работодатели обеспечивают лишь достойное вознаграждение без гарантий долгосрочного трудоустройства. Карьерный рост теперь зависит от персонального развития и конкурентоспособности [1]. Поэтому прозрачность и четкость заключения психологического контракта в начале трудовых отношений будет способствовать высокой мотивации и вовлеченности, снижению конфликтов и стрессов и долгосрочной лояльности к организации [5].

Ввиду своей динамичности, психологический контракт проходит фазы формирования ожиданий, ранней социализации, корректировки и стабилизации, поскольку взаимодействие сторон постоянно изменяется. Этот процесс становится особенно актуальным, когда старые правила теряют эффективность, требуя рефлексии и пересмотра договоренностей. В такие моменты у работника может возникнуть потребность в балансе работы и вне рабочих сфер жизни, поскольку он становится ключевым условием комфортного взаимодействия и поддержания устойчивого психологического контракта [5]. Всё вышесказанное подтверждает значимость изучения взаимосвязи между представленными конструктами, что и составляет основу нашего продолжающегося исследования.

Источники и литература

- 1) 1. Казанцева Ю. Б. Эволюция социальных обязательств и ожиданий работников бизнес-организаций в контексте теории психологического контракта // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 17 (346). Философия. Социология. Культурология. Вып. 33. С. 83–90.
- 2) 2. Моспан А.Н., Осин Е.Н., Иванова Т.Ю. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 2. С. 8–29
- 3) 3. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды // Вестник ТвГУ, Серия «Педагогика и психология». 2015. № 1. С. 18-32
- 4) 4. Штроо В.А., Козяк А.А. Личностный смысл баланса между работой и личной жизнью // «Мир психологии» Научно-методический журнал №3(83) 2015
- 5) 5. Rousseau D.M., Hansen S.D., Tomprou M. A dynamic phase model of psychological contract processes. // J Organ Behav. 2018; 1-18

- 6) 6. URL:https://workforceinsights.randstad.com/hubfs/Workmonitor/2023/Randstad_Workmonitor_2023.pdf?hsLang=nl