

STRESS E WORK-LIFE BALANCE (CAP 7)

Le organizzazioni richiedono, sempre + spesso ai lavoratori una disponibilità molto elevata, in termini di orari o di fasce temporali diverse (serali, weekend) che incidono negativamente sulla qualità del tempo familiare.

Questo porta a dover operazionalizzare e misurare l'equilibrio vita-lavoro ovvero "il tempo sufficiente per affrontare gli impegni sia al lavoro sia a casa" o la stima della soddisfazione nei 2 ambiti.

Queste individua 3 categorie di influenze coincidenti:

1) Riguardanti gli sviluppi del lavoro (possono essere considerati la causa dello squilibrio vita-lavoro)

2) Relative alla vita non lavorativa, intese come le conseguenze dello squilibrio

3) Relative agli individui e alla loro vita, portano ad affrontare il problema in termini politici

Si nota una minore responsabilità ad un impegno COMPLETO con l'organizzazione, le organizzazioni offrono sempre meno opportunità di carriere SICURE e progressive, questa fa sì che ci sia un minor coinvolgimento del lavoratore. È il passaggio dal contratto psicologico relazionale a quello transazionale.

Lo SQUILIBRIO è dovuto alle esigenze del lavoro, che tendono a dominare sempre di + la vita nel suo complesso, deteriorando la qualità della vita familiare e creando ansia a liv. sociale.

Se vi è un EQUILIBRIO, questo è dovuto al riconoscere al lavoro un mero ruolo strumentale (subordinandolo alla famiglia) oppure all'investire molte ore nel lavoro.

Le ripercussioni dello squilibrio si fanno sentire in ambito educativo (con insegnanti che si ritrovano bambini poco seguiti e incoraggiati dai genitori) o, a livello sociale con dipendenza da alcool o sostanze stupefacenti per "evadere" da richieste troppo pressanti sia a casa sia al lavoro.

Il lavoro interferisce con la famiglia molto + spesso di quanto non avvenga il contrario.

Il lavoro di entrambi nella coppia comporta la richiesta di politiche family-friendly per facilitare la gestione familiare, ridurre l'assenteismo e il turnover.

I MODELLI TRADIZIONALI

Sono presenti diversi modelli per spiegare la relazione lavoro-vita. Ne vengono di seguito proposti alcuni. Per aver valore occorre analizzarne le cause e le conseguenze.

SPILOVER

Riferito agli effetti che lavoro e famiglia hanno reciprocamente in modo da generare similarità (valori, emozioni, comportamenti).

Queste similarità sono descritte in termini di AFFECT (stati d'animo o soddisfazione), VALORI (importanza verso scopi familiari e lavorativi), SKILLS e COMPORTAMENTI PUBBLICI.

Abbiamo 2 versioni di Spillover:

1) Esempificata dall'associazione positiva tra lavoro-soddisfazione familiare, e tra lavoro-valori familiari.

2) Esperienze trasferite direttamente da un dominio all'altro (fatica lavorativa che si manifesta a casa). Questa versione non fornisce però una relazione tra 2 costrutti distinti, che c'è ad esempio se la fatica lavorativa impedisce di espletare le richieste familiari.

COMPENSATION

Sforzo di controbilanciare l'insoddisfazione in un dominio cercando soddisfazione nell'altro. Viene ipotizzata una relazione inversa tra lavoro e famiglia, insuccessi

in un ambito si compensano con maggior coinvolgimento nell'altro; quello che viene a mancare in una sfera è compensato nell'altra. Ne esistono 2 forme:

1) Una persona diminuisce il coinvolgimento in un dominio insoddisfacente per aumentarlo (tempo speso o attenzione dedicata) in quello soddisfacente

2) Le persone rispondono all'insoddisfazione in un dominio cercando ricompense nell'altro.

Quest'ultima forma è ulteriormente differenziata in:

- Supplemental Compensation, insufficienti ricompense in un dominio sono ricercate nell'altro (una persona con scarse responsabilità nel proprio lavoro le ricerca nelle attività extra-lavorative). E' generata da insufficienti esperienze positive.
- Reactive Compensation, un'esperienza negativa/non desiderabile è compensata con la ricerca di esperienze opposte/contrastanti nell'altro dominio (restare a casa a riposare dopo una giornata lavorativa faticosa). Si verifica per l'eccesso di esperienze negative.

SEGMENTATION

Sottolinea l'assenza di relazione tra lavoro e famiglia: la separazione in termini di tempo, spazio e funzione porta la persona a creare compartimenti distinti della propria vita, a dividerli ordinatamente (lavoro e non lavoro, non si influenzano). Attualmente sembra più una possibilità teorica, che un modello empirico; la segmentazione è ora interpretata come processo attivo in cui le persone tendono a mantenere un confine tra lavoro e famiglia.

Piotrkowski sottolinea che le persone possono sopprimere pensieri/sentimenti/comportamenti lavorativi mentre sono nel dominio familiare.

INSTRUMENTAL MODEL

Sostiene che l'ambito lavorativo rappresenti solo uno strumento per il conseguimento dei risultati in ambito familiare.

Il lavoro viene privato di qualsiasi possibilità di fornire soddisfazione e gratificazione personale, serve solo a garantire risorse economiche per il sostentamento della famiglia (lavora molte ore x massimizzare il guadagno e poter acquistare la casa/automobile). I modelli come il Conflict Model (soprattutto x le famiglie a duplice entrata) non stabiliscono cosa determini l'equilibrio tra lavoro e resto della vita, quello che può essere bilanciato x un individuo può non esserlo x un altro.

La **Border Theory** sostiene che le persone sono "quotidiani varcatori di limiti", dato che si muovono tra casa e lavoro, evidenziandone la loro permeabilità/facilità/tranquillità con le quali possono essere organizzati o spostati. C'è una differenza soggettiva, della percezione del limite, che rappresenta l'equilibrio tra lavoro e ambito familiare.

Analizzare gli aspetti di personalità e le differenze individuali può arricchire i modelli vita-lavoro. Ricerche sui WORKAHOLICS (persone dipendenti dal lavoro) si sono concentrate su coloro che hanno scelto un lavoro con molte ore lavorative anche senza averne bisogno.

Ciò avviene a spese di altre attività, può essere considerato come un coinvolgimento estremo nel lavoro.

Scott, Moore e Miceli lo ricollegano a 3 tipi di personalità:

Orientati al risultato - Perfezionista - Dipendente compulsivo.

Peiperl e Jones distinguono tra WORKAHOLICS che lavorano molto e percepiscono ricompense per farlo e OVERWORKERS che lavorano molto, hanno poca voce in capitolo e credono che il compenso non giustifichi l'impegno. Si sottolinea l'importanza di prendere in considerazione le differenze individuali per stabilire cosa si intenda x equilibrio.

RESOURCE DRAIN

Trasferimento di risorse personali esaurite (come attenzione o energia) da un dominio all'altro.

E' analogo a quelle forme di compensazioni che comportano un cambiamento di tempo o attenzione tra domini, non prevede la ricerca di ricompense ma è riferito solo al trasferimento di risorse tra domini.

CONGRUENCE

Tra lavoro e famiglia intercorre una terza variabile che agisce come causa comune (come i tratti di personalità, fattori genetici, stili generali di comportamento, forze sociali e culturali). Quindi, viene attribuita la similarità tra lavoro e famiglia a questa 3° variabile, che riguarda entrambi i domini.

WORK-FAMILY CONFLICT

Conflitto inter-ruolo, è incompatibile rispondere alle richieste di entrambi i domini; la soddisfazione e il successo in un contesto comportano sacrifici e rinunce nell'altro. La multipla appartenenza e le differenti domande di ruolo possono portare a fatica, stress e sovraccarico, innescando nuovi conflitti.

Greenhaus e Beutell ne distinguono 3 forme:

- 1) Conflitto TIME-BASED, alle richieste di un dominio è dedicato anche il tempo per le esigenze dell'altro. Il tempo richiesto da un ruolo può rendere fisicamente impossibile assolvere gli impegni dell'altro, così come le pressioni di un ruolo possono occupare la mente di una persona impegnata in altre incombenze. Oltre al tempo dedicato al lavoro, compresi straordinari e spostamenti, creano conflitto anche l'irregolarità dei turni e la rigidità dell'orario. Nell'ambiente familiare è positivamente correlato con le caratteristiche del ruolo che richiedono maggiore investimento di tempo (figli, coniuge).
- 2) Conflitto STRAIN-BASED, i fattori legati ad un ruolo producono insoddisfazione, tensione, ansia, affaticamento, irritabilità che interferiscono con le attività di altri ruoli in quanto riducono le risorse di un individuo. Fattori che lo provocano sono ambiguità, bassi livelli di supporto dei superiori, difficoltà di interazione, compiti di routine. Nell'ambito familiare sono determinanti il mancato supporto del coniuge e la necessità di essere presenti all'interno del nucleo familiare.
- 3) Conflitto BEHAVIOUR-BASED, comportamento adottato in un dominio è incompatibile con le richieste del ruolo dell'altro. Il contesto del lavoro può richiedere un comportamento controllato e obiettivo, la non espressione delle emozioni, mentre l'ambito familiare può richiedere un atteggiamento più empatico ed espressivo. Non sempre l'individuo riesce ad adeguare il proprio comportamento al ruolo. E' determinato dallo Spillover.

DALLA PROSPETTIVA DELL'EQUILIBRIO A QUELLA DELL'INTEGRAZIONE

Questa prospettiva (integrazione) concepisce lavoro e famiglia come intrecciati e interconnessi, praticamente è impossibile considerarli separatamente.

Frone, Yardley e Markel forniscono un modello lavoro-famiglia bidirezionale, differenziando 2 conflitti:

- 1°) E' generato dalle richieste del lavoro nell'ambito familiare (conflitto lavoro-famiglia)
- 2°) E' generato dalle richieste dell'ambito familiare in quello lavorativo (conflitto famiglia-lavoro)

I processi che mediano la relazione tra i due tipi di conflitto sono dati da:

- **PREDITTORI PROSSIMALI**, concepiscono il tempo come risorsa finita, il tempo speso per un ruolo è sottratto all'altro e non si tratta solo di tempo fisico, poichè la pressione psicologica può coinvolgere l'individuo anche quando è impegnato in altri compiti.

Distinti in TIME-BASED e STRAIN-BASED

- **PREDITTORI DISTALI**, derivano dal distress e dall'insoddisfazione che può insorgere nell'ambito lavorativo o familiare, che interferiscono con capacità, voglia di impegnarsi in altri ambiti.

Un **TERZO PREDITTORE** è il **ROLE OVERLOAD**, ovvero percezione di avere troppe cose da fare e insufficiente tempo x farle (classificate sia come TIME-BASED che come STRAIN-BASED). Questa percezione è positivamente correlata con l'aumento del tempo dedicato a quel ruolo, ma è anche predittore di Distress relativo a quell'ambito.

Chiaramente la fatica fisica o psicologica da sovraccarico può intaccare la capacità/volontà di impegnarsi in altri ruoli, inoltre il disagio può perdurare anche quando si è occupati in altri ruoli.

La correlazione tra **ROLE OVERLOAD** e conflitto Lavoro-Famiglia è bidirezionale:

l'interferenza dei compiti familiari nell'adempiere al proprio lavoro è positivamente correlata con il **WORK OVERLOAD**; mentre l'interferenza lavorativa su i compiti

familiari si correla positivamente con il FAMILY OVERLOAD.

I PREDITTORI DISTALI del conflitto Lavoro-Famiglia, per l'ambito lavorativo, sono il supporto sociale e la collaborazione di superiori e colleghi, mentre nell'ambito familiare sono il supporto e la collaborazione del coniuge e della famiglia.

Un'innovazione introdotta dal modello è l'inserimento di Distress e Insoddisfazione tra gli antecedenti del conflitto, oltre che conseguenze dello stesso.

Ad esempio il Distress relativo al lavoro è causa quando interferisce con l'ambito familiare; ed è effetto quando è il conflitto famiglia-lavoro a provocare Distress in ambito lavorativo.

Uno studio di Byron sostiene l'incompatibilità dei ruoli familiare e lavorativo con conseguente conflitto derivante dal ricoprire ruoli multipli, i fattori dell'ambiente lavorativo (impegno nel lavoro, n° di ore, flessibilità dell'orario) sono predittori dell'interferenza del lavoro nell'ambito familiare, mentre non è stato possibile dimostrare il contrario. Questo risultato indica la possibilità che quando si crea un'interferenza della famiglia sul lavoro se ne crei immediatamente anche una in senso contrario.

Variabili lavorative maggiormente legate al conflitto---> stress da lavoro, flessibilità di orario;

Variabili "familiari" maggiormente legate al conflitto--> stress familiare, disaccordo all'interno della famiglia;

Predittori del conflitto Lavoro-Famiglia--> dedizione, impegno lavorativo

La ricerca ha inoltre indagato su numerosi aspetti:

- Abilità di coping consentono protezione da ambedue i conflitti
- Gli uomini hanno un'interferenza superiore del Lavoro nella famiglia, le donne il contrario
- Chi ha stipendio elevato è + soggetto all'interferenza del lavoro nella famiglia (il guadagnare meno non è in relazione con nessuno dei 2 conflitti)
- Spillover negativo Lavoro-Famiglia femminile è collegato con posizioni lavorative di responsabilità (a perchè a queste responsabilità si affiancano compiti di gestione domestica)
- Uomini risentono dell'interferenza nel lavoro di fattori "familiari" (perchè "culturalmente" meno preparati a compiti di cura, meno pronti a contenere lo stress)
- Spillover positivo Lavoro-Famiglia, per Uomini è legato alla soddisfazione lavorativa, per le Donne al supporto da parte dei superiori

Modello di Greenhaus e Powell, Work-Family Enrichment in cui il lavoro e la famiglia si configurano come alleati.

La teoria si basa sul Role Accumulation (Sieber 1974) che descrive i benefici che si ottengono a svolgere entrambi i ruoli.

2 tipologie di Enrichment:

- 1) arricchimento strumentale, derivante dall'effettiva applicazione in un campo delle skills maturate nell'altro
- 2) arricchimento emotivo, legato al benessere psicologico a agli Spillover positivi, che da un ambito si riversano nell'altro

NUOVE INIZIATIVE DI CONCILIAZIONE

Legge 53/2000 art.9 prevede interventi nelle aziende nell'ambito del lavoro autonomo, volti a consentire conciliazione tra vita familiare e lavorativa, attraverso:

Flessibilità di orario e organizzazione del lavoro (part time, a domicilio, orario flessibile, orario concentrato) al reinserimento dopo il congedo (maternità, paternità).

Clark analizzando il concetto di FAMILY FRIENDLY (sostegno alla conciliazione di oneri professionali e familiari) distingue attività associate:

- Flessibilità Temporale, quando lavorare
- Flessibilità Operativa, controllo sul contenuto del lavoro, attraverso l'autonomia
- Supervisione Supportiva, permette alle regole di essere flessibili (crisi, malattia)

Le attività Family Friendly hanno ricadute positive nel lungo periodo ma non riescono (riferendoci alla Border Theory) a rendere i limiti permeabili, mentre la **CULTURA** e il **CLIMA ORGANIZZATIVO**, così come **AUTONOMIA** e **PARTECIPAZIONE** ottengono + risultati.