ECHILIBRUL MUNCĂ–FAMILIE ŞI ROLUL SUPORTULUI SOCIAL

Tatiana TURCHINĂ

Cercetătorii au recunoscut de mult timp că munca şi familia nu sunt „sfere separate", dar sunt domenii interdependente sau roluri cu limite „permeabile" (Kanter, 1977; Pleck, 1977). Unii cercetători au mers dincolo de recunoaşterea acestei legături spre promovarea iniţiativei care permite familiilor ce muncesc să integreze aceste domenii (Bailyn, Drago, Kochan, 2001). Alţii şi-au exprimat îngrijorarea faţă de estomparea limitelor dintre muncă şi familie, în special la angajaţii care integrează prea mult munca în viaţa lor privată. Şi aceasta se datorează acordurilor existente în realizarea muncii la domiciliu. Totodată, utilizarea tehnologiilor mobile au tendinţa de a păstra locul de muncă în mod constant accesibil (Chesley, Moen & Shore, 2001; Galinsky & Kim, 2000; Shamir, 1992) [2].

Echilibrul dintre viaţa profesională şi cea personală nu înseamnă 8 ore la muncă, 8 ore repaus şi 8 ore somn. În mod cert nu este vorba de o împărţire matematică, care distribuie timpul unei zile în cantităţi egale, pentru că munca şi viaţa privată se suprapun şi interacţionează continuu. Nu este vorba nici de un echilibru rigid, fixat o dată pentru totdeauna, în condiţiile în care viaţa înseamnă schimbare, iar ceea ce este potrivit astăzi s-ar putea să nu mai fie potrivit mâine.

Echilibrul dintre viaţa profesională şi cea personală, privit din punct de vedere individual, reprezintă modul optim şi personal de armonizare a cerinţelor celor două domenii în sensul dobândirii sentimentului de împlinire şi satisfacţie personală care, la rândul lui, îmbunătăţeşte calitatea vieţii şi, în acelaşi timp, a muncii. De fapt, esenţa echilibrului între viaţa profesională şi cea personală nu este *cât* timp alocăm celor două domenii, ci mai ales *cum* îl alocăm.

În condiţile în care, conştient sau inconştient, munca este percepută ca un domeniu exterior vieţii, ca o obligaţie, ca o corvoadă (vinovată de nefericire, eşecuri, probleme de sănătate), şansele de a echilibra balanţa se răresc considerabil, generând conflictul dintre muncă şi viaţa personală, cu efecte nu doar asupra sănătăţii fizice şi psihice a angajatului, ci şi asupra sănătăţii organizaţiei în care acesta activează.

Echilibrul dintre viaţa profesională şi cea personală este definit ca fiind situaţia caracterizată prin satisfacţie, conflict de rol minim, funcţionare optimă a angajatului/angajatei atât în sarcinile şi rolurile de la locul de muncă, cât şi în cele din viaţa personală/de familie [1].

Greenhaus (2003**)** menţionează trei aspecte care caracterizează balanţa dintre viaţa profesională şi cea de familie:

- timpul investit în sarcinile de muncă şi în cele de familie;
- implicarea emoţională în aspectele profesionale şi cele familiale;
- nivelul de satisfacţie la locul de muncă şi în familie [3].

Potrivit teoriei rolului, conflictele de rol apar atunci când indivizii angajati în roluri multiple (cum ar fi cele de muncă şi cele familale) au de-a face cu constrângeri ale resurselor în ceea ce ține de timp sau energie şi le este dificil să îşi îndeplinească multiplele responsabilităţi ale rolurilor cu succes. În cercetările muncă–familie, două forme de conflict distincte au fost identificate: conflictul *munca interferând cu familia (WIF)* şi conflictul *familia interferând cu munca (FIW)*. Conflictul WIF apare atunci când cererile locului de muncă împiedică performanța rolurilor familiale, în timp ce FIW are loc când cererile familiei împiedică performanța rolurilor de la locul de muncă [4].

În cercetările suportului social muncă–familie, savanţii au făcut recent diferența dintre suportul social generic şi cel specific pentru muncă–familie. Suportul generic de la locul de muncă se referă la suportul organizațional care rezultă într-o stare de bine globală a angajatului, pe când suportul social specific este menit să promoveze starea de bine a angajatului în interferența muncă–familie [4].

Suportul social, în linii mari, a fost definit drept orice formă de sprijin, care îşi are originea în afara sinelui şi în cadrul diferitelor domenii ale vieții, cum ar fi locul de muncă sau familia (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). În cadrul domeniilor muncă şi familie, forme specifice de sprijin, cum ar fi sprijinul social şi politicile organizaționale favorabile familiei, s-au dovedit a fi foarte eficiente în gestionarea conflictelor muncă–familie (Hammer, Kossek, Anger, Bodner, & Zimmerman, 2011; Kossek şi colab., 2011). Suportul social este definit ca susţinerea emoțională, informațională şi instrumentală oferită de alte persoane semnificative, cum ar fi colegii de lucru, supervizorii sau membrii familiei (Thoits, 2011), şi politicile

organizaționale favorabile familiei, acestea din urmă fiind practici organizaționale, care sunt orientate spre ameliorarea conflictelor muncă–familie (Grover & Crooker, 1995). Pe scurt, suportul social acționează ca o resursă importantă, care parcurge un traseu în gestionarea conflictelor muncă–familie [4].

Conform teoriei conflictului de rol, o creştere a conflictului originat într-un domeniu poate duce la un consum de mai multe resurse în acel domeniu, pentru ca persoana să poată performa eficient în acel domeniu. Deoarece resursele, cum ar fi timpul şi energia, sunt limitate, conflictul originat într-un domeniu (munca) duce la reducerea resurselor disponibile în alt domeniu (familie), având un impact asupra performanţelor în acel domeniu (familie). Indivizi cu nivel înalt de suport social la locul de muncă/în familie vor putea utiliza mai puține resurse la locul de muncă/în familie fără să sacrifice eficiența în acel domeniu. În consecință, ei vor avea mai multe resurse la dispoziție să consume în familie/la locul de muncă, astfel încât să fie eficienți, de asemenea, și în acest domeniu. Rezultatul final este posibilitatea de a ajunge la stări de bine ridicate în ambele domenii. Cu alte cuvinte, niveluri ridicate de suport social la locul de muncă/în familie pot reduce rezultatele WIF/FIW și, în consecință, pot reduce rezultatele FIW/WIF.

În acest context, studiul de față își propune să examineze relația dintre echilibrul muncă–familie și suportul social. Dacă în multe alte cercetări se pune accent pe necesitatea, percepția și primirea suportului social, în studiul de față este evidențiată implicarea rolului managerului (șefului/superiorului), a colegilor de serviciu, a membrilor familiei și a prietenilor. Este analizat și impactul politicilor organizației în ce privește promovarea echilibrului muncă–familie, care, la fel, este o sursă de suport social.

Suportul managerului (șefului/superiorului), poate fi considerat ca o formă generică de suport, care poate oferi resurse socioemoționale pentru a se descurca mai bine cu cererile locului de muncă. Cercetările din studiile muncă–familie sugerează că deși suportul generic oferit de supervizor nu este specific familial, el poate fi o resursă importantă pentru reducerea WIF. Supervizorii sunt deseori consideraţi agenţi ai organizației care implementează politicile și practicile organizației.

Cercetările pe relațiile dintre suportul social din familie și FIW sunt extinse și dovezile disponibile arată că sistemele de suport social

din familie, cum ar fi suportul partenerului, au efecte benefice pentru reducerea FIW. Motivația din spatele acestei relații este că suportul din partea membrilor familiei poate fi o resursă importantă și poate conduce la perceperea unui FIW redus.

Rezultatele studiului au implicații pentru manageri și practicieni. Cercetarea a arătat că în stabilirea și menținerea echilibrului muncă–familie lansarea unor politici prietenoase familiei sunt destul de importante pentru a menține și eficientiza resursele fiecărui angajat.

Referinţe:

1. BYRON, K. A meta-analytic review of work–family confict and its antecedents. In: *Journal of Vocational Behavior*, 2005, no. 67, p.169-198.
2. DESROCHCERS, S. & SARGENT, L. *Boundary/Border Theory and Work-Family Integration*, A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry, 2003.
3. GREENHAUS, J.H., COLLINS, K.M. The relation between work–family balance and quality of life. In: *Journal of Vocational Behavior*, 2003, no. 63, p.510-531.
4. SELVARAJAN, T.T., CLONINGER, PEGGY A., BARJINDER, S. Social support and work–family conflict: A test of an indirect effects model. In: *Journal of Vocational Behavior***,** 2013, vol. 83, issue 3, p.486-499.

Lucrarea a fost elaborată în cadrul proiectului „*Interferenţe dintre viaţa profesională şi cea privată. Aspecte interculturale, experienţe locale şi strategii de intervenţie”* (proiect instituțional 2015-2018, direcţia strategică „Patrimoniul național și dezvoltarea societății”, cifrul proiectului 15.817.06.06A).