

GAVRIL RAD

DIFERENȚE INTERPERSONALE ÎN STRATEGIILE DE GESTIONARE A LIMITELOR DE ROL DIN TELEMUNCĂ



PRESA UNIVERSITARĂ CLUJEANĂ

GAVRIL RAD

Diferențe interpersonale în strategiile de gestionare
a limitelor de rol din telemuncă

GAVRIL RAD

**Diferențe interpersonale
în strategiile de gestionare
a limitelor de rol din telemuncă**

PRESA UNIVERSITARĂ CLUJEANĂ

2025

Referenți științifici:

Prof. univ. dr. hab. Loredana Vișcu

Conf. univ. dr. Tiberiu Dughi

ISBN 978-606-37-2889-1

© 2025 Autorul volumului. Toate drepturile rezervate.
Reproducerea integrală sau parțială a textului, prin orice mijloace, fără acordul autorului, este interzisă și se pedepsește conform legii.

Universitatea Babeș-Bolyai
Presa Universitară Clujeană
Director: Codruța Săcelean
Str. B.P. Hasdeu nr. 51
400371 Cluj-Napoca, România
Tel.: (+40) 744 687 884
E-mail: editura@ubbcluj.ro
editura.ubbcluj.ro | libraria.ubbcluj.ro

Cuprins

<i>Prefață</i>	9
<i>Introducere</i>	13
1. FUNDAMENTARE TEORETICĂ	17
1.1. Revizuirea sistematică a literaturii cu privire la gestionarea limitelor în munca de acasă	17
1.1.1. Teoria limitelor (Nippert-Eng, 1996)	19
1.1.2. Teoria limitelor (Ashforth, Kreiner și Fugate, 2000)	21
1.1.3. Teoria frontierei (Clark, 2000)	23
1.1.4. Modelul tacticilor de lucru la graniță (Kreiner și colab., 2009)	25
1.2. Obiective	28
1.3. Metodologie	29
1.4. Rezultate	32
1.4.1. Strategia fizică	32
1.4.2. Strategia comportamentală	33
1.4.3. Strategia comunicativă	34

1.4.4. Strategia temporală	35
1.4.5. Strategia de amestecare a rolurilor	36
1.4.6. Strategia timpului personal	37
1.5. Concluzii.	38
2. EVALUAREA COMPORTAMENTALĂ A STRATEGIILOR PRIVIND MUNCA DE ACASĂ.	43
2.1. Introducere.	43
2.1.1. Caracteristicile limitelor dintre viața profesională și cea familială.	48
2.1.2. Tactici de gestionare a limitelor.	49
2.1.3. Antecedentele utilizării tacticilor de gestionare a limitelor.	50
2.1.4. Consecințele utilizării tacticilor de gestionare a limitelor.	52
2.2. Obiective.	53
2.3. Elaborarea chestionarului BATS	56
2.3.1. Studiul 1 - Validitatea de conținut.	57
2.3.1.1. Pregătirea formularului de validare a conținutului.	58
2.3.1.2. Descrierea constructului și a fațetelor sale.	58
2.3.1.3. Instrucțiunile de evaluare	60
2.3.1.4. Selectarea grupului de experți.	61
2.3.1.5. Rezultatele analizei	61
2.3.2. Studiul 2 - Validitatea internă a chestionarului BATS.	63
2.3.2.1. Eșantion și procedură	63
2.3.2.2. Analiza statistică	65
2.3.2.3. Rezultate	66
2.3.2.4. Concluzii privind validitatea internă a chestionarului BATS.	71
2.3.3. Studiul 3 - Validitate de construct a chestionarului BATS-21	73

2.3.3.1. Introducere	73
2.3.3.1.1. Caracteristicile locului de muncă și eficiența personală ca antecedenti ai strategiilor comportamentale de gestionare a limitelor de rol . . .	74
2.3.3.1.2. Bunăstarea psihologică – consecință a strategiilor comportamentale de gestionare a limitelor de rol	76
2.3.3.2. Obiectivele studiului.	77
2.3.3.3. Ipotezele studiului.	78
2.3.3.4. Metodologia	79
2.3.3.4.1. Participanți	79
2.3.3.4.2. Instrumente.	80
2.3.3.5. Rezultate	81
2.3.3.6. Concluzii.	84
2.3.3.6.1. Structura comportamentelor de gestionare a limitelor de rol la indivizii care muncesc de acasă .	84
2.3.3.6.2. Relațiile dintre comportamentele de telemuncă și interferența dintre domeniul muncii și domeniul familiei.	87
2.3.3.6.3. Caracteristicile muncii ca antecedente ale BATS-21	88
2.3.3.6.4. Antecedentele personale ale comportamentelor din telemuncă	91
2.3.3.6.5. Comportamentele persoanelor care muncesc de acasă și bunăstarea subiectivă	92

3. STUDIU PRIVIND DIFERENȚELE INTERPERSONALE

ÎN GESTIONAREA LIMITELOR DE ROL 95

3.1. Introducere 95

3.1.1. Managementul limitelor în gestionarea conflictului
din cuplu și satisfacției cu viața 100

3.1.2. Rolul gestionării conflictelor privind satisfacția
în cuplu 105

3.1.3. Identitatea de rol ca factor determinant în gestionarea limitelor	109
3.2. Obiective.	112
3.3. Ipoteze.	113
3.4. Metodologie.	114
3.4.1. Eșantion.	114
3.4.2. Instrumente.	115
3.4.3. Analiza statistică	117
3.5. Rezultate.	121
3.5.1. Analiza corelațională.	121
3.5.2. Analiza predictivă	126
3.5.3. Rezultate regresie polinomială	139
3.5.3.1. Consecințe ale BATS-21	147
3.6. Concluzii.	158
3.6.1. Predictorii BATS-21	158
3.6.2. Rolul BATS în predicția satisfacției	161
4. CONCLUZII GENERALE.	169
4.1. Concluziile studiilor.	169
4.2. Limitări și direcții pentru cercetările viitoare	177
4.3. Implicații teoretice	182
4.4. Implicații practice.	184
<i>Referințe bibliografice</i>	187

Prefață

În ultimele decenii, progresul tehnologic și schimbările în modul de desfășurare a activităților profesionale au facilitat tranziția de la munca tradițională, desfășurată în sediul angajatorului, către telemuncă sau munca de acasă. Această transformare aduce cu sine o serie de avantaje, dar și provocări semnificative. Una dintre principalele provocări constă în gestionarea limitelor dintre sfera profesională și cea familială, aspect care poate avea implicații profunde asupra sănătății mintale, echilibrului dintre viața profesională și cea familială, și implicit, asupra satisfacției generale cu viața.

În această lucrare, ne propunem să investigăm diferențele interpersonale privind strategiile de gestionare a limitelor de rol în munca de acasă. În contrast cu abordările anterioare care au accentuat caracteristicile percepute ale limitelor dintre muncă și familie (de exemplu, flexibilitatea și permeabilitatea limitelor - Matthews și Barnes-Farrell, 2010), studiul nostru se focalizează pe aspectele comportamentale asociate muncii de acasă. De ase-

menea, cercetările privind gestionarea limitelor dintre muncă și familie s-au axat mai mult pe strategiile de segmentare a rolurilor, precum cele de delimitare a spațiului, temporale, comunicative și comportamentale (Kreiner, Hollensbe și Sheep, 2009) și mai puțin pe strategiile de integrare (Nippert-Eng, 1996) sau pe strategiile de alternare a rolurilor (Kossek și Lautsch, 2012).

Un alt argument puternic îl reprezintă faptul că, după perioada pandemică un singur studiu a vizat o abordare diadică, iar, pentru a înțelege mai bine cum cuplurile gestionează munca de acasă, ar fi interesant să se utilizeze o analiză diadică combinată cu un design mixt sau calitativ (Vitoria, Ribeiro și Carvalho, 2022). Această idee este în concordanță cu principiul teoriei sistemelor familiale conform căruia putem afla mai multe dacă studiem experiențele membrilor familiei, „decât dacă studiem fiecare membru al familiei în mod individual” (Weidmann și colab., 2017; Hammer, Bennett și Wiseman, 2003).

Lucrarea noastră își propune să investigheze în detaliu aceste strategii, având în vedere că menținerea unor granițe clare și distincte între muncă și viața de familie poate contribui semnificativ la creșterea satisfacției generale (Shockley, Clark, Dodd și King, 2021).

Unul dintre pilonii esențiali care susține relevanța cercetării și implementării strategiilor de gestionare a limitelor de rol în cadrul muncii de acasă se bazează pe influența semnificativă pe care aceste strategii o pot avea asupra stării mintale și fizice a individului. Într-un context în care sfera profesională și cea personală se intersectează, indivizii sunt nevoiți să oscileze cu atenție între rolurile din mediul de muncă și cele din sfera personală.

Fundamentarea teoretică furnizează înțelegeri esențiale cu privire la modul în care indivizii își construiesc și negociază

aceste roluri în diverse contexte sociale, oferind astfel temelia pentru elaborarea strategiilor de gestionare a limitelor de rol care pot contribui la bunăstarea și echilibrul indivizilor. Dezechilibrul dintre cerințele profesionale, cele personale și familiale, accentuat de limitele diminuate în contextul muncii de acasă, poate iniția epuizarea profesională și suprasolicitarea, generând oportunități pentru apariția stresului cronic și anxietății. Aceste consecințe negative pot influența sănătatea generală, nivelul general al satisfacției cu viața și calitatea vieții pe termen lung. Prin stabilirea unor limite clare și bine definite între momentele dedicate muncii și cele rezervate activităților personale și familiale, indivizii pot preveni aceste efecte adverse și pot menține un nivel optim de satisfacție cu viața. De asemenea, tema este în concordanță cu tendințele actuale în cercetarea domeniului. Pe măsură ce tot mai mulți profesioniști adoptă munca de acasă, preocuparea pentru echilibrul dintre cerințele profesionale, cele personale și familiale devine tot mai acută. În acest context, se impune identificarea și analizarea strategiilor comportamentale optime de gestionare a limitelor dintre aceste roluri, cu scopul de a dezvolta o înțelegere mai detaliată a modului în care aceste strategii pot influența satisfacția cu viața a individului.

În final, această lucrare nu doar că este susținută de argumente puternice, dar și răspunde necesităților actuale ale societății. Prin cercetarea detaliată a modului în care indivizii gestionează limitele dintre rolurile profesionale, cele personale și familiale, precum și, prin evaluarea impactului acestor strategii asupra satisfacției cu viața, poate aduce contribuții semnificative în abordarea provocărilor contemporane legate de echilibrul dintre muncă și viața personală.

Introducere

În ultimii ani, dezvoltarea tehnologiei și schimbările privind modul în care ne desfășurăm activitățile profesionale au generat o tranziție semnificativă de la munca tradițională (desfășurată în sediul angajatorului) către telemuncă sau munca de acasă. Această transformare aduce cu sine o serie de avantaje, însă nu este lipsită de provocări. Printre acestea, se evidențiază problema gestionării limitelor în cadrul muncii de acasă. Delimitarea dintre sfera profesională și cea familială devine din ce în ce mai dificil de menținut, iar această situație poate avea implicații profunde asupra sănătății mintale, echilibrului dintre viața profesională și cea familială și, implicit, asupra satisfacției cu viața.

Scopul acestei lucrări constă în identificarea, analizarea și validarea strategiilor comportamentale utilizate pentru gestionarea limitelor dintre rolul profesional și cel familial în contextul muncii de acasă, precum și evaluarea impactului acestor strategii asupra nivelului de satisfacție cu viața din cuplurile în care ambii parteneri muncesc de acasă. Lucrarea de față se structurează în trei

etape distincte de cercetare. Primul studiu a presupus efectuarea unei recenzii sistematice a literaturii calitative, din care au fost extrase o serie de comportamente (ulterior transformate în itemi) pe care indivizii le adoptă în timpul muncii de la domiciliu. Cel de-al doilea studiu a fost dezvoltat cu intenția de a elabora un chestionar fundamentat pe comportamentele selectate în urma recenziei calitative prealabile a literaturii, acest chestionar având scopul de a evalua în mod cantitativ strategiile comportamentale utilizate pentru gestionarea limitelor de rol în contextul muncii de acasă. În final, al treilea studiu investighează în ce măsură aceste strategii comportamentale prezintă valoare predictivă în ceea ce privește nivelul de satisfacție cu viața al ambilor parteneri din cuplu care au muncit sau muncesc de acasă.

Gestionarea eficientă a limitelor de rol din telemuncă nu se rezumă doar la o chestiune de adaptare tehnică, ci reprezintă un proces complex care implică atât aspecte individuale, cât și influențe contextuale. În acest context, ne interesează să identificăm comportamentele pe care le adoptă angajații atunci când muncesc de acasă. În cercetările recente, interacțiunile dintre responsabilitățile familiale și cerințele profesionale au fost identificate ca subiecte de mare importanță, având un impact semnificativ asupra individului și familiei. Studiile au evidențiat conflictele dintre aceste domenii și modul în care acestea influențează starea de bine și performanța în ambele sfere (Bakker și Demerouti, 2018). Inițial, cercetările s-au concentrat pe aspectele negative ale acestei interacțiuni, în special pe conflictele emergente dintre muncă și familie, iar ulterior, accentul a fost mutat către dimensiunea pozitivă, punând în lumină efectele benefice ale sinergiei dintre roluri, cum ar fi îmbogățirea și dezvoltarea personală (Greenhaus și Powell, 2006).

Kahn și colaboratorii (1964) definesc conflictul muncă-familie ca „presiunea resimțită atunci când cerințele și responsabilitățile legate de muncă sunt în conflict cu cele familiale”. De exemplu, un angajat poate experimenta tensiuni atunci când trebuie să îndeplinească cerințele complexe ale muncii în paralel cu responsabilitățile semnificative din cadrul familiei. Pe de altă parte, teoria acumulării rolurilor oferă o perspectivă valoroasă asupra modului în care experiențele și abilitățile dobândite într-un rol pot contribui pozitiv la calitatea vieții în alte roluri. Potrivit acestei teorii, competențele dezvoltate într-un rol profesional, cum ar fi gestionarea timpului sau luarea deciziilor, pot fi transferate eficient în rolurile personale, precum cel de părinte sau partener de viață (Greenhaus și Powell, 2006). De asemenea, teoria sugerează că îmbogățirea rolurilor este un proces reciproc, în care abilitățile dobândite într-un rol pot influența pozitiv alte roluri și viceversa (Edwards și Rothbard, 1999).

În continuare, atenția noastră se va concentra asupra echilibrului dintre muncă și familie, mai degrabă decât asupra interacțiunii dintre cele două domenii, care va fi detaliată în capitolele ulterioare. Echilibrul muncă-viață generează satisfacție prin implicarea în cele patru mari sfere ale existenței: familie, prieteni, carieră și dezvoltare personală (Lockwood, 2003) și crește starea de bine (Carvalho și colaboratorii, 2021). În această teză, se argumentează că un echilibru adecvat poate fi realizat prin gestionarea eficientă a limitelor dintre rolul profesional și cel familial.

Limitele sunt construcții mentale care stabilesc demarcații între diferite domenii de viață, cum ar fi cel profesional, familial și personal (Nippert-Eng, 1996). Gestionarea acestor limite influențează modul în care rolurile profesionale și cele familiale intră în conflict, se sprijină reciproc sau se echilibrează (Basile și

Beauregard, 2021; Allen, Cho și Meier, 2014). Studiile au identificat mai multe tipuri de strategii pentru menținerea echilibrului dintre viața profesională și cea familială: integratoare și segmentatoare (Nippert-Eng, 1996), fizice, temporale, comunicative și comportamentale (Kreiner, Hollensbe și Sheep, 2009).

Cercetările au arătat că pandemia COVID-19 a avut un impact complex asupra conflictului muncă–familie și asupra echilibrului dintre cele două sfere, făcând dificilă evaluarea efectelor exacte (Vitoria, Ribeiro și Carvalho, 2022). Estomparea granițelor dintre muncă și familie a necesitat adaptarea noilor tactici pentru gestionarea acestora, din cauza absenței granițelor fizice predefinite care delimitau cele două domenii (Shockley, Clark, Dodd și King, 2021). Munca de acasă a fost asociată cu satisfacția familială și personală (Lebow, 2020; Noda, 2019), dar relația dintre munca de acasă și echilibrul muncă–familie este uneori dificil de înțeles datorită faptului că aceasta a fost studiată prin prisma angajaților care au ales această formă de lucru (Anderson și Kelliher, 2020). Totodată, pandemia a oferit o oportunitate unică de a examina cum indivizii își adaptează preferințele de graniță și tacticile pentru a gestiona limitele dintre muncă și familie (Vitoria, Ribeiro și Carvalho, 2022).

Odată cu definirea telemuncii în legislația românească (Legea nr. 81/2018), în cadrul acestei lucrări, vom utiliza termenii de telemuncă și muncă de acasă în mod echivalent, pentru a face referire la același concept. De asemenea, vom folosi termenul de telemuncitori sau persoană/individ care muncește de acasă pentru a desemna angajații care se încadrează în acest regim de lucru. Această clarificare este necesară pentru a asigura coerența și precizia terminologiei pe parcursul întregului text și pentru a evita orice ambiguități în interpretare.

Capitolul 1

Fundamentare teoretică

1.1. Revizuirea sistematică a literaturii cu privire la gestionarea limitelor în munca de acasă

În contextul ultimelor două decenii, culminând cu recenta pandemie, societatea a suferit mari modificări în ceea ce privește modul de organizare a muncii. Aceasta a trebuit să inoveze, să adapteze și să introducă noi norme în aproape toate sectoarele și domeniile de activitate. În cercetarea de față ne vom axa pe munca de acasă, care, dacă în România anului 2018 se presta în procent de 0,4%, a cunoscut un progres continuu pe parcursul anului 2019 și a culminat cu o creștere semnificativă în 2020 (Eurostat, 2020). În legislația românească (Legea nr. 81/2018), telemunca este definită ca o formă a muncii ce poate fi efectuată în mod regulat și voluntar de către angajat și din alte locații decât cea convențională, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia

informațiilor și comunicațiilor în care programul de lucru este stabilit împreună cu angajatorul.

Punctul de plecare al acestei studii constă într-o serie de cercetări focusate pe aspecte esențiale ale telemuncii. Una dintre acestea este metaanaliza elaborată de Ravi S. Gajendran și David A. Harrison (2007), în urma analizei a 46 de studii în context natural care au implicat 12.883 de angajați. Rezultatele acesteia arată că telemunca a avut efecte reduse, dar benefice asupra autonomiei percepute, scăzute asupra conflictului dintre muncă și familie și efecte dăunătoare asupra calității relațiilor de la locul de muncă. Consecințele benefice au fost parțial mediate de autonomia percepută. De asemenea, telemunca de intensitate ridicată a accentuat efectele conflictului dintre muncă și familie și a afectat relațiile colegiale. Mai mult, având în vedere perioada pandemiei, autonomia muncii și satisfacția muncii au fost considerate ca fiind esențiale pentru echilibrul dintre domeniul muncii și cel al familiei (Vitoria și colaboratorii, 2022; Wang, Liu, Qian și Parker, 2020; Rai, Ratu și Savitri, 2021).

Având în vedere toate aceste aspecte, putem considera că rolul autonomiei percepute este definit destul de clar, iar rolul relațiilor cu indivizii din cadrul organizației a fost substanțial diminuat odată cu introducerea caracterului voluntar în activitatea de telemuncă. Cu toate că programul de lucru și tehnologia necesară sunt stabilite în colaborare cu angajatorul, rolul interacțiunii dintre viața familială și cea profesională în acest domeniu rămâne neclar, din cauza schimbării constante a mediului de muncă.

Termenul de telemuncă este sinonim cu termenii de muncă de acasă, muncă flexibilă sau muncă virtuală. Conform definiției anterioare a telemuncii, putem afirma că aceasta denotă flexibilitatea muncii în spațiu și timp (Pedersen și Jeppesen, 2012).

Această muncă flexibilă coincide cu aducerea vieții profesionale (munca) în sânul familiei. Acest fapt poate aduce beneficii sau conflicte în relația dintre muncă și familie dacă nu sunt stabilite anumite limite sau granițe. Cu alte cuvinte, succesul telemuncii depinde de echilibrul dintre cele două aspecte ale vieții: rolul profesional și cel familial (Allen, Cho, și Meier, 2014) .

Literatura dedicată interacțiunii muncă–familie poate fi clasificată în trei părți: latura negativă provenită din teoria conflictului, latura echilibrantă provenită din teoriile limitelor și latura pozitivă provenită din teoria acumulării rolurilor (Field și Chan, 2018). Teoria conflictului dintre roluri aduce avantaje într-un rol și creează dezavantaje în celălalt rol (Goode's, 1960). Teoriile echilibrului dintre roluri presupune stabilirea unor limite între acestea, iar teoria acumulării rolurilor presupune că experiențele dintr-un rol cresc calitatea vieții în celălalt rol (Greenhaus și Powell, 2006). În cele ce urmează vom descrie principalele teorii ale limitelor pentru a înțelege mai bine rolul acestora în munca de acasă.

1.1.1. Teoria limitelor (Nippert-Eng, 1996)

Conceptul de limită sau graniță în literatura de specialitate a fost denumit pentru prima dată ca „garduri mentale” folosite de către indivizi în jurul diferitelor roluri pentru a ajuta la simplificarea mediului și menținerea ordinii (Zerubavel, 1991).

Pornind de la această conceptualizare, Nippert-Eng (1996) dezvoltă Teoria limitelor într-un studiu ce se bazează pe datele de interviu și observație a 72 de angajați la un laborator de cercetare din SUA. Autoarea a investigat modul în care muncitorii au gestionat relația dintre muncă și casă. Teoria limitelor sale se bazează pe oamenii care lucrează la sediul angajatorului și nu de acasă,

menționăm acest fapt, deoarece există o mare posibilitate ca limitele să se manifeste diferit în funcție de aranjamentul de lucru.

În esență, teoria limitelor (Nippert-Eng, 1996) exprimă două idei cu privire la relația dintre muncă și casă:

1. Dezvoltarea limitelor oamenilor în jurul muncii și al casei oscilează de la strategii de integrare la strategii de segmentare.

2. Oamenii stabilesc limite pentru a menține distincția făcută între muncă și acasă.

Nippert-Eng (1996) sugerează că oamenii fac față interfeței acasă-lucru prin segmentarea sau integrarea între domenii. Strategiile de segmentare păstrează domeniul familial și locul de muncă separate, în timp ce strategiile de integrare permit suprapunerea muncii și a casei. De exemplu, segmentatorii aveau linii telefonice separate pentru muncă și pentru acasă, în timp ce integratorii folosesc o singură linie telefonică pentru ambele domenii. De asemenea, studiile mai recente ne arată că segmentarea poate ajuta la menținerea unui nivel ridicat de performanță și satisfacție atât în sfera profesională, cât și în cea familială, prin reducerea suprapunerii rolurilor (Shockley și colab., 2023).

Munca la graniță constă în trasarea unei linii între muncă și casă și în eforturile de a menține acea linie pe loc (Nippert-Eng, 1996). Astfel, un grad ridicat de segmentare face tranziția dintre muncă și casă mai dificilă în timp ce un grad ridicat de integrare facilitează tranziția dintre muncă și acasă. Nippert-Eng (1996) analizează dacă oamenii se încadrează în categoria de segmentare sau integrare prin investigarea utilizării obiectelor, a spațiului și a timpului. Pentru ea, obiectele sunt importante doar în măsura în care susțin strategiile mentale de integrare și segmentare.

1.1.2. Teoria limitelor (Ashforth, Kreiner și Fugate, 2000)

O altă accepțiune cu privire la relația dintre muncă și familie este Teoria limitelor propusă de Ashforth, Kreiner și Fugate (2000). Aceasta s-a desprins din studiul sociologic a lui Nippert-Eng (1996) și se bazează pe teoria cognitivă a clasificării sociale. Totodată, aduce în teorie și pune accentul pe tranziția dintre roluri.

Teoria presupune că oamenii creează, mențin sau schimbă granițele dintre domenii pentru a simplifica și clasifica lumea din jurul lor (Ashforth și colab., 2000). Aceasta se bazează pe tranzițiile dintre roluri care implică locații diferite (acasă, serviciu, alte locuri) și se referă la limitele cognitive, fizice sau comportamentale existente între acestea (Ashforth și colab., 2000). În lucrarea de față, considerăm că aceste tranziții dintre rolul familial și cel profesional au o frecvență și o intensitate mult mai mare, deoarece munca și familia sunt aduse într-un spațiu comun.

Un rol indică o anumită persoană sau identitate de rol, cu obiective specifice, valori, credințe, norme, stiluri de interacțiune și orizonturi de timp. Mai mult, un rol care este de obicei asociat cu domeniul social specific tinde să fie circumscris în spațiu și timp, creând limite de rol. Combinând aceste concepte de identitate de rol și limita rolului, teoria argumentează că rolurile pot fi aranjate pe un continuum, care se întinde de la segmentare la integrare ridicată.

Limitele de rol sunt caracterizate de flexibilitate și permeabilitate, permițând indivizilor să se angajeze în tranziții de rol. Astfel, un părinte își poate întrerupe activitatea pentru a-și duce copilul la antrenament, ceea ce denotă flexibilitatea, sau un părinte care comunică copilului în ce condiții poate fi întrerupt din muncă, ceea ce denotă permeabilitatea.

În ceea ce privește identitatea rolului, conceptul de contrast în tranzițiile de rol este foarte important deoarece cu cât este mai mare contrastul dintre rolul profesional și cel familial, cu atât este mai mare amploarea tranziției de la un rol la altul și astfel dificultatea potențială a tranziției.

Conform teoriei, cele trei concepte de flexibilitate, permeabilitate și contrast definesc împreună perechi de roluri segmentate sau integrate, fiecare dintre acestea cu costuri și beneficii asociate cu crearea, întreținerea și traversarea limitelor de rol. Segmentarea se concentrează în primul rând pe stabilirea limitelor temporale și spațiale, telemuncitorii creându-și spații de lucru și marcându-și teritoriile prin echipamente, mobilier, restricționând accesul altora și reprogramând sarcinile familiale. Integrarea asociată cu identitatea de rol și cu limite de rol flexibile sau permeabile este dificilă pentru indivizii care creează și mențin limitele rolurilor, dar le traversează mai ușor. În timp ce unii oameni caută să mențină rolurile separate (segmentare), alții preferă să le combine (integrare), încât situațiile dintr-un rol aduc modificări în celălalt rol (Bulger, Matthews și Hoffman, 2007). De exemplu, în ceea ce privește flexibilitatea rolurilor, o persoană care muncește de acasă poate fi chemată oricând să rezolve o sarcină familială și viceversa.

Alte concepte introduse în teorie au fost contrastul, schemele de rol și scripturile de tranziție. Cu cât este mai mare contrastul dintre rolul profesional și cel familial, cu atât este mai mare amploarea tranziției de la un rol la altul și astfel dificultatea potențială a tranziției. Scripturile de tranziție sugerează că, cu cât experiența unei persoane este mai mare, cu atât mai mult elaborează scenariul și cu atât rolul este mai puțin dificil tranziției, el se generează automat. În ceea ce privește schemele de

rol, acestea sunt „modele mentale” sau „structuri cognitive” pe care indivizii le dezvoltă pentru a înțelege și a da sens rolurilor din sfera familială sau profesională. Aceste scheme includ așteptările, normele și responsabilitățile asociate cu fiecare rol pe care îl dețin. Schemele de rol pot fi influențate de mai mulți factori, inclusiv experiențele trecute, interacțiunile cu colegii și supervizorii, cultura organizațională și valorile personale. De asemenea, acestea presupun că, cu cât un rol este adoptat mai frecvent, cu atât impactul afectiv al încălcărilor limitelor de rol tinde să fie mai mic (Ashforth și colab., 2000).

1.1.3. Teoria frontierei (Clark, 2000)

Spre deosebire de perspectiva lui Nippert-Eng, teoria frontierei a lui Clark (2000) este destinată doar domeniului familial și al muncii. În studiul său, Clark a intervievat 15 persoane angajate cu normă întreagă și cu responsabilități familiale semnificative. Echilibrul familie– muncă este definit ca „satisfacție și bună funcționare la locul de muncă și acasă, cu un conflict minim de roluri” (Clark, 2000). Era interesată de modul în care acești oameni au încercat să păstreze un echilibru între munca și familie în fața potențialului conflict dintre domenii.

Această teorie identifică trei tipuri de limite pe care oamenii le construiesc între rolurile profesionale și cele familiale: fizice, temporale și psihologice. Frontierele fizice pot reprezenta de exemplu un birou amenajat special în casă și definesc unde apare comportamentul rolului. Frontierele temporale determină când se poate realiza o muncă specifică rolului. O persoană poate lucra doar între orele 09:00 – 15:00 cât timp copiii sunt la școală sau noaptea după ce copiii au adormit. Granițele psihologice sunt reguli create de indivizi cu privire la tiparele de comportament

și emoțiile care sunt adecvate pentru un domeniu, dar nu pentru celălalt. De exemplu, o persoană ce lucrează de acasă stabilește reguli cu membrii familiei de a nu intra în birou decât dacă ușa este deschisă.

Termenii centrali ai teoriei se referă la flexibilitate, permeabilitate, amestecul și puterea limitelor. Frontiera dintre rolul muncii și cel al casei este permeabilă în cazul în care individul permite copiilor să-i invadeze spațiul de lucru. Flexibilitatea se referă la posibilitatea alegerii programului, a spațiului și la posibilitatea de a te gândi la familie cât ești la muncă sau invers. Prin amestecarea rolurilor, înțelegem efectuarea a două sarcini diferite din domeniul muncă-casă, o persoană poate vorbi la telefonul de serviciu și în același timp să hrănească copilul. Puterea granițelor este dată de combinația dintre permeabilitate, flexibilitate și amestecul rolurilor (Clark, 2000).

Teoria frontierei presupune că munca și familia constituie domenii dihotomice și că oamenii sunt „trecători de frontieră care fac zilnic tranziții între două lumi” (Clark, 2000). Teoria frontierelor ia în considerare următoarele elemente: domeniile de lucru și de acasă, frontiera dintre muncă și acasă, indivizii ce traversează frontiera, păstrătorii de frontieră și alți membri importanți ai domeniului. Trecătorii de frontieră sunt acei oameni care tranzitează din rolul familial în cel al muncii de mai multe ori pe zi și sunt clasificați ca periferici sau centrali într-un domeniu (Clark, 2000). Centralitatea depinde de cât de influentă este o persoană într-un domeniu și de cât de mult se identifică cu acesta, autoarea exemplificând: „Când ceri celor mai multe persoane să-ți spună cine sunt, ei se definesc pe sine prin slujba lor”. Clark afirma că cei care sunt centrali, vor avea mai mult

control asupra granițelor și vor gestiona mai bine echilibrul dintre muncă și familie decât cei care sunt periferici.

Persoanele etichetate ca „păstrători de frontieră”, precum soții, sunt în special puternici în conturarea limitelor muncii-familiei. Aceștia sunt responsabili cu gestionarea conflictului dintre domeniul muncii și cel al familiei, sunt acei indivizi care păstrează un echilibru între muncă și casă.

1.1.4. Modelul tacticilor de lucru la graniță (Kreiner și colab., 2009)

Modelul de căpătâi, cu implicații practice considerabile ce stă la baza gestionării relațiilor dintre muncă și familie, este reprezentat prin Tacticile de lucru la graniță – propuse de către Kreiner, Hollensbe și Sheep (2009) care au investigat modul în care muncitorii își gestionează limitele și cum își negociază sarcinile dintre muncă și familie.

Lucrarea lor a constat în efectuarea a două studii calitative utilizând tehnica Grounded Theory. Populația studiului a fost compusă din 220 de preoți respondenți în primul studiu și 60 de preoți respondenți în cel de-al doilea studiu. Studiul 1 preliminar a vizat dezvoltarea designului pentru studiu 2 oferind o perspectivă asupra problemelor dintre muncă și familie, precum și, asupra respondenților. Munca lor a pornit bazându-se pe Teoria limitelor (Nippert-Eng, 1996) și Teoria frontierei (Clark, 2000).

Într-o descriere pe scurt, modelul postulează că preferințele individuale pentru segmentarea sau integrarea rolurilor combinate cu influențele mediului creează diverse dimensiuni ale congruenței/incongruenței limitelor dintre muncă și casă. Incongruența limitelor dintre muncă și casă conduce la încălcarea frontierelor și la conflict, cum, de asemenea, încălcarea limitelor conduce la

conflict între muncă și casă. În final, oamenii recurg la tacticile muncii la graniță pentru a gestiona incongruența, încălcările de frontieră și conflictul (Kreiner și colab., 2009).

Dimensiunile congruenței/incongruenței limitelor muncă-casă se referă la dorințele oamenilor de a segmenta sau integra rolurile și ce percep aceștia din mediul înconjurător. Dimensiunile conțin membrii familiei, superiorii, colegii, clienții și ocupația. Astfel, unele persoane sunt mai permissive cu membrii familiei, cu alte persoane sau cu profesia lor în ceea ce privește intreruperile sau solicitările acestora, în timp ce alții nu sunt.

Modelul introduce termenul de încălcare a limitelor muncă-casă, acesta fiind definit ca un comportament, episod sau eveniment, ce fie încalcă, fie neglijează o fațetă a limitelor dorite în munca de acasă (Kreiner și colab., 2009).

Teoria descrie modul prin care indivizii au răspuns la incongruență prin moduri pozitive, ce tactici de negociere au folosit ca răspuns la încălcările limitelor, incongruenței și conflictelor dintre muncă și casă. Astfel, au fost dezvoltate patru tactici de gestionare a limitelor: fizice, comportamentale, comunicative și temporale.

Prezentăm în Figura 1 diagrama tacticilor de gestionare a limitelor și principale caracteristici ale acestora.

Tactica comportamentală a subliniat negocierea limitelor și caracterul construit al limitei dintre muncă-casă și a inclus utilizarea altor persoane, folosirea tehnologiei, a triajului și permeabilitatea diferențiată. De exemplu, putem să ne folosim de ajutorul altor persoane care să preia mesaje telefonice pentru noi, să folosim căsuța vocală a telefonului, să prioritizăm sarcinile în funcție de urgență și să alegem care domeniu de viață va fi permeabil, cel profesional sau cel familial (Kreiner și colab., 2009).

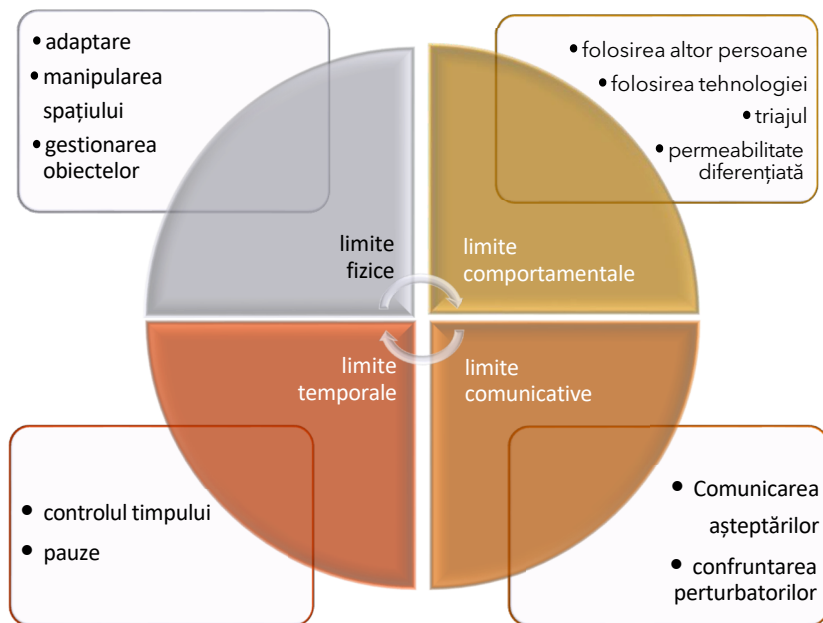


Figura 1. Diagrama tacticilor de gestionare a limitelor

Tacticile temporale presupun controlul timpului și luarea pauzelor (Eller, Araujo și Araújo, 2016; Santos, 2014). În funcție de necesitate, individul poate bloca sarcinile dintr-un domeniu și să răspundă solicitărilor din celălalt domeniu, poate să-și ducă copiii la școală și apoi să se întoarcă la rezolvarea sarcinilor. De asemenea, o persoană își poate lua liber o perioadă mare de timp plecând în vacanță sau excursie.

Tacticile fizice presupun adaptarea și manipularea spațiului fizic, precum și, gestionarea artefactelor fizice. De exemplu, pentru a gestiona limitele mai bine, indivizii pot să-și creeze birouri separate în casa lor, să-și închirieze un apartament în același bloc sau pentru cei care nu au aceste posibilități, să-și marcheze spațiul de

lucru folosind obiecte precum un calculator, cărți, tot ceea ce denotă și este similar unui birou (Kreiner și colab., 2009; Matthews, Booth, Taylor, și Martin, 2011; Richardson și McKenna, 2014) .

Tacticle comunicative includ comunicarea așteptărilor și confruntarea indivizilor disturbatori. Potrivit acestei tactici, persoana ce se află în rolul de muncă poate comunica membrilor familiei să nu-l întrerupă din activitate dacă ușa biroului este închisă sau să nu-l deranjeze decât dacă au motive bine întemeiate (Kreiner și colab., 2009; Reissner, Izak și Hislop, 2021).

Având în vedere cele prezentate mai sus, putem afirma că teoriile din literatura destinată gestionării limitelor de rol ne-au adus contribuții în ceea ce privește crearea, schimbarea, menținerea și negocierea acestor limite în relația dintre muncă și familie (Myrie și Daly, 2009).

În ansamblu, aceste teorii contribuie la înțelegerea complexității relației dintre muncă și familie, evidențiind modul în care indivizii construiesc și traversează limitele, cu implicații pentru echilibrul între aceste domenii și pentru satisfacția generală a indivizilor. Fiecare teorie aduce în discuție concepte unice și relevante, oferind o viziune cuprinzătoare asupra modului în care limitele dintre muncă și familie sunt conturate și gestionate în contextul vieții moderne.

1.2. Obiective

Deși literatura de specialitate din domeniul telemuncii este destul de bogată, până acum s-a discutat în termeni de avantaje/dezavantaje ale acestora (Gajendran și Harrison, 2007), s-au adus

numeroase contribuții în teorie, dar nu au studiat diferențele interpersonale privind comportamentul pe care indivizii îl adoptă în acest context. Consideram că este necesar, atât pentru organizații, cât și pentru persoanele care muncesc de acasă să cunoască și să dezvolte strategii de gestionare a limitelor de rol pentru a diminua eventualele conflicte dintre roluri.

Astfel, această cercetare are obiectivul de a sintetiza literatura calitativă în ceea ce privește interacțiunea dintre domeniul muncii și domeniul familial cu scopul de a identifica comportamentele pe care oamenii le adoptă atunci când muncesc de acasă în vederea dezvoltării unui chestionar.

1.3. Metodologie

Procedura de revizuire sistematică calitativă utilizată a fost ghidată după Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions și Standardele PRISMA de redactare a unui articol, respectând normele căutării, selectării și includerii studiilor. De asemenea, în lucrare au fost incluse ca studii eligibile doar cercetările calitative care au examinat strategii, tactici sau modalități de gestionare a limitelor de rol în telemuncă, munca la distanță, munca clasică și munca la domiciliu. Nu au fost relevante studiile care au vizat relația angajatului cu persoanele din organizație, precum și, problemele de management organizațional asociate telemuncii. Au fost incluse în analiză toate studiile din literatura de specialitate cu condiția de a fi publicate în limba engleză.

Strategia de căutare a fost dezvoltată prin analizarea strategiei de căutare și a cuvintelor cheie din revizuirile anterioare de

literatură privind munca de acasă. Astfel, s-a urmărit identificarea și surprinderea tuturor cercetărilor relevante din domeniul psihologiei și care să îndeplinească criteriile de includere.

Căutarea a fost realizată prin platforma NUS Libraries și a generat 212 rezultate. În urma analizării rezumatelor au rămas 11 studii relevante de analizat în text integral. Din bazele de date și din metodologia acestora s-au extras și identificat cuvintele cheie necesare câmpului de căutare pentru studiul de față.

În strategia de căutare a studiilor calitative relevante pentru această cercetare am utilizat aceeași platformă NUS Libraries care a generat rezultate din următoarele baze de date electronice: Emerald Journals, ABI/INFORM Collection, Ingenta Connect, LOCKSS, Gale Academic. De asemenea, căutarea a implicat articole publicate în jurnale din domeniul psihologiei și businessului, fiind finalizată în luna aprilie a anului 2021.

Cuvintele-cheie în funcție de care s-a realizat căutarea au fost grupate în categorii, fiecare categorie fiind formată din cuvinte sinonime relevante. Acestea sunt surprinse în următorul câmp: (boundar*) AND ("telework*" OR "homeworking" OR "homebased work*" OR "virtual work*" OR "flexible work*" OR "telecommut*" OR "remote work*" OR "mobile work" OR "flex place" OR "work at home" OR "work from home" OR "e-work" OR "tele work*") AND (Abstract) "interview*" OR "focus group*" OR "qualitative" OR "phenomenolog*" OR "ethnograph*" OR "narrative" OR "grounded theory" OR "case study"). Procedura de căutare a generat 1352 de rezultate. Acestea au fost analizate de către doi evaluatori independenți, unul selectând 57 de rezumate, iar cel de-al doilea selectând 46 de rezumate, în total 103 rezumate. Dintre acestea, 19 rezumate au fost selectate de către ambii evaluatori, iar 38 respectiv 27 de rezumate fiind selectate

independent de către cei doi. În final, au rămas 84 de rezumate de analizat în text integral. În urma analizei textului integral din cele 84 de articole rămase, 68 au fost excluse pentru că nu vizau comportamentele folosite de către indivizi în interacțiunea muncă–familie, iar diferența de 16 studii au fost incluse în cercetare.

Analizarea articolelor după rezumatele studiilor găsite prin procedurile de căutare au fost clasificate ca relevante, mai puțin relevante și nerelevante. Studiile nerelevante care au fost excluse în urma analizei rezumatelor s-a datorat faptului că nu au vizat problematica limitele rolurilor dintre muncă și casă sau familie. Cele relevante și mai puțin relevante au fost incluse în etapa de analiza a textului integral. Căutarea articolelor în text integral a fost realizată în cadrul platformelor Sci-Hub și Google Scholar.

Prezentăm în continuare diagrama de flux privind eligibilitatea studiilor analizate.

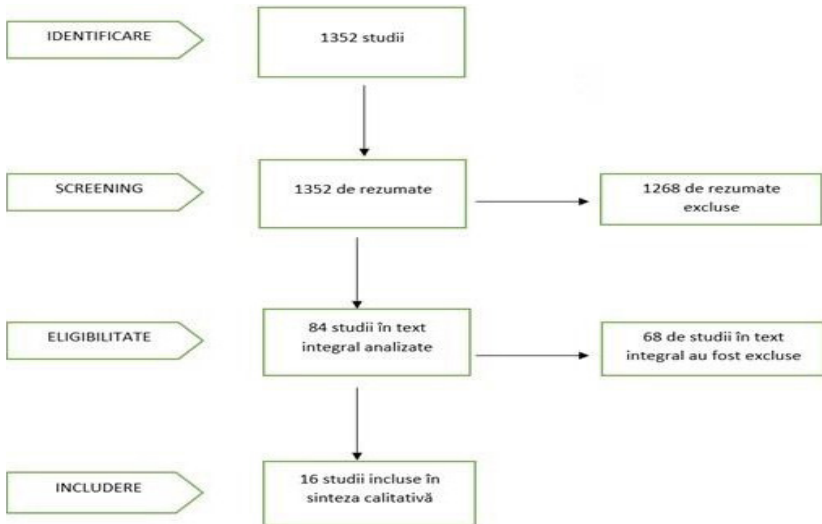


Figura 2. Diagrama de flux

1.4. Rezultate

Demersul acestei lucrări a t cu identificarea tuturor revizuirilor de literatură anterioare din domeniul psihologiei pe tematica muncii de acasă, necesare analizării și identificării variantei optime de cuvinte cheie pentru strategia de căutare a acestui studiu privind limitele rolurilor dintre muncă și casă.

După cum am arătat în diagrama de flux, 16 studii au fost incluse ca fiind relevante în cercetarea de față. În urma analizei de conținut, din aceste 16 studii calitative s-au extras 208 comportamente care au fost clasificate în strategii de gestionare a limitelor de rol în ceea ce privește relația dintre domeniul muncii și al familiei. Dintre acestea patru strategii sunt cunoscute în literatura de specialitate ca strategii fizice, temporale, comportamentale și comunicative (Kreiner și colab., 2009). Celelalte două strategii au fost clasificate de către autori ca strategia timpului personal și strategia de amestecare a rolurilor. Din împărțirea comportamentelor pe categorii au rezultat următoarele strategii de gestionare a limitelor de rol astfel:

1. strategia fizică, cu 43 de comportamente;
2. strategia comportamentală, cu 59 de comportamente;
3. strategia comunicativă, cu 22 de comportamente;
4. strategia temporală, cu 63 de comportamente;
5. strategia timpului doar pentru mine, cu 4 comportamente;
6. strategia amestecării rolurilor, cu 17 de comportamente.

1.4.1. Strategia fizică

Această categorie cuprinde 43 de comportamente care se referă la poziționarea spațială a limitelor dintre muncă și casă. Mai spe-

cific, strategia presupune adaptarea limitelor fizice, manipularea spațiului fizic și gestionarea obiectelor fizice (Kreiner și colab., 2009). Adaptarea limitelor cuprinde 28 de comportamente, de exemplu: „În casă, avem spații dedicate pentru muncă și relaxare”, ceea ce este în acord cu cercetările recente care susțin că metodă cea mai frecvent raportată de cei care lucrează de acasă în majoritatea săptămânii de muncă recrează granița fizică a unui birou prin desemnarea zonelor pentru activități de lucru (Basile și Beauregard, 2016).

Manipularea spațiului cuprinde opt comportamente precum: „Am închiriat un spațiu de lucru aproape de locuința mea”, iar gestionarea obiectelor cuprinde șapte comportamente: „Îmi amenajez spațiul de lucru cu calculator, rafturi, cărți etc.”. Astfel, limitele fizice implică diminuarea barierelor dintre muncă și casă, crearea unei distanțe între muncă și casă, precum și, utilizarea de diferite obiecte pentru a separa sau amesteca domeniul muncii cu cel al casei. Cu alte cuvinte, oamenii folosesc aceste strategii în funcție de preferințele lor de a integra sau a separa munca de casă (Kreiner și colab., 2009).

1.4.2. Strategia comportamentală

Kreiner și colab. (2009) au subliniat latura negociatoare și caracterul construit al tacticii comportamentale la granița dintre muncă și casă. Această tactică include disponibilitatea altor persoane de a ne ajuta în gestionarea limitelor dintre rolul de muncă și cel de acasă, putându-ne folosi de membrii familiei să răspundă la telefoanele private în timpul muncii. Autorii au mai inclus folosirea tehnologiei, prioritizarea sarcinilor și permeabilitatea diferențiată pentru a facilita gestionarea rolurilor. De exemplu, unele persoane au invocat triajul spunând: „Dacă-mi trimiți un

email nu răspund imediat (...) pentru că dacă e urgent vei suna repetat și a treia oară voi răspunde pentru că știu că e important”. De asemenea, alte persoane au invocat permeabilitatea spunând: „Am o linie de demarcație (...) vorbesc rar acasă despre muncă (...) pentru că încep să mă gândesc acolo” (Kreiner și colab., 2009). Deși granițele permeabile ale muncii de acasă pot permite unui angajat să aibă timp liber între muncă și familie, ajutând astfel la ameliorarea conflictelor dintre muncă și familie, stabilirea locului de muncă în casă încurajează încălcările limitelor (Eddleston și Mulki, 2017).

În studiul de față am identificat un total 59 de comportamente ale tacticii comportamentale cu privire la cum fac față oamenii provocărilor în gestionarea limitelor de rol. Folosirea altor persoane cuprinde 11 comportamente (de exemplu: „Îmi rog soția să răspundă la telefon, atunci când lucrez de acasă.”), folosirea tehnologiei cuprinde șapte comportamente (de exemplu: „Folosesc două email-uri, unul personal și unul pentru muncă.”), prioritizarea sarcinilor / triajul cuprinde 17 comportamente (de exemplu: „Încerc să prioritizez sarcinile de muncă și cele familiale în funcție de importanța și urgența lor.”) și permeabilitatea diferențiată cuprinde 24 de comportamente (de exemplu: „Încerc să nu aduc munca acasă.”).

1.4.3. Strategia comunicativă

A treia tactică este cea comunicativă. Kreiner și colab. (2009) o descriau ca modalitatea prin care persoana implicată în muncă își comunică expectanțele membrilor familiei de a nu fi întrerupți în timpul sarcinii. Această tactică cuprinde 22 de comportamente extrase în urma analizei de conținut și are în vedere acele comportamente cu privire la comunicarea așteptărilor în avans

persoanelor care disturbă activitatea de muncă, precum și, confruntarea acestora după încălcarea limitelor. Astfel, comunicarea așteptărilor cuprinde 17 comportamente, iar confruntarea indivizilor perturbatori cuprinde cinci comportamente. Două exemple în acest sens pot fi următoarele: „Membrii familiei trebuie să bată la ușă înainte de a intra în spațiul unde lucrez” indicând declararea așteptărilor sau „Obișnuiam să spun cuiva după al doilea apel: Uite, am vorbit deja cu tine de două ori astăzi. Trebuie să ies acum. Am alte întâlniri. Nu vreau să mă suni din nou azi.” (Kreiner și colab., 2009).

1.4.4. Strategia temporală

Cea de-a patra strategie de gestionare a limitelor dintre muncă și casă identificată de către Kreiner și colab. (2009) este tactica temporală. Aceasta presupune controlul timpului, ceea ce înseamnă că indivizii vor putea stopa activitatea dintr-un rol și trece la activitatea din celălalt rol (Kossek, Lautsch și Eaton, 2006). Această tactică este similară cu flexibilitatea programului de muncă. De exemplu, un angajat poate să-și oprească activitatea de muncă pentru a-și aduce copiii de la școală acasă și mai apoi să-și continue munca. Blocarea anumitor responsabilități dintr-un rol pentru o perioadă de timp și îndepărtarea de sarcinile muncii și ale casei pentru o perioadă de timp reprezintă două fațete importante ale acestei strategii.

S-au extras 63 de comportamente comune acestei strategii din care trei comportamente au fost specifice îndepărtării de sarcinile muncii sau familiei pentru o perioadă de timp, iar, 60 de comportamente au fost specifice controlului de timp prin segmentarea sau blocarea unor perioade de timp a activității dintr-un rol în favoarea necesității din celălalt rol.

Dacă până acum am vorbit despre strategiile de gestionare a rolurilor dintre muncă și casă identificate și marcante în literatura de specialitate, în continuare vom vorbi despre strategiile de gestionare a rolurilor descoperite suplimentar din analiza de conținut, care, totodată, reprezintă și un factor inovator al acestei cercetări.

1.4.5. Strategia de amestecare a rolurilor

Strategia de amestecare a rolurilor presupune îndepărtarea de modelul clasic al lui Kreiner (2009) prin tranziția indivizilor din rolul muncii în cel familial și invers, de mai multe pe parcursul unei zile. Totodată această strategie reprezintă preferințele indivizilor de a amesteca rolurile și de a integra limitele dintre acestea. De asemenea, activitatea în munca de acasă poate favoriza integrarea rolurilor care ajută la reducerea conflictului dintre acestea, aducând echilibru și bunăstare (Fonner și Roloff, 2010). Totodată o integrare prea mare a rolurilor poate duce la muncă suplimentară, deoarece indivizii vor să recupereze din activitățile de muncă care duc la reducerea stării de bine (Wepfer, Allen, Brauchli, Jenny și Bauer, 2018).

Această strategie a raportat un număr de 17 comportamente ce ne indică preferința pentru integrarea limitelor de rol în relația muncă-casă. De exemplu: „Am nevoie ca munca și familia să fie apropiate, așa pot menține echilibrul” sau „Îmi duc fetița la hochei, dar îmi iau laptopul cu mine (...) este o cafenea lângă terenul de hochei”.

Asemănător cu această strategie de amestecare a rolurilor se poate găsi în literatura de specialitate prin termenul de sincronizarea sarcinilor (Sullivan și Lewis, 2001). Acest model subliniază faptul că sincronizarea sarcinilor implică ajustări și planificări strategice ale activităților zilnice, astfel încât să se potrivească în

mod eficient cu cerințele și așteptările asociate fiecărui rol. Acest lucru poate include aspecte precum programarea întâlnirilor de lucru, îndeplinirea sarcinilor casnice, îngrijirea familiei și a altor angajamente personale (Sullivan și Lewis, 2001).

Sincronizarea sarcinilor este importantă pentru a evita suprapunerile incompatibile și pentru a minimiza conflictele dintre roluri. Aceasta implică luarea în considerare a timpului necesar pentru fiecare activitate, prioritizarea sarcinilor și găsirea modalităților eficiente de a naviga prin cerințele multiplelor roluri. Prin sincronizarea sarcinilor, indivizii își pot optimiza gestionarea timpului și a resurselor, ceea ce poate contribui la reducerea stresului și la îmbunătățirea echilibrului între muncă și familie (Sullivan și Lewis, 2001). O remarcă asupra acestei asemănări dintre aceste două strategii este data de caracterul voluntar sau involuntar al acestora.

De asemenea, această strategie de amestecare a rolurilor este susținută și de teoria propusă de către Ashforth și colaboratorii săi (2001) prin descrierea microtranzițiilor. Aceasta înseamnă că o persoană poate adopta un comportament care-i facilitează trecerea dintr-un rol în altul de mai multe ori pe parcursul unei zile.

1.4.6. Strategia timpului personal

Strategia timpului personal sau „a timpului doar pentru mine” diferă fața de strategia temporală privind îndepărtarea de sarcinile muncii de acasă, fie ele profesionale sau familiale. Strategia temporală a lui Kreiner și colab. (2009) se referă la îndepărtarea de sarcinile relației muncă-casă pentru o perioadă semnificativă de timp (vacanțe, escapade). Strategia „timpului doar pentru mine” o definim ca acele îndepărtări de scurtă durată din rutina rolurilor, acele mici detașări (cititul, emisiunea preferată, etc.) care ne reîmprospătează și ne dau puterea de a reintra în rolurile muncii și familiei.

Analiza noastră a identificat patru comportamente cu privire la strategia timpului alocat doar pentru mine. Aceste comportamente se referă la gestionarea limitelor de rol punând puțin timp deoparte și pentru mine, ceea ce poate fi exemplificat prin următoarele afirmații: „Am momente în care mă detașez atât de lucru cât și de familie și îmi iau timp doar pentru mine” sau „În fiecare sâmbătă dimineața este timpul în care eu am grijă de mine, toată lumea știe asta”. Distinctiv pentru strategia noastră „a timpului alocat doar pentru mine” este caracterul ei foarte apropiat de termenul privind detașarea psihologică de muncă care se referă la capacitatea indivizilor de a se deconecta mental și emoțional de cerințele și stresul legate de muncă în timpul perioadelor de odihnă sau timp liber (Sonnentag și Fritz, 2007).

1.5. Concluzii

Prezentul studiu se concentrează asupra analizării și dezvoltării strategiilor comportamentale utilizate de indivizii care muncesc de acasă în abordarea limitelor dintre rolul familial și cel profesional având ca scop evitarea potențialelor conflicte ce pot să apară în acest context. Studiul de față se concentrează pe aspectele comportamentale ale muncii de acasă, spre deosebire de cercetările anterioare care s-au concentrat pe percepția limitelor (flexibilitate și permeabilitate) dintre muncă și familie (Matthews și Barnes-Farrell, 2010).

Prin intermediul unui studiu detaliat, scopul a fost acela de a aduce în prim-plan comportamentele specifice a șase strategii ce pot fi adoptate de către persoanele angajate în munca de la

domiciliu, în vederea gestionării eficiente a limitelor dintre viața profesională și cea familială. Aceste strategii se bazează pe paradigmele fundamentale ale modelului propus de Kreiner și colaboratorii săi (2009) și sunt: strategiile fizice, comportamentale, temporale și comunicative, având la bază strategiile de segmentare (Nippert-Eng, 1996).

Un aspect de o importanță deosebită în cadrul studiului este introducerea unei dimensiuni inovatoare în abordarea strategiilor de gestionare a limitelor. Acest element de noutate constă în extinderea modelului clasic propus de Kreiner și colab. (2009) prin includerea unor strategii ce privesc amestecarea rolurilor și gestionarea timpului personal, propuse în cadrul acestei cercetări. Prin urmare, acest demers aduce o contribuție semnificativă în domeniul cercetării privind interacțiunea dintre sfera profesională și cea familială în contextul lucrului de la domiciliu.

În cadrul procesului de analiză, identificarea și adăugarea strategiilor suplimentare s-a concretizat prin extragerea și includerea comportamentelor care nu erau prevăzute în modelul inițial. De exemplu, comportamentele asociate strategiei „timp doar pentru mine” nu se regăseau în mod evident în cadrul strategiei temporale clasice, deoarece aceasta din urmă se concentrează în principal pe pauzele de durată mai lungă, precum vacanțele sau ieșirile care presupun o evadare din cadrul familial. Această particularitate a strategiei „timp doar pentru mine” poate genera o dezbatere legată de plasarea ei fie ca o caracteristică subcategorică a strategiei temporale, fie ca o strategie independentă.

Considerăm că aportul prin identificarea și includerea acestor strategii suplimentare în cadrul modelului limitelor muncii are o importanță semnificativă. Aceasta poate furniza o perspectivă mai completă și mai rafinată asupra modului în care indivizii

se adaptează și răspund la provocările gestionării limitelor de rol în contextul muncii de acasă. De asemenea, acest demers deschide calea către dezvoltarea ulterioară a unor instrumente de măsurare, precum un chestionar privind comportamentele indivizilor angajați în muncă de acasă. Această evoluție poate contribui la o mai bună înțelegere a diversității abordărilor și a strategiilor adoptate de indivizi în gestionarea eficientă a limitelor dintre viața profesională și cea familială. Astfel, acest studiu nu doar adaugă un aport semnificativ în domeniul cercetării ce explorează interacțiunea dintre sfera muncii și cea familială, ci reprezintă și o sursă inspirațională pentru cercetarea aplicativă realizată în cadrul acestei lucrări. Prin investigarea amănunțită a acestor strategii comportamentale, se deschid noi perspective asupra înțelegerii proceselor complexe prin care indivizii se orientează în fața provocărilor gestionării limitelor de rol în contextul muncii de acasă.

În ceea ce privește cercetarea aplicativă realizată în cadrul acestei cercetări, abordarea lucrării se desfășoară într-o structură alcătuită din trei etape distincte. Astfel, în prima etapă, inițierea studiului s-a bazat pe o revizuire calitativă a literaturii relevante, realizată cu scopul de a identifica acele comportamente semnificative folosite de indivizi în timpul muncii de acasă. Această abordare a permis să identificăm un set divers de comportamente specifice, esențiale pentru gestionarea limitelor de rol în acest context. În a doua etapă, vom dezvolta un chestionar structurat pe baza comportamentelor identificate în urma revizuirii calitative prealabile, cu scopul de a evalua cantitativ strategiile comportamentale adoptate pentru gestionarea limitelor de rol în cadrul muncii de acasă. Aceasta va oferi un cadru riguros de evaluare și comparare a modului în care indivizii navighează

între cerințele profesionale, cele personale și familiale. În etapa finală, ne vom concentra pe investigarea măsurii în care aceste strategii comportamentale prezintă un potențial predictiv asupra nivelului de satisfacție cu viața al persoanelor angajate în telemuncă. Acest aspect este crucial pentru a înțelege impactul real al acestor strategii asupra satisfacției cu viața a individului.

În concluzie, această abordare amplă și structurată a cercetării oferă o bază solidă pentru înțelegerea complexă a interacțiunii dintre muncă și familie în contextul muncii de acasă. Prin urmare, această cercetare are potențialul de a influența direcția în care evoluează politica organizațională și practicile de gestionare a resurselor umane pentru a crea medii de lucru sănătoase, satisfăcătoare și echilibrate pentru indivizi în era contemporană a muncii de acasă.

Capitolul 2

Evaluarea comportamentală a strategiilor privind munca de acasă

2.1. Introducere

În acest capitol prezentăm cel de-al doilea studiu în care urmărim să dezvoltăm și să validăm un chestionar cu privire la evaluarea comportamentală a strategiilor din telemuncă.

Procesul de digitalizare a muncii de birou a avut un impact semnificativ asupra modului în care angajații își desfășoară activitățile profesionale, făcând posibilă îndeplinirea sarcinilor de la domiciliu. Acest fenomen a condus la transformări substanțiale

în organizarea muncii și a dat naștere unui nou tip de relații de muncă, cunoscut sub diverse denumiri în literatura de specialitate, precum *muncă la domiciliu*, *muncă mobilă*, *muncă electronică*, *lucru de acasă*, *muncă la distanță* sau *telemuncă*. În contextul prezentului studiu, se va folosi termenul de „telemuncă” pentru a descrie acest concept complex.

O schimbare semnificativă în modul de desfășurare a muncii a fost observată în urma restricțiilor impuse în timpul pandemiei de coronavirus. Numeroși angajați au fost nevoiți să treacă la munca de la domiciliu, determinând o creștere semnificativă a procentului de telemuncitori în Europa. Conform datelor furnizate de EUROSTAT, procentul de telemuncitori europeni a crescut de la 5,50% în anul 2019 la 13,20% în 2021. Această schimbare rapidă în modul de lucru a generat o serie de provocări atât din punct de vedere fizic, cât și psihosocial, pentru persoanele implicate în telemuncă (Buomprisco și colab., 2021).

Această situație a fost uneori surprinzătoare, având în vedere concluziile anterioare ale cercetărilor. De exemplu, o meta-analiză timpurie realizată asupra datelor empirice legate de variabilele asociate cu telemunca a sugerat că numărul de ore petrecute lucrând de acasă era legat de percepția crescută a autonomiei, de un nivel redus al conflictului între muncă și viața personală și de calitatea relațiilor de muncă (Gajedran și Harrison, 2007). Cu toate acestea, cercetătorii au observat că majoritatea studiilor se concentrau în principal pe cantitatea de timp petrecută în regim de telemuncă și nu analizau în profunzime impactul diferențelor individuale asupra comportamentului telemuncitorilor sau asupra modului în care acestea pot genera tensiuni personale sau cum pot influența relațiile familiale și climatul familial.

Astfel, se poate observa că schimbările rapide în modul de organizare a muncii, precum cele determinate de pandemie, pot aduce în centrul atenției aspecte neașteptate și subliniază complexitatea relațiilor dintre munca la distanță și diferitele aspecte ale vieții angajaților.

Aceasta sugerează necesitatea unor cercetări mai detaliate și comprehensive pentru a înțelege în profunzime consecințele acestei evoluții în mediul profesional.

Atunci când indivizii desfășoară activități profesionale de la domiciliu, avantajele telemuncii sunt adesea influențate de un echilibru sănătos între cele două sfere ale vieții – cea profesională și cea familială (Allen și colab., 2014). Dinamica complexă a acestor două roluri a fost explorată din diverse perspective bazate pe abordări calitative, care au dezvăluit modalități variate prin care telemuncitorii integrează sau delimitează aceste aspecte (Nippert-Eng, 1996), precum și cum stabilesc limite cognitive, fizice, temporale sau comportamentale care pot fi mai mult sau mai puțin permeabile și flexibile (Ashforth și colab., 2000; Clark, 2000; Kreiner și colab., 2009). Astfel de perspective au sugerat că telemuncitorii utilizează diverse strategii pentru a menține un echilibru între cerințele profesionale și cele familiale. Mai mult, se conturează posibilitatea ca variatele abordări de gestionare a acestor limite să aibă efecte diferite asupra variabilelor precum satisfacția în viață și bunăstarea psihologică generală. Acestea reprezintă etape inițiale în conceptualizarea noii realități sociale a lucrului de la domiciliu sau a telemuncii, formând baza pentru perspectivele mai actuale care explorează experiențele angajaților în încercarea lor de a balansa rolurile de muncă și de familie.

În contextul pandemiei recente de coronavirus, atât companiile, cât și angajații angrenați în telemuncă au descoperit că

acest aranjament poate aduce cu sine beneficii semnificative în comparație cu munca desfășurată la sediul angajatorului (Ingusci și colab., 2023). În urma acestor descoperiri, proporția de telemuncitori a rămas în continuare semnificativă, contrastând cu cifrele pre-pandemie, dat fiind că multe companii au adoptat abordări hibride în ceea ce privește organizarea muncii pentru angajații lor (Marcus, 2023). Aceste tendințe subliniază adaptabilitatea în evoluția practicilor de muncă și recunoașterea că modelele tradiționale pot fi optimizate prin încorporarea telemuncii și a flexibilității în activitatea zilnică. Acest fenomen are implicații atât asupra mediului profesional, cât și asupra celui familial, cerând o gestionare atentă și strategică pentru a maximiza beneficiile și a minimiza posibilele dezavantaje ale acestei noi paradigme a muncii.

Pe măsură ce telemunca devine tot mai frecventă, înțelegerea comportamentului angajaților în timpul activităților de lucru de la domiciliu este modelată de perspectiva oferită de studiile calitative. Cu toate acestea, o limitare a acestor studii calitative constă în faptul că ele nu explorează în profunzime frecvența cu care apar anumite comportamente în rândul telemuncitorilor sau dacă aceste comportamente urmează tipare specifice de asociere.

În acest studiu ne-am propus să aducem în lumină aceste lacune prin abordarea a două întrebări cheie: *Care sunt comportamentele frecvente în contextul muncii de acasă?* și *Care este structura subiacentă a acestor comportamente?*

Pentru a atinge acest obiectiv, am dezvoltat o taxonomie a comportamentelor adoptate de către angajați în timpul programului de telemuncă. În contrast cu abordările anterioare care și-au axat atenția pe caracteristicile percepute ale limitelor dintre muncă și familie (cum ar fi flexibilitatea limitelor și permeabili-

tatea limitelor - Matthews și Barnes-Farrell, 2010)), concentrarea noastră s-a axat pe aspectele comportamentale ale telemuncii. Astfel, am creat un instrument auto-raportat – Scala de Evaluare a Strategiilor de Teleducru (BATS) – prin parcurgerea următoarelor etape:

1. Identificarea modului în care angajații își desfășoară activitățile atunci când muncesc de acasă.
2. Clasificarea comportamentelor identificate într-un cadru coerent și comprehensiv, astfel încât să putem înțelege cum acestea se leagă între ele.
3. Dezvoltarea chestionarului BATS, care să permită angajaților să-și autoevalueze comportamentele folosite atunci când muncesc de acasă.

Această abordare aduce o perspectivă nouă asupra studiilor privind telemunca, adăugând dimensiunea comportamentală esențială în înțelegerea modului în care angajații își gestionează activitățile de lucru în mediul de acasă. Aceasta ne va ajuta să pătrundem mai adânc în complexitatea acestui fenomen în evoluție și să înțelegem mai bine implicațiile sale pentru productivitatea, satisfacția angajaților și echilibrul dintre muncă și viața personală.

Abordarea gestionării limitelor de roluri în cadrul activităților de lucru de la domiciliu s-a dezvoltat în mai multe etape distincte. În primul rând, am identificat comportamentele pe care angajații le adoptă atunci când muncesc de acasă. Pentru a clasifica aceste comportamente, am folosit categoriile din modelele existente, cum ar fi modelul propus de Kreiner și colaboratorii săi în 2009. În plus, am creat categorii noi de comportamente care nu se încadrau în structura modelelor anterioare.

Cu aceste categorii de comportamente definite, am creat un instrument de măsurare sub formă de chestionar pentru a evalua

aceste tipuri de comportamente. Chestionarul a fost proiectat pentru a evalua varietatea și frecvența acestor comportamente în cadrul activităților de telemuncă. Validitatea internă a acestui instrument a fost investigată pentru a ne asigura că este corespunzător și precis în măsurarea categoriilor de comportamente propuse.

Odată cu stabilirea instrumentului de măsurare, ne-am concentrat pe caracteristicile cheie ale limitelor de roluri în contextul telemuncii.

2.1.1. Caracteristicile limitelor dintre viața profesională și cea familială

Cadrul conceptual actual se bazează pe ideile introduse de Nippert-Eng în 1996, care a distins între angajații care segmentează rolurile și cei care le integrează. În această optică, gestionarea limitelor constă în stabilirea și menținerea unei linii distincte între sfera profesională și cea familială (Nippert-Eng, 1996). Totuși, pentru majoritatea indivizilor care muncesc de acasă, menținerea unor limite clare între aceste roluri poate fi problematică, iar aceștia pot fi plasați pe un continuum între segmentarea strictă a rolurilor și integrarea lor (Desrochers și colab., 2005).

Pe lângă clasificarea între segmentatori și integratori, alți cercetători precum Clark (2000) și echipa condusă de Ashforth (2000) au sugerat că indivizii traversează zilnic limitele atunci când trec de la rolurile de muncă la cele de familie și invers. În acest context, persoanele care muncesc de acasă negociază ceea ce constituie un domeniu (adică își dezvoltă propriile percepții cu privire la limitele dintre muncă și familie) și determină poziționarea limitelor dintre aceste sfere.

Descriind teoria limitelor, Clark (2000) a evidențiat două caracteristici cheie ale limitelor: flexibilitatea (dacă limitele pot fi ajustate în timp) și permeabilitatea (dacă limitele de rol pot fi încălcate). Aceste caracteristici adaugă un nivel suplimentar de complexitate în gestionarea echilibrului dintre cerințele profesionale și cele familiale, și subliniază importanța adaptabilității și a strategiilor eficiente pentru indivizii care muncesc de acasă. Când vorbim despre permeabilitatea și flexibilitatea limitelor de rol, observăm fenomenul amestecului de roluri, unde indivizii trec peste granițele prestabilite pentru a răspunde cerințelor concurente ale muncii și ale vieții de familie (Allen și colab., 2014; Clark, 2000). Pe de altă parte, limitele de rol puternice sunt impermeabile și inflexibile, împiedicând acest amestec (Allen și colab., 2014; Clark, 2000).

2.1.2. Tactici de gestionare a limitelor

În efortul de a explica modul în care telemuncitorii stabilesc limite între rolurile lor profesionale și familiale, Clark (2000) a identificat diverse tipuri de limite: limite fizice (cum ar fi alocarea unui spațiu de lucru delimitat în casă), limite temporale (cum ar fi stabilirea programului de lucru doar în momentele când ceilalți membri ai familiei nu sunt prezenți) și limite psihologice (cum ar fi stabilirea regulilor privind întreruperile în timpul orelor de lucru de acasă). Această clasificare a fost ulterior dezvoltată de Ashford și colaboratorii săi (2000), care au inclus limite fizice, cognitive și comportamentale pe lista tipurilor de limite stabilite de telemuncitori între cele două roluri.

Punctul de plecare pentru conceptualizarea tacticii de gestionare a limitelor a fost dat de strategiile de segmentare / integrare (Nippert-Eng, 1996) și teoria limitelor (Clark, 2000; Ashford și

colab., 2000). Kreiner și colegii săi (2009) au dezvoltat ulterior *Modelul tacticilor de lucru la graniță*. Acest model a furnizat o viziune comprehensivă asupra diverselor tactici utilizate de angajați pentru a gestiona limitele de rol și a descris cele patru tipuri principale de tactici: comunicative, comportamentale, fizice și temporale.

Studiile calitative recente, realizate de Allen și colaboratorii săi (2021), au confirmat că aceste tactici au fost, de asemenea, observate în rândul telemuncitorilor în contextul pandemiei COVID-19. Aceste cercetări subliniază relevanța continuă a acestor tactici și abordări pentru a gestiona cu succes provocările muncii de acasă în situații neașteptate, cum ar fi crizele de sănătate publică.

2.1.3. Antecedentele utilizării tacticilor de gestionare a limitelor

În ceea ce privește factorii care pot influența utilizarea diferitelor tactici de gestionare a limitelor, Nippert-Eng (1996) a propus că aceste strategii reprezintă modul în care telemuncitorii abordează concomitent cerințele profesionale și cele familiale. O abordare similară este prezentată în modelele care examinează caracteristicile locului de muncă, cum ar fi *Teoria cerințelor și resurselor de muncă* propusă de Bakker și Demerouti în 2017. Aceste modele sugerează că particularitățile specifice ale mediului de lucru modelează atitudinile, sentimentele și comportamentele angajaților. Datorită naturii unice a telemuncii, comportamentul angajaților în timpul lucrului de acasă poate fi influențat de caracteristicile specifice ale locului de muncă. Aceasta se datorează faptului că sarcinile de muncă pot varia în nivelul de solicitare (cum ar fi volumul mare de muncă sau necesitatea unei concentrări intense)

și gestionarea acestor cerințe din timpul telemuncii poate cere menținerea unor limite clare între rolurile profesionale și cele familiale.

Un punct important adus în discuție de către Gardner și colaboratorii săi (2021) este legat de puterea limitelor, care poate varia în funcție de factori situaționali, inclusiv caracteristicile specifice ale locului de muncă. Acești autori au sugerat că limitele mai stricte ar putea fi adoptate în special de către angajații cu responsabilități semnificative în obținerea rezultatelor. Deși rezultatele cercetărilor nu au confirmat întotdeauna aceste ipoteze în cazul angajaților care lucrează la birou, ideea potrivit căreia caracteristicile locului de muncă reprezintă antecedente semnificative ale comportamentelor persoanelor care muncesc de acasă rămâne pertinentă.

Prin urmare, înțelegerea modului în care angajații își gestionează limitele de rol în timpul telemuncii necesită o analiză atentă a particularităților locului de muncă, a cerințelor și a factorilor de mediu care pot influența deciziile și strategiile adoptate în privința echilibrului dintre cerințele muncii și cele ale vieții personale.

Pentru a se conforma cerințelor locului de muncă, angajații utilizează în mod frecvent diverse tipuri de resurse, așa cum au fost clasificate de către Bakker și Demerouti (2017). Acestea pot fi împărțite în resurse de muncă (cum ar fi autonomia crescută în planificarea și executarea sarcinilor de serviciu) și resurse personale (precum încrederea în sine ridicată și niveluri semnificative de conștiințiozitate). În studii anterioare, s-a constatat că autonomia percepută în muncă este pozitiv asociată cu frecvența zilelor de telemuncă (Gajedran și Harrison, 2007), însă sunt puține dovezi cu privire la modul în care această resursă de muncă este legată de tacticile de gestionare a limitelor. Este posibil ca

nivelurile reduse de autonomie în muncă să determine telemuncitorii să-și reorganizeze programul familial pentru a îndeplini cerințele profesionale, sugerând astfel că autonomia în muncă este corelată cu preferința pentru segmentarea rolurilor.

În ceea ce privește resursele personale, cercetări anterioare au arătat că nivelurile înalte de conștiinciozitate sunt asociate cu o preferință pentru segmentarea clară a rolurilor (Adams, 2022) sau cu capacitatea crescută de a impune limite (Gardner și colab., 2021). Aceste constatări au demonstrat că telemuncitorii cu trăsături de conștiinciozitate dezvoltate sunt capabili să mențină reguli stricte de segmentare pentru ei înșiși și pentru ceilalți membri ai familiei. În esență, resursele de muncă și resursele personale au un rol semnificativ în modelarea modului în care telemuncitorii gestionează limitele de rol în timpul activităților de lucru de la domiciliu. Fie că vorbim despre nivelurile de autonomie în sarcinile de muncă sau de trăsăturile personale precum conștiinciozitatea, aceste resurse influențează strategiile pe care angajații le adoptă pentru a păstra echilibrul între cerințele muncii și cele familiale.

2.1.4. Consecințele utilizării tacticilor de gestionare a limitelor

Eforturile indivizilor care muncesc de acasă de a stabili și menține limite între rolurile lor profesionale și cele familiale sunt adesea însoțite de dificultăți (Ashforth și colab., 2000; Clark, 2000). Acest proces de reglementare a limitelor poate avea implicații semnificative asupra variabilelor de bunăstare ale acestor persoane, cum ar fi nivelul de epuizare profesională (Demerouti, 2015) sau satisfacția generală în viață (Qiu și Fan, 2015).

Demerouti (2015) a susținut că angajații au tendința de a adopta tactici de gestionare a limitelor pentru a preveni epuizarea

profesională, mai degrabă decât pentru a îmbunătăți satisfacția lor generală în viață. Într-un alt studiu, Qiu și Fan (2015) au identificat o corelație pozitivă între satisfacția angajaților cu viața și nivelul de flexibilitate în gestionarea limitelor familiale. Aceleași constatări au fost confirmate și de Carlson și colaboratorii săi (2013), care au evidențiat relații semnificative între tactici de gestionare a limitelor și nivelurile de satisfacție cu ambele roluri, atât cel familial, cât și cel profesional.

Deoarece interacțiunile dintre cerințele muncii și cele ale familiei sunt recunoscute în general pentru impactul lor negativ asupra bunăstării angajaților (Nohe și colab., 2015; Reichl și colab., 2014), abilitatea de a implementa cu succes limite între aceste două domenii poate fi asociată cu niveluri mai ridicate de bunăstare psihologică (Basile și Beauregard, 2021).

În concluzie, eforturile și strategiile de gestionare a limitelor de rol adoptate de indivizii care muncesc de acasă pot avea consecințe semnificative pentru starea lor de bine și satisfacția cu viața personală și cu cea profesională.

2.2. Obiective

Cercetarea aplicativă a fost inițiată prin efectuarea unei revizuii calitative a literaturii de specialitate, din care am identificat o serie de comportamente pe care indivizii le adoptă în timpul desfășurării muncii de acasă. Scopul acestei etape a fost de a obține o perspectivă detaliată și contextualizată asupra modului în care indivizii abordează muncă de acasă, evidențiind strategiile comportamentale pe care le utilizează pentru a naviga între cerințele

profesionale și familiale. Aceste comportamente au servit ca bază pentru dezvoltarea ulterioară a unui chestionar care să permită evaluarea cantitativă a strategiilor comportamentale utilizate în acest tip de muncă. Prin intermediul acestui chestionar, ne-am propus să capturăm în mod obiectiv și cuantificabil o gamă diversă de abordări adoptate de indivizi pentru a-și gestiona activitatea de muncă desfășurată de acasă.

Obiectivul principal al prezentului studiu constă în dezvoltarea și validarea *Chestionarului privind evaluarea comportamentală a strategiilor în munca de acasă* (BATS - Behavioral Assessment of Telework Strategies). Spre deosebire de abordările anterioare ale temei de cercetare privind limitele rolurilor (de exemplu, Carlson și colab., 2013; Desrochers și colab., 2005; Ingusci și colab., 2022; Mathews și Barnes-Farrell, 2010), ne-am propus să dezvoltăm o scală care să descrie comportamentele persoanelor care muncesc de acasă.

Obiectivele secundare vizează verificarea validității de conținut, a structurii factoriale, validității de construct și a rețelei nomologice privind Chestionarului BATS, cu ajutorul a patru eșantioane diferite de subiecți.

Procesul de cercetare va fi conceput astfel încât să ofere o abordare riguroasă și cuprinzătoare pentru dezvoltarea și validarea *Chestionarului privind evaluarea comportamentală a strategiilor din telemuncă* (BATS), precum și pentru testarea validității și fidelității acestuia.

Astfel, pentru a dezvolta Chestionarul BATS, am inițiat procesul de cercetare printr-o revizuire calitativă a literaturii existente, prezentată în Capitolul 1 al lucrării. Această etapă a presupus analiza atentă a studiilor calitative publicate în literatura de specialitate, care se concentrează pe comportamentele indivizilor în

contextul muncii de acasă. Am identificat și am extras din aceste studii peste 200 de comportamente relevante și semnificative, care au fost utilizate pentru a construi itemii chestionarului.

Pe baza comportamentelor extrase din revizuirea literaturii, am elaborat o primă versiune a Chestionarului BATS. Acesta va cuprinde un număr semnificativ de itemi ce vor evalua diferite aspecte ale strategiilor comportamentale adoptate în munca de acasă.

Pentru a verifica validitatea de conținut a Chestionarului BATS, am solicitat unui grup de șase experți în domeniul psihologiei muncii și organizațională să evalueze fiecare item din chestionar. Experții au analizat dacă itemii acoperă în mod adecvat spectrul de comportamente relevante în contextul muncii de acasă, din perspectiva clarității și reprezentativității.

În continuare, pentru a evalua structura factorială a Chestionarului BATS, am realizat un studiu pilot pe un prim eșantion internațional omogen, format din indivizi care lucrează de acasă. După colectarea datelor, am efectuat o analiză factorială confirmatorie, pentru a verifica structura latentă a factorilor identificați, aceștia reprezentând câte una din strategiile comportamentale de gestionare a limitelor de rol din telemuncă gândite apriori. Această analiză ne ajută la confirmarea structurii factoriale a chestionarului. Această structură factorială din primul eșantion va fi validată încrucișat pe două eșantioane de populație românească, unul din sectorul privat și unul din sectorul public.

Pentru a testa validitatea de construct a Chestionarului BATS, am colectat date de la un al patrulea eșantion de participanți care lucrează de acasă. Am utilizat mai multe instrumente prin care am evaluat: comportamente de non-muncă care întrerup munca, comportamente de muncă care întrerup non-munca, convingeri

privind controlul limitelor, identificarea cu munca și identificarea familială, autonomia în muncă, presiunea timpului, cerințele cognitive și emoționale ale muncii, eficiența personală, satisfacția cu viața și autoeficacitatea. Aceasta ne permite să analizăm corelațiile dintre scorurile obținute la Chestionarul BATS și cele obținute la scalele enumerate anterior. Aceste analize vor ajuta să înțelegem în ce măsură chestionarul este corelat cu variabilele teoretic așteptate.

Pentru a analiza toate datele colectate cu ajutorul celor patru eșantioane diferite, vom utiliza metode statistice adecvate pentru fiecare etapă a validării. Vom efectua astfel, analize descriptive, analize factoriale și corelații pentru a verifica validitatea și fidelitatea Chestionarului BATS.

Astfel, această metodologie de cercetare va avea ca scop să ofere o abordare robustă și sistematică pentru dezvoltarea și validarea Chestionarului BATS, asigurând că acesta va măsura în mod corespunzător strategiile comportamentale de gestionare a limitelor de rol în contextul muncii de acasă.

2.3. Elaborarea chestionarului BATS

Cercetarea s-a concentrat asupra elaborării și validării *Chestionarului privind evaluarea comportamentală a strategiilor în munca de acasă* (BATS). Acest proces a urmat o metodologie sistematică, scopul constând în obținerea unui instrument valid și fidel pentru măsurarea strategiilor comportamentale în telemuncă. Studiul 1 a urmărit validitatea de conținut, studiul 2 s-a concentrat pe structura factorială a chestionarului BATS și studiul

3 a urmărit validitatea de construct și rețeaua nomologică a chestionarului.

2.3.1. Studiul 1 - Validitatea de conținut

Evaluarea psihologică reprezintă un proces metodologic complex ce vizează măsurarea cu precizie și înțelegerea comportamentului uman într-un mod sistematic. În cadrul acestui proces, validarea de conținut ocupă un rol deosebit de semnificativ, concentrându-se asupra verificării adecvării și reprezentativității constructului în cauză. Această fază de validare are consecințe directe asupra nivelului de claritate și acuratețe cu care este definit conceptul evaluat, precum și asupra măsurii în care opiniile experților din domeniu sunt în concordanță cu privire la sfera și subdimensiunile acestuia (Haynes, Richard și Kubany, 1995).

Această fază a avut drept scop generarea itemilor destinați evaluării strategiilor comportamentale pe care indivizii le adoptă în contextul muncii de acasă. Prin intermediul analizei literaturii de specialitate, am identificat o serie de comportamente relevante, din care am dezvoltat și alocat un total de 56 de itemi, distribuiți în șase dimensiuni distincte, care reflectă strategiile utilizate pentru gestionarea limitelor de rol în telemuncă (fizică, temporală, comportamentală, comunicativă, amestecul rolurilor și timp personal). În cadrul elaborării procedurii de validare a conținutului *Chestionarului privind evaluarea comportamentală a strategiilor din telemuncă* (BATS), am luat în considerare orientările propuse de Haynes, Richard și Kubany (1995), precum și ghidurile prezentate de McGartland, Berg-Weger, Tebb, Lee și Rauch (2003). Această metodologie a implicat o serie de etape consecutive, care vor fi prezentate în detaliu în cele ce urmează.

2.3.1.1. Pregătirea formularului de validare a conținutului

Faza inițială a validării de conținut a implicat elaborarea unui formular de validare, cu scopul de a asigura o înțelegere completă din partea grupului de experți în ceea ce privește sarcina propusă. În această etapă, am creat un formular Google structurat, în care au fost incluse definiții relevante pentru construct, precum și cei 56 de itemi corespunzători fiecăreia dintre cele șase dimensiuni (strategii) ale constructului. În plus, acest formular a inclus și instrucțiunile detaliate pentru procesul de evaluare.

2.3.1.2. Descrierea constructului și a fațetelor sale

Instrumentul de evaluare a constatat într-un set de 56 de itemi, fiecare corespunzător uneia dintre cele șase dimensiuni sau strategii comportamentale pe care indivizii le adoptă în timpul activității de lucru de acasă. Aceste strategii reprezintă o gamă diversificată de comportamente utilizate în gestionarea limitelor (granițelor) dintre rolul profesional și cel familial, contribuind la conturarea, menținerea și echilibrarea acestora (Ashforth, Kreiner și Fugate, 2000).

Strategia spațiului fizic presupune adaptarea și manipularea limitelor fizice dintre rolurile muncii și ale familiei, precum și, gestionarea obiectelor fizice (Kreiner, Holensbe și Sheep, 2009). În termeni comportamentali, oamenii ce lucrează de acasă își construiesc sau își delimitează spații separate pentru muncă și își decorează spațiul de lucru cu obiecte (de ex.: calculator, birou etc.) pentru a-l structura similar cu un loc de muncă din spațiile angajatorului. Această strategie cuprinde un număr de nouă itemi care vizează comportamentul oamenilor privind integrarea și segmentarea celor două roluri atunci când muncesc de acasă.

Strategia comportamentală presupune folosirea tehnologiei pentru a facilita respectarea limitelor muncii (de ex.: setarea notificărilor de email, folosirea căsuței vocale), prioritizarea după urgență a sarcinilor: care sunt sarcinile mai urgente, cele profesionale sau cele familiale? (Kreiner și colab., 2009).

Persoanele care muncesc de acasă dezvoltă comportamente prin care creează ritualuri (de ex., se comporta când lucrează de acasă ca și atunci când lucrează de la locul de muncă tradițional, la sediul angajatorului) sau adoptă comportamente de delimitare a rolurilor (de ex., la sfârșitul programului de lucru oamenii opresc mijloacele de telecomunicație pentru a nu amesteca rolul familial cu cel profesional). Această strategie cuprinde un număr de nouă itemi.

Strategia comunicativă cuprinde un număr de 12 itemi împărțiți în două subscale ce vizează comunicarea cu colegii și comunicarea cu familia. Această strategie constă în transmiterea așteptărilor cu privire la întreruperile din timpul lucrului prin impunerea unor reguli atât colegilor, cât și membrilor familiei sau prin confruntarea directă a acestor factori perturbatori pentru a limita interferențele dintre rolul profesional și cel familial (Kreiner și colab., 2009).

Strategia temporală presupune modificarea programului într-un anumit rol pentru a permite desfășurarea activităților fixe în celălalt rol (Kreiner și colab., 2009). Astfel, oamenii raportează posibilitatea de programare sau reprogramare a activităților specifice unui rol (familial sau profesional) cu scopul de acorda prioritate activităților din celălalt rol. Această strategie cuprinde un număr de 11 itemi ce vizează programarea sau reprogramarea activităților familiale în funcție de cele profesionale și a celor profesionale în funcție de cele familiale.

Strategia de „amestecare a rolurilor” se referă la comportamentul intenționat prin care angajatul încearcă să realizeze simultan acțiuni specifice rolului familial și celui profesional. Aici nu sunt incluse amestecările de roluri accidentale sau prin omisiune, doar cele intenționate. Această strategie cuprinde un număr de nouă itemi împărțiți în două subscale ce vizează amestecul rolului muncii cu cel al familiei și amestecul rolului familial cu cel al muncii.

Strategia „timpului doar pentru mine” o definim ca acele îndepărtări de scurtă durată din rutina rolurilor, acele mici detașări (cititul, emisiunea preferată etc.) care ne reîmprospătează și ne dau puterea de a reintra în rolul muncii sau al familiei. Aceste comportamente se referă la gestionarea limitelor de rol punând puțin timp deoparte și pentru propria persoană. Distinctiv pentru această strategie este caracterul ei foarte apropiat de termenul de detașare de ambele roluri (atât familial cât și profesional). Această strategie cuprinde un număr de cinci itemi.

2.3.1.3. Instrucțiunile de evaluare

În cadrul acestei etape, participanților din grupul de experți li s-a solicitat să examineze itemii prezentați aleatoriu, abordând două perspective distincte: claritatea și reprezentativitatea. Mai exact, membrii grupului de experți au fost rugați să evalueze în ce măsură fiecare item este formulat într-un mod clar și să judece dacă aceștia cuantifică adecvat strategiile comportamentale întruchipate de fiecare item. Concret, experților li s-a indicat să acorde o notă în intervalul 1-4 pentru fiecare item, atât în ceea ce privește gradul de reprezentativitate, cât și claritatea acestora; notarea cu 1 semnificând faptul că itemul este complet inadecvat, iar notarea cu 4 indicând faptul că itemul nu necesită nicio ajustare.

2.3.1.4. Selectarea grupului de experți

În cadrul procesului de validitate de conținut, am selectat un grup format din șase experți, fiecare dintre aceștia având o diplomă de doctor în domeniul Psihologiei Muncii și Organizațională. Abordarea experților s-a realizat prin intermediul comunicării prin e-mail. Participanții au fost informați în legătură cu obiectivele cercetării și au primit un link către formularul Google destinat expertizei lor în ceea ce privește validitatea de conținut a Chestionarului BATS alcătuit din 56 de itemi, în termeni de claritate și reprezentativitate. În urma accesării formularului, experții au avut la dispoziție detalii referitoare la descrierea constructului investigat, definițiile dimensiunilor acestuia, itemii corespunzători fiecărei dimensiuni și instrucțiunile pentru evaluare.

2.3.1.5. Rezultatele analizei

În această etapă, după finalizarea evaluărilor efectuate de către grupul de experți, am recodificat răspunsurile acestora folosind valorile 0 și 1, conform metodologiei propuse de Grant și Davis (1997). Scorurile de 3 și 4 acordate itemilor de către experți au fost recodificate cu 1, indicând că acei itemi necesită revizii minore sau nu necesită revizii. De asemenea, scorurile de 1 și 2 acordate itemilor de către experți au fost recodificate cu 0, semnificând faptul că acei itemi necesită revizii majore sau sunt total nepotrivii pentru chestionar. Pe scurt, itemii recodificați cu valoarea 1 sunt considerați reprezentativi pentru construct, în timp ce itemii recodificați cu valoarea 0 nu sunt considerați reprezentativi pentru construct. Toți cei 56 de itemi au fost menținuți pentru analiza factorială ulterioară, deoarece au fost considerați reprezentativi și clari pentru cinci din cei șase experți evaluatori.

Astfel, conform lui McGartland și colab. (2003) se impune calcularea acordului inter-evaluatori (IRA) și al indexului validității

de conținut (CVI). IRA s-a calculat pentru reprezentativitate și claritate, pentru a determina măsura în care experții au încredere în evaluările lor. CVI-ul s-a calculat doar pentru reprezentativitatea instrumentului.

IRA s-a calculat atât pentru fiecare item (IRA-I) cât și pentru întregul instrument (IRA-S). Calculând IRA-I, 13 itemi din cei 56 ai scalei au obținut valori mai mici de .80 ceea ce denotă că acești itemi nu ar fi în totalitate potriviți pentru proba noastră. IRA-S s-a calculat numărând toți itemii care au avut IRA-I de cel puțin .80 și împărțindu-i la numărul total de itemi. S-a obținut un IRA-S de .88 ceea ce denotă că mai mult de 75% dintre evaluatori au clasificat itemii asemănător.

Indexul validității de conținut (CVI) s-a calculat pentru fiecare item (CVI-I) și pentru întreaga scală (CVI-S) având în vedere doar reprezentativitatea acestora. CVI-I s-a calculat pentru fiecare item numărând experții care au cota itemul cu 1 și împărțindu-i la numărul total de experți. Dintre cei 56 de itemi 9 au avut valori mai mici de .80, dar, am decis să-i păstrăm până la efectuarea analizei factoriale confirmatorii pentru a compara rezultatele.

CVI-S a obținut o valoare de .89 și a fost estimată prin calcularea mediei aritmetice a tuturor valorilor CVI-I ceea ce ne indică o încadrare satisfăcătoare a itemilor într-una din cele 6 dimensiuni.

Având în vedere calculele de mai sus, putem concluziona că IRA-I, IRA-S, CVI-I și CVI-S au atins un nivel satisfăcător și totodată prin acestea s-a obținut un nivel bun al validității de conținut a probei.

În concluzie, după ce am dezvoltat setul de 56 de itemi pentru Chestionarul BATS, ne-am propus să evaluăm validitatea internă a acestuia. Această evaluare a fost realizată în două etape distincte. În prima etapă, am examinat structura factorilor din BATS-56 și am redus numărul de itemi pentru a ajunge la maxi-

num trei itemi pentru fiecare scală. În cea de-a doua etapă, am validat această selecție simplificată de itemi utilizând alte două eșantioane independente, conform metodologiei de validare a scalelor psihologice.

2.3.2. Studiul 2 - Validitatea internă a chestionarului BATS

2.3.2.1. Eșantion și procedură

Această etapă a demarat prin identificarea unui eșantion de subiecți care să răspundă la *Chestionarul privind evaluarea strategiilor comportamentale în telemuncă* (BATS-56). Au fost vizate persoanele care muncesc în regim de telemuncă, provenite din diverse domenii profesionale.

Datele utilizate în analiză au fost obținute din răspunsurile primite de la participanții din SUA și România, distribuiți în trei eșantioane distincte. Eșantionul 1 (N=342) a cuprins participanți din SUA, eșantionul 2 (N=202) a fost compus din femei din România care lucrează în sectorul public în domeniul învățământului, iar eșantionul 3 (N=226) a inclus participanți din România de ambele genuri, care activează în diverse domenii ale sectorului privat.

Privind eșantionul 1, datele demografice ne arată că 53,51% dintre participanți au fost bărbați cu vârstă medie de 42 ani, iar 46,49% au fost femei, având vârsta medie de 42 de ani. De asemenea, în ceea ce privește numărul de zile lucrate în ultima lună, respondenții au lucrat de acasă în medie 13 zile, din spațiile angajatorului în medie 8,6 zile, iar, din alte spații au lucrat în medie 0,7 zile.

Eșantionul 2 a fost reprezentat în totalitate de femei cu vârste cuprinse între 22 și 63 de ani și cu vârstă medie de 42 de

ani. În ceea ce privește numărul de zile lucrate de acasă în ultima lună, acestea au lucrat în medie două zile pe săptămână.

Datele eșantionului 3 ne arată că 34,5% dintre respondenți au fost femei și 65% au fost bărbați. Aceștia au avut vârstele cuprinse între 20 și 52 de ani, cu vârstă medie de 30 de ani. În ultima lună, respondenții au muncit de acasă în medie 3 zile pe săptămână.

În ceea ce privește colectarea datelor la Chestionarul BATS pentru eșantionul 1, aceasta s-a realizat prin intermediul răspunsurilor primite de la participanții platformei MTurk având la bază criteriile de includere: deținerea unei adrese IP în SUA, statutul de angajat permanent sau independent și să fi lucrat cel puțin o zi de acasă în ultima lună.

De asemenea, în ceea ce privește colectarea datelor la Chestionarul BATS pentru eșantioanele 2 și 3 am contactat prin email mai multe fundații, instituții, companii și persoane care au fost informate cu privire la scopul studiului. În cadrul emailului, a fost inclus un link către chestionarul realizat în Google Forms, alături de toate informațiile necesare referitoare la confidențialitatea răspunsurilor furnizate și modul de completare a chestionarului. În urma campaniei de informare am obținut 230 de răspunsuri valide. O altă modalitate de colectare a datelor a fost realizată prin intermediul a 3 studenți de la Facultatea de Psihologie care împreună au mai colectat 198 de răspunsuri valide. Astfel, datele incluse în analiză s-au bazat pe prelucrarea răspunsurilor a 428 de subiecți împărțiți în două eșantioane, 202 subiecți din sectorul public și 226 subiecți din sectorul privat.

Pentru o prezentare generală a celor trei eșantioane, prezentăm statistica descriptivă în Tabelul 1

Tabelul 1. Statistica descriptivă a eșantioanelor utilizate în investigarea validității interne

	Eșantion SUA	Eșantion Ro (sector privat)	Eșantion Ro (sector public)
<i>Gen</i>			
Bărbați	183 (53,51%)	103 (45,58%)	-
Femei	157 (45,91%)	123 (54,42%)	202 (100%)
Nu au declarat	2 (0,58%)	-	-
<i>Statut profesional</i>			
Angajat cu salariu	256 (74,85%)	226 (100%)	202 (100%)
Angajat independent	86 (25,15%)	-	-
<i>Nivel de studii</i>			
Master /Doctorat	78 (22,81%)	86 (38,05%)	84
Licență	188 (54,97%)	114 (50,44%)	115
Studii post-liceale	53 (15,50%)	-	-
Liceu	21 (6,14%)	26 (11,50%)	5
Nu au răspuns	2 (0,58%)	.	-
<i>Numărul de zile lucrate în regim de telemuncă în ultima lună</i>	Media = 13,07 SD = 8,79	Media = 6,35 SD = 3,66	Media = 9,04 SD = 5,12

În ceea ce privește procedura de lucru, am examinat structura factorilor pentru versiunea cu 56 de itemi a chestionarului BATS în primul eșantion (respondenți din SUA), iar, ulterior am validat încrucișat soluția de factori identificată în acest eșantion pe celelalte două eșantioane din România.

2.3.2.2. Analiza statistică

Pentru a testa structura factorială a chestionarului BATS pe cele trei eșantioane, am utilizat Analiza Factorială Confirmatorie, utilizând Platforma de Calcul Statistic R 2012).

Modelele noastre au fost estimate utilizând metoda verosimilității maxime (*maximum likelihood method*), iar coerența acestora a fost evaluată prin identificarea celor mai buni indici de potrivire. Pentru a considera un model adecvat, este necesar ca indicii de potrivire (CFI și TLI) să prezinte o discrepanță redusă, iar indicii de evaluare a elementelor reziduale (RMSEA și SRMR) să înregistreze varianță reziduală scăzută. Acești indicatori trebuie să se încadreze în anumite intervale pentru a atesta coerența unui model: $SRMR < 0,05$, $RMSEA < 0,08$, TLI și $CFI > 0,90$ (Kenny, 2020).

2.3.2.3. Rezultate

Structura factorială pentru eșantionul de calibrare a fost stabilită apriori într-un model cu șase factori. Am utilizat eșantionul din SUA ($N=342$) pentru a testa modul în care varianța celor 56 de itemi inițiali ai chestionarului BATS este explicată de cei șase factori latenți pe care inițial am urmărit să îi evaluăm. Acest model a prezentat indici foarte slabi de potrivire (adică $RMSEA = 0,079$, $SRMR = 0,128$, $CFI = 0,667$ și $TLI = 0,650$), ceea ce indică faptul că selecția inițială de itemi necesită ajustări suplimentare.

Pentru a obține o perspectivă mai detaliată asupra modului în care acești itemi au covariat, am realizat analize factoriale exploratorii utilizând metoda factorizării pe axa principală cu rotație Oblimin. În momentul în care am decis asupra numărului de factori care urmează să fie extrași, am utilizat analiza paralelă a lui Horn, iar soluția factorială inițială a indicat existența a opt factori latenți. În primul rând, am eliminat itemii cu încărcări foarte mici pe toți factorii (au fost eliminați trei itemi), iar apoi am eliminat itemii cu încărcări pe mai mulți factori (au fost eliminați șase itemi). După această etapă, soluția factorială a avut șapte factori latenți, iar pentru forma finală a chestionarului am

păstrat câte patru itemi pentru fiecare scală, care îndeplineau următoarele două condiții: aveau cele mai mari încărcări pe acea scală și împreună aveau o consistență internă acceptabilă (adică valori ale consistenței interne mai mari de .70).

Forma finală a chestionarului BATS conține 21 de itemi, distribuiți uniform pe șapte subscale. Deși am dezvoltat itemi pentru a descrie șase strategii comportamentale, itemii pozitivi și cei negativi ai strategiei de utilizare a spațiului fizic s-au încărcat pe doi factori diferiți în soluția finală. Prin urmare, chestionarul final BATS-21 conține trei itemi pentru fiecare dintre următoarele scale: amestecul intenționat al rolurilor, amestecul neintenționat al rolurilor (adică itemii formulați în mod negativ din utilizarea limitelor fizice), strategia de delimitare a spațiului fizic, strategia de comunicare, strategia temporală, strategia comportamentală și strategia timpului personal.

Toate aceste scale au prezentat o consistență internă bună (adică valori peste .75) și fiecare scală a explicat mai mult de 50% din variația itemilor săi. Itemii BATS-21 și încărcările lor factoriale pentru fiecare scală sunt prezentate în Tabelul 2.

În continuare, soluția factorială identificată pe eșantionul 1 din SUA a fost validată încrucișat pe alte două eșantioane: eșantionul 3 românesc cu angajați din sectorul privat ($N = 226$) și eșantionul 2 românesc de femei care lucrau în sectorul educațional ($N = 202$). Am utilizat analizele factoriale confirmatorii pentru a determina dacă structura factorială BATS-21 este adecvată pe eșantioane diferite de cel original în ceea ce privește naționalitatea (adică ambele eșantioane de validare au inclus respondenți români) și în ceea ce privește domeniul de activitate și echilibrul de gen (adică am avut un eșantion de profesoare).

Tabelul 2. Structura factorială a chestionarului
dBATS-21 pe eșantionul 1 (SUA)

	Ames. int.	Ames. neint.	Str. Fiz.	Str. Com.	Str. Temp.	Str. Cmp.	Timp Pers.
Fac sarcini casnice minore în pa- uzele dintre evenimentele impor- tante de la lucru (de exemplu între ședințe).	.848						
Reușesc să fac multe sarcini casnice minore în timpul programului de lucru.	.834						
Când lucrez de acasă, am tendința să mă ocup simultan de responsabi- litățile de lucru și ale familiei.	.799						
Lucrez într-un spațiu comun cu alți membri ai familiei, care, de aseme- nea, lucrează sau învață.		.902					
Membrii familiei își desfășoară acti- vitatea în spațiul în care eu lucrez.		.800					
Lucrez în pat sau pe canapeaua din sufragerie, în timp ce alți membri ai familiei se relaxează în aceeași cameră.		.701					
Acasă lucrez într-un spațiu special, unde mă pot izola de ceilalți (de exemplu, o cameră separată).			.904				
Lucrez într-un loc din casă care poate fi izolat de membrii familiei atunci când am nevoie (de exemplu, printr-o ușă).			.786				
Acasă lucrez într-un spațiu care seamănă cu cel de la locul meu de muncă (de exemplu, rafturi, scaun special de birou, monitor și calculator fix).			.667				
Am creat reguli legate de zgomotul din casă în timpul orelor de lucru.				.748			
Spun membrilor familiei că lucrez și că putem vorbi când iau pauză.				.727			
Când lucrez de acasă, membrii familiei trebuie să bată la ușă când vor ceva de la mine.				.669			

	Ames. int.	Ames. neint.	Str. Fiz.	Str. Com.	Str. Temp.	Str. Cmp.	Timp Pers.
Îmi modific programul de lucru pentru a putea face față solicitărilor din familie.					.795		
Când lucrez de acasă, îmi întrerup activitatea pentru a petrece timp cu membrii familiei și după mă întorc la lucru.					.746		
Mă opresc din lucru la anumite ore, dar revin seara pentru a finaliza ce îmi propusesem în ziua respectivă.					.707		
Orarul de lucru de acasă este structurat ca și cum aș fi la lucru.						.831	
Când lucrez de acasă încerc să respect același program de lucru ca atunci când merg la serviciu.						.799	
Chiar dacă lucrez de acasă, mă pregătesc pentru lucru ca atunci când aș merge la sediul angajatorului.						.630	
Când lucrez de acasă, îmi iau un interval de timp în care mă gândesc la proiecte care sunt importante doar pentru mine.							.784
Când lucrez de acasă, aloc timp unor activități care sunt importante doar pentru mine.							.771
Când lucrez de acasă îmi iau timp doar pentru mine.							.733
<i>Media varianței explicate</i>	.683	.641	.621	.510	.565	.570	.580
<i>α-Cronbach</i>	.864	.832	.817	.751	.789	.788	.805
<i>McDonald's ω</i>	.866	.841	.830	.756	.794	.797	.806

Note: Ames. Int. = Amestecarea intenționată a rolurilor; Ames. Neint. = Amestecarea neintenționată a rolurilor; Str. Fiz. = Strategia limitelor fizice; Str. Com. = Strategia comunicativă; Str. Temp = Strategia limitelor temporale; Str. Cmp = Strategia limitelor comportamentale; Timp Pers. = Strategia timpului personal.

Rezultatele analizelor confirmatorii prezentate în Tabelul 3 au indicat că structura factorială BATS-21 a avut o potrivire bună pe ambele eșantioane de validare încrucișată. Mai mult,

deoarece scalele BATS-21 erau corelate, am testat și o soluție în care am grupat scalele în doi factori de ordin superior: un factor de amestecare a rolurilor care includea scalele de amestecare intenționată și neintenționată, și un factor al strategiilor de limitare a rolurilor care includea toate formele de limite (adică strategia spațiului fizic, strategia de comunicare, strategia temporală, strategia timpului personal și strategia comportamentală). Indicii de potrivire ai modelelor care presupuneau existența factorilor de ordin superior au fost inferiori față de modelele inițiale.

Tabelul 3. Rezultatele analizei privind validarea încrucișată

Eșantion	Model	$\chi^2(df)$	CFI	RMSEA	SRMR
Eșantion 3 – sector privat (N = 226)	Model cu șapte factori	306.880**(168)	.930	.060	.066
	Ordinul superior al celor șapte factori	535.829**(180)	.821	.094	.145
Eșantion 2 – sector învățământ (N = 204)	Model cu șapte factori	218.262**(168)	.951	.038	.057
	Ordinul superior al celor șapte factori	340.792**(180)	.842	.066	.101

În continuare, prezentăm corelațiile obținute la scala BATS-21 între cele 3 eșantioane (Tabelul 4). În ceea ce privește analiza corelațională dintre subscalele Chestionarului BATS- 21, aceasta sugerează că șapte subscale sunt corelate moderat. Mai mult, se poate observa că valorile corelațiilor dintre aceleași două scale pot varia de la un eșantion la altul. De exemplu, corelația dintre amestecarea intenționată și neintenționată a rolurilor a avut valori în jur de 0,42 în două dintre eșantioanele noastre și o valoare mai mică (adică 0,17) în cel de-al treilea eșantion. Împreună cu analizele privind existența factorilor de ordin superior prezentate anterior, rezultatele prezentate în Tabelul 4 sugerează că scalele chestionarului BATS-21 evidențiază modele comportamentale distincte, deși corelate, ale indivizilor care muncesc de acasă.

Tabelul 4. Corelațiile dintre scalele BATS-21 în cele trei eșantioane

<i>Eșantion</i>		1	2	3	4	5	6	7
1. Amestecarea intenționată a rolurilor		-						
2. Amestecarea neintenționată a rolurilor	SUA	.402**						
	RO privat	.165*	-					
	RO educ.	.437**						
	SUA	-.069	-.399**					
3. Strategia spațiului fizic	RO privat	-.060	-.539**	-				
	RO educ.	-.085	-.295**					
	SUA	-.062	-.107	.515**				
4. Strategia comunicativă	RO privat	-.161*	-.345**	.593**	-			
	RO educ.	.019	-.066	.422**				
	SUA	.688**	.424**	-.077	-.086			
5. Strategia temporală	RO privat	.479**	.170*	.063	-.002	-		
	RO educ.	.528**	.439**	.005	-.160*			
	SUA	-.082	-.054	.440**	.565**	-.138*		
6. Strategia comportamentală	RO privat	-.286**	-.204*	.217**	.261*	-.391**	-	
	RO educ.	-.122	-.187**	.364**	.341**	-.160*		
	SUA	.515**	.229**	.054	-.021	.428**	-.015	
7. Strategia timpului personal	RO privat	.489**	.026	.026	-.015	.493*	-.230**	-
	RO educ.	.332**	.175*	.083	.051	.341**	.007	

Notă: SUA= eșantion 1 (N = 342), RO privat = eșantion 3 sectorul privat (N = 226), RO educ. = eșantion 2 sectorul educațional (N = 202).

2.3.2.4. Concluzii privind validitatea internă a chestionarului BATS

În cadrul celui de-al doilea studiu, am investigat validitatea internă a itemilor dezvoltați în primul studiu. Prin analize exploratorii efectuate pe un eșantion de lucrători MTürk din SUA, am selectat 21 de itemi structurați într-o soluție factorială cu șapte

factori corelați. Versiunea cu 21 de itemi a *Chestionarului privind evaluarea comportamentală a strategiilor în munca de acasă* (BATS-21) a fost validată încrucișat cu succes prin analize confirmatorii pe două eșantioane independente.

Dintre cei șapte factori corelați, patru subscale descriu tactici de gestionare a limitelor de rol incluse în modelul dezvoltat de Kreiner și colegii săi (2009), anume: strategia spațiului fizic, strategia comunicativă, strategia temporală și strategia comportamentală.

În mod interesant, am constatat că trei dintre aceste strategii au fost corelate pozitiv, sugerând astfel că indivizii care muncesc de acasă le utilizează mai mult sau mai puțin simultan. Cea de-a patra subscală (adică utilizarea strategiei temporale) nu a fost asociată cu celelalte trei tactici de gestionare a limitelor de rol, dar am identificat corelații între această subscală și celelalte subscale ale BATS-21: amestecarea intenționată și neintenționată a rolurilor, precum și alocarea timpului personal (adică neparticiparea la niciunul dintre rolurile familiale sau de muncă). Aceasta sugerează că stabilirea limitelor temporale poate fi înțeleasă ca o strategie utilizată de telemuncitori care nu pot evita amestecarea rolurilor: din cauza imposibilității de a evita această amestecare, acești lucrători își ajustează programul de lucru (de exemplu, lucrează dimineața devreme sau seara târziu) pentru a finaliza sarcinile legate de muncă ce nu pot fi efectuate atunci când și ceilalți membri ai familiei se află în aceeași încăpere.

În cele din urmă, am constatat că amestecarea intenționată și neintenționată a rolurilor sunt doi factori separați, care, în cele patru eșantioane, explică până la 19% din varianță. Cu toate că ambele subscale se referă la comportamentele de amestecare a rolurilor, susținem că diferența în ceea ce privește intenționalitatea este importantă: în timp ce comportamentele de ameste-

care intenționată sunt voluntare și pot fi explicate prin modele comportamentale precum Teoria Comportamentului Planificat (Ajzen, 1991), comportamentele de amestecare neintenționată pot fi rezultatul factorilor care nu sunt controlați de individul care muncește de acasă (de exemplu, lipsa spațiului fizic în locuință). Prin urmare, susținem că este important să facem distincție între amestecarea rolurilor ca strategie intenționată de adaptare a rolurilor familiale și profesionale și amestecarea rolurilor rezultată din lipsa condițiilor care ar permite stabilirea limitelor.

2.3.3. Studiul 3 - Validitate de construct a chestionarului BATS-21

2.3.3.1. Introducere

Urmărind examinarea validității interne, am avut ca obiectiv evaluarea validității de construct a subscalelor BATS-21. Vom utiliza scala privind echilibrul dintre muncă și viață (Kossek și colab., 2012) pentru a investiga dacă subscalele BATS-21 sunt asociate cu strategiilor de gestionare a limitelor dintre muncă și familie. Scala dezvoltată de Kossek și colegii săi (2012) evaluează diferiți factori relevanți pentru gestionarea granițelor între muncă și familie, cum ar fi: interferența de la familie la muncă, interferența de la muncă la familie, convingerile privind controlul limitelor și identificarea cu rolurile (adică identificarea cu munca și identificarea cu familia). Anticipăm să găsim corelații puternice între subscalele BATS-21 care evaluează strategiile de amestecare a rolurilor și cele două forme de interferență de rol (adică de la familie la muncă și de la muncă la familie). De asemenea, ne așteptăm ca utilizarea diverselor strategii de gestionare a limitelor (adică strategiile fizice, comportamentale și de comunicare) să fie asociată cu o identificare puternică cu munca.

Pe lângă asociațiile dintre subscalele chestionarului BATS-21 și variabilele relevante pentru înțelegerea fenomenelor de gestionare a limitelor dintre muncă și familie, vom utiliza, de asemenea, rețeaua nomologică de predictor și consecințele strategiilor de gestionare a limitelor de rol.

***2.3.3.1.1. Caracteristicile locului de muncă
și eficiența personală ca antecedenti
ai strategiilor comportamentale
de gestionare a limitelor de rol***

Strategiile utilizate pentru gestionarea granițelor dintre muncă și familie sunt asociate cu anumite caracteristici ale locului de muncă (Gardner și colab., 2021). Caracteristicile locului de muncă se referă la diverse aspecte ale unui loc de muncă ce contribuie la natura activității și pot influența motivația, satisfacția și performanța individului (Bakker și Demerouti, 2017). În acest sens, am luat în considerare două tipuri de caracteristici ale locului de muncă: cerințele locului de muncă (adică presiunea timpului, cerințele cognitive ale locului de muncă și cerințele emoționale ale locului de muncă) și autonomia în muncă.

Conform teoriei cerințelor și resurselor din muncă (Bakker și Demerouti, 2017), cerințele locului de muncă presupun lucrul într-un ritm rapid (adică sub presiunea timpului), concentrarea pentru rezolvarea sarcinilor cognitive solicitante sau efortul depus în gestionarea propriilor emoții pentru a răspunde corespunzător cerințelor emoționale ale locului de muncă (de exemplu, experimentarea emoțiilor negative intense în timpul muncii sau necesitatea efectuării unei munci emoționale în timpul activității de serviciu). Toate aceste cerințe pun o presiune considerabilă asupra persoanelor care muncesc de acasă, și anume, de a-și dedica resursele exclusiv rezolvării problemelor legate de muncă,

prin urmare ne așteptam să găsim asociații pozitive între cerințele locului de muncă și gestionarea limitelor de rol.

Autonomia în muncă se referă la faptul de a permite angajaților să decidă singuri în ceea ce privește metodele de lucru sau programul de lucru, și este considerată o resursă la locul de muncă care poate duce la o motivație sporită pentru muncă și la efecte reduse de oboseală profesională (Muecke și Iseke, 2019). În cercetarea lor, Gajedran și Harrison (2007) au raportat o asociere pozitivă între numărul de zile de telemuncă și autonomia în muncă percepută, dar nu este clar dacă angajații autonomi preferă să lucreze de la distanță sau dacă telemunca duce la o percepția sporită a autonomiei în muncă. În ceea ce privește relația dintre autonomia în muncă percepută și flexibilitatea limitelor de rol, este posibil ca angajații cu locuri de muncă mai puțin autonome să fie nevoiți să se conformeze unor reguli de lucru mai stricte, astfel încât să fie nevoiți să depună mai mult efort pentru a crea și menține limite impermeabile atunci când lucrează de acasă. Prin urmare, ne așteptăm ca nivelurile scăzute de autonomie în muncă să fie asociate cu comportamente mai puțin frecvente de amestecare a rolurilor și cu utilizarea mai frecventă a tacticii de gestionare a limitelor de rol.

În cele din urmă, vom evalua și o caracteristică personală (adică eficiența personală, care este o fațetă a trăsurii de personalitate, și anume conștiinciozitatea) care anticipăm că va corela cu utilizarea strategiilor de gestionare a limitelor. Persoanele conștiincioase care muncesc de acasă preferă segmentarea rolurilor (Adams, 2022) și au niveluri ridicate de control al limitelor (Gardner și colab., 2021). Pe baza acestui fapt, ne așteptăm ca angajații care au un sentiment de eficiență personală să prezinte comportamente mai puțin frecvente de amestecare a rolurilor și strategii mai frecvente de gestionare a limitelor.

2.3.3.1.2. Bunăstarea psihologică – consecință a strategiilor comportamentale de gestionare a limitelor de rol

Există un acord general în literatura de specialitate că angajații, în general, utilizează limitele de rol pentru a gestiona cerințele conflictuale dintre rolurile de muncă și cele non-muncă (Ashforth și colab., 2000; Clark, 2000), și că evitarea conflictului contribuie la menținerea unor niveluri ridicate ale bunăstării psihologice (Nohe și colab., 2015; Reichl și colab., 2014). În acest studiu am folosit perspectiva lui Ryan și Deci (2001) asupra bunăstării psihologice, care diferențiază între bunăstarea hedonică (adică bucuria oferită de viață, satisfacția cu viața proprie) și bunăstarea eudaimonică (adică experimentarea unor niveluri ridicate de funcționare psihologică, având relații pozitive și sentimentul autorealizării). Pentru a evalua bunăstarea hedonică, am optat pentru măsurarea satisfacției cu viața, definită ca o evaluare subiectivă și globală a calității vieții unei persoane (Diener și colab., 1985). În acest sens, Cannilla și Jones (2011) au conturat un model care ilustrează cum utilizarea tehnicilor de gestionare a limitelor poate avea o relație bidirecțională cu satisfacția cu viața. În modelul lor, Cannilla și Jones (2011) au argumentat că stabilirea și menținerea limitelor clare conduc la o satisfacție sporită în viață, în timp ce experimentarea unor niveluri scăzute ale satisfacției în viață ar putea determina angajatul să reconsidere limitele de rol existente.

În ceea ce privește bunăstarea eudaimonică, am optat pentru măsurarea autoeficacității, care a fost definită de Bandura (1977) ca fiind convingerile cu privire la capacitatea de a realiza acțiunile necesare pentru a obține un anumit rezultat. Nivelurile de autoeficacitate sunt influențate de succesele sau eșecurile situa-

ționale, prin urmare, exercitarea autonomiei reprezintă o sursă importantă pentru aceste convingeri. Adisa și colab. (2022) au constatat că stabilirea „micilor limite” și utilizarea strategiilor bazate pe timp pentru a produce o „integrare gestionată” sunt două modalități prin care angajații au încercat să-și exercite autonomia. Pe măsură ce angajații reușesc să stabilească și să mențină limitele de rol, acest lucru ar trebui să întărească și convingerile lor de autoeficacitate.

2.3.3.2. Obiectivele studiului

În acest studiu, scopul nostru este să evaluăm validitatea de construct a scalei BATS-21 (*Chestionarului privind evaluarea comportamentală a strategiilor în munca de acasă*), concentrându-ne asupra asocierilor sale cu variabile relevante pentru înțelegerea gestionării limitelor dintre muncă și familie. Prin intermediul unei abordări comprehensive, vom analiza și rețeaua complexă de predictorii și consecințele strategiilor de gestionare a limitelor de rol în contextul telemuncii.

Vom efectua analize pentru a investiga corelațiile dintre subscalele BATS-21 și scala echilibrului dintre muncă și viață dezvoltată de Kossek și colaboratorii săi (2012), care explorează interferențele de rol și identificarea cu rolul muncii sau al familiei. De asemenea, vom examina caracteristicile locului de muncă, concentrându-ne asupra cerințelor acestuia: presiunea timpului, cerințele cognitive și emoționale ale muncii și nivelul de autonomie în muncă. Aceste caracteristici au un impact semnificativ asupra strategiilor de gestionare a limitelor, deoarece cerințele muncii pot influența necesitatea de a stabili limite între rolurile de muncă și cele non-muncă, în timp ce autonomia poate influența capacitatea individului de a alege și controla aceste limite. O

altă variabilă de interes este eficiența personală, care reprezintă o fațetă a trăsăturii de conștiinciozitate.

Prin aplicarea perspectivei asupra bunăstării psihologice, vom evalua două dimensiuni: bunăstarea hedonică (măsurată prin satisfacția cu viața) și bunăstarea eudaimonică (măsurată prin autoeficacitate). Prin aceasta, ne propunem să obținem o perspectivă clară asupra modului în care utilizarea strategiilor de gestionare a limitelor de rol poate exercita influență asupra acestor componente esențiale ale stării de bine.

2.3.3.3. Ipotezele studiului

1. Ipoteza privind corelațiile între BATS-21 și scala echilibrului dintre muncă și viață. Anticipăm că subscalele BATS-21 care evaluează strategiile de amestecare a rolurilor vor fi puternic corelate cu cele două forme de interferență de rol identificate în scala echilibrului dintre muncă și viață, respectiv interferența de la familie la muncă și interferența de la muncă la familie.
2. Ipoteza privind asocierea dintre strategiile de delimitare a limitelor de rol și identificarea cu munca. Ne așteptăm să găsim o asociere semnificativă între utilizarea diferitelor strategii de delimitare a limitelor (strategii fizice, comportamentale și de comunicare) și identificarea cu munca.
3. Ipoteza privind asocierea dintre cerințele locului de muncă și BATS-21. Presupunem că cerințele locului de muncă, cum ar fi: presiunea timpului, cerințele cognitive și cerințele emoționale și autonomia în muncă vor fi pozitiv corelate cu utilizarea strategiilor de gestionare a limitelor de rol. Teoria sugerează că autonomia poate oferi resurse pentru a alege și controla limitele dintre rolurile de muncă și familie. Anti-

- cipăm ca aceste cerințe să determine nevoia de a crea limite clare între rolurile de muncă și non-muncă.
4. Ipoteza privind asocierea dintre eficiența personală și BATS-21. Presupunem că angajații cu niveluri mai ridicate de eficiență personală (o componentă a conștiinciozității) vor prezenta comportamente mai puțin frecvente de amestecare a rolurilor și vor adopta strategii mai eficiente de gestionare a limitelor.
 5. Ipoteza privind asocierea dintre BATS-21 și bunăstarea hedonică (satisfacția cu viața). Anticipăm că utilizarea strategiilor de gestionare a limitelor de rol vor avea o asociere bidirecțională pozitivă cu satisfacția cu viața. Anticipăm că stabilirea și menținerea limitelor clare vor contribui la o satisfacție cu viața crescută, în timp ce nivelurile scăzute de satisfacție cu viața se asociază cu reevaluarea limitelor de rol existente.
 6. Ipoteza privind BATS-21 și bunăstarea eudaimonică (autoeficacitate). Anticipăm că utilizarea strategiilor de gestionare a limitelor va fi asociată pozitiv cu niveluri crescute de autoeficacitate. Stabilirea „micilor limite” și utilizarea strategiilor bazate pe timp sunt modalități prin care angajații își exercită autonomia, ceea ce ar putea întări convingerile de autoeficacitate ale individului.

2.3.3.4. Metodologia

2.3.3.4.1. Participanți

Similar cu eșantionul utilizat pentru investigarea validității interne, participanții au fost recrutați folosind platforma Amazon MTurk, utilizând aceleași criterii de eligibilitate. După excluderea a 17 participanți pe baza criteriului de distanță Mahalanobis, eșantionul final a inclus 191 de participanți (51,83% femei, vârstă medie = 41 de ani, SD vârstă = 10,76). În medie, respondenții

noștri au lucrat 17,38 de zile de acasă în ultima lună și au locuit împreună cu alte 1,48 persoane în gospodărie.

2.3.3.4.2. Instrumente

Participanții au completat scala BATS-21, împreună cu următoarele instrumente de evaluare:

Indicatorul munca-viața (Kossek și colab., 2012) a fost utilizat pentru a evalua validitatea convergentă. Scala are 17 itemi distribuiți pe cinci scale astfel: comportamente de non-muncă care întrerup munca (cinci itemi, α Cronbach = .871), comportamente de muncă care întrerup non-munca (cinci itemi, α Cronbach = .833), convingeri privind controlul limitelor (trei itemi, α Cronbach = .799), identificarea cu munca (doi itemi, α Cronbach = .792) și identificarea familială (doi itemi, α Cronbach = .841). Respondenții au trebuit să evalueze răspunsurile folosind o scală Likert cu cinci trepte (1 – dezacord puternic până la 5 – acord puternic).

Caracteristicile locului de muncă au fost evaluate folosind scala dezvoltată de van Veldhoven și colegii săi (1997). Am evaluat autonomia în muncă (trei itemi, α Cronbach = .685), presiunea temporală (patru itemi, α Cronbach = .750), cerințele cognitive ale muncii (patru itemi, α Cronbach = .737) și cerințele emoționale ale muncii (șase itemi, α Cronbach = .828).

Eficiența personală reprezintă o componentă a factorului de personalitate privind conștiințiozitatea și a fost evaluată cu 10 itemi din International Personality Item Pool (Goldberg și colab., 2006). Itemii sunt fie formulați pozitiv (de exemplu, *Termin ceea ce încep*) fie formulați negativ (de exemplu, *Am nevoie de un impuls pentru a începe*), folosind o scală Likert cu cinci trepte (1 – dezacord puternic până la 5 – acord puternic) cu o consistență internă globală excelentă (α Cronbach = .936).

Satisfacția cu viața a fost evaluată folosind *Scala de satisfacție cu viața* (Diener și colab., 1985). Scala are cinci itemi, folosind o scală de răspuns Likert cu șapte trepte (1 – dezacord puternic până la 7 – acord puternic) având o consistență internă excelentă (α Cronbach = .931).

Convingerile de autoeficacitate au fost evaluate folosind scala dezvoltată de Schwarzer și Jerusalem (1995). Cu ajutorul a 10 itemi, participanții au trebuit să evalueze itemii de autoeficacitate generală (un exemplu de item: *Pot să rezolv întotdeauna probleme dificile dacă depun suficient efort*), folosind o scală Likert cu patru trepte (1 – deloc adevărat până la 4 – complet adevărat). Consistența internă a scalei a fost excelentă (α Cronbach = .910).

2.3.3.5. Rezultate

În Tabelul 5, prezentăm corelațiile ce evidențiază relațiile dintre subscalele chestionarului BATS-21 și variabilele utilizate pentru a evalua validitatea sa. Referitor la validitatea convergentă, analizele corelațiilor dintre subscalele chestionarului BATS-21 și măsurile Indicatorului muncă-viață (dezvoltate de Kossek și colab., 2012) au indicat că comportamentele manifestate de telemuncitori, conform BATS-21, sunt asociate cu întreruperile de activități non-muncă în timpul muncii (cu valori absolute ale corelațiilor variind între .289 și .594), dar nu au prezentat asocieri semnificative cu întreruperile de la muncă la activități non-muncă (cu valori absolute ale corelațiilor variind între .025 și .274). Un model asemănător de corelații s-a conturat și între subscalele BATS-21 și identificarea respondenților cu contextul de muncă și familia. În particular, identificarea cu contextul de muncă a înregistrat corelații mai pronunțate cu comportamentele legate de telemuncă, spre deosebire de identificarea cu contextul familial.

Tabelul 5. Corelațiile dintre chestionarul BATS-21 și variabilele studiului

	Ames. int	Ames. neint.	Str. fiz.	Str. com.	Str. temp	Str. Comp.	Timp pers.
<i>Indicatorul muncă-viață (Kossek și colab., 2012)</i>							
Comportamentele de întrerupere a muncii prin activități neprofesionale	.594**	.303**	-.279**	-.289**	.390**	-.337**	.354**
Comportamentele de întrerupere a activităților neprofesionale prin muncă	.153*	.101	-.177*	-.084	.236**	-.274**	.025
Controlul limitelor	.055	-.141	.155*	.163*	.032	.135	.190**
Identificarea cu munca	-.187**	-.263*	.361**	.296**	-.095	.314***	-.144*
Identificarea cu familia	.114	.244***	-.13	-.003	.264**	.041	-.106
Antecedenti ai strategiilor de delimitare a limitelor							
Autonomia muncii	.218**	-.014	.127	-.025	.253**	-.019	.184*
Presiunea la locul de muncă	.004	-.096	.126	.166*	.035	.188**	.032
Cerințe cognitive ale locului de muncă	.035	-.206**	.228**	.113	-.024	.08	.003
Cerințe emoționale la locul de muncă	-.173*	-.088	.089	.13	-.088	.325**	-.165*
Eficiența personală	-.117	-.212**	.196**	.182**	-.191**	.264**	-.108
Consecințele strategiilor de gestionare a limitelor							
Satisfacția cu viața	-.143*	-.160*	.011	-.109	-.115	-.140	-.001
Autoeficiența	.042	-.104	.148**	.208**	-.002	.204**	-.009

Note: N = 191. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; Ames. int. = Amestecarea intenționată a rolurilor; Ames. neint. = Amestecarea neintenționată a rolurilor; Str. fiz. = Strategia limitelor fizice; Str. com. = Strategia limitelor comunicative; Str. temp.= Strategia temporală; Str. comp.= Strategia comportamentală; Timp pers.= Strategia timpului personal.

Un aspect notabil rezultă în legătură cu strategiile de gestionare a limitelor temporale, care au prezentat corelații asemănătoare cu cele două tipuri de amestecare a rolurilor, dar nu au înregistrat corelații semnificative cu celelalte categorii de strategii (precum strategii fizice, comunicative, de gestionare a timpului personal și comportamentale).

În ceea ce privește antecedentii strategiilor comportamentale din telemuncă, am constatat că autoeficiența a fost asociată pozitiv cu diverse strategii de gestionare a limitelor de rol (adică strategii fizice, de comunicare și comportamentale) și a fost asociată negativ cu ambele forme de amestecare a rolurilor. În mod surprinzător, utilizarea limitelor temporale a fost asociată negativ cu autoeficiența ($r(189) = -0.191, p < 0.001$).

Caracteristicile locului de muncă au fost de asemenea asociate cu subscalele chestionarului BATS-21. Amestecarea intenționată a rolurilor a fost asociată semnificativ cu o autonomie ridicată în muncă ($r(189) = 0.218, p = 0.002$) și niveluri scăzute ale cerințelor emoționale ($r(189) = -0.173, p = 0.017$), în timp ce amestecarea neintenționată a rolurilor a fost asociată doar cu niveluri scăzute de cerințe cognitive ale muncii ($r(189) = -0.206, p = 0.004$).

În ceea ce privește diferitele strategii de gestionare a limitelor de rol, am constatat că fiecare a prezentat un model particular de asociere cu caracteristicile locului de muncă. Strategia fizică a fost asociată cu cerințele cognitive ridicate ale muncii ($r(189) = 0.228, p = 0.002$), strategia de comunicare a fost asociată cu lucrul sub presiunea timpului ($r(189) = 0.166, p = 0.022$), în timp ce strategia comportamentală a fost asociată cu lucrul sub presiunea timpului ($r(189) = 0.188, p = 0.001$) și cu cerințele emoționale ridicate ale muncii ($r(189) = 0.325, p < 0.001$). Alegerea de a utiliza limite temporale nu a fost asociată cu niciuna dintre cerințele muncii, dar a fost asociată cu niveluri ridicate de autonomie în muncă ($r(189) = 0.253, p < 0.001$).

În cele din urmă, corelațiile dintre subscalele chestionarului BATS-21 și potențialele lor consecințe personale au sugerat că utilizarea frecventă a tacticilor de gestionare a limitelor de rol este asociată cu auto-eficiența indivizilor (adică valorile corelației între

0.148 și 0.208). În mod interesant, nu am găsit asociații semnificative între subscalele de amestecare a rolurilor (atât intenționată, cât și neintenționată) și auto-eficiența personală. Satisfacția cu viața a fost, de asemenea, slab asociată cu subscalele chestionarului BATS-21, iar toate relațiile semnificative au fost negative.

2.3.3.6. Concluzii

Prezentul capitol a descris procesul de elaborare și validare a unei scale auto-raportate care a evaluat strategiile de gestionare a limitelor de rol utilizate de către angajați în timpul muncii de acasă. Bazându-ne pe o revizuire sistematică a literaturii calitative privind telemunca, am dezvoltat setul inițial de itemi (adică BATS-56). Apoi, am examinat validitatea internă folosind trei eșantioane independente: un eșantion de respondenți din SUA pentru investigarea soluției optime de factor care a condus la selecția a 21 de itemi în forma finală a chestionarului și două eșantioane de tip rostogolire (*snowball*) din România pentru a valida încrucișat setul de itemi BATS-21. În cele din urmă, am folosit un al patrulea eșantion independent (un eșantion de respondenți din SUA) pentru a investiga diverse forme de validitate externă. Versiunea BATS-21 a avut indici buni de potrivire și o fidelitate bună în toate eșantioanele, în ciuda diferențelor dintre acestea în ceea ce privește naționalitatea, echilibrul de gen sau contextul ocupațional.

2.3.3.6.1. Structura comportamentelor de gestionare a limitelor de rol la indivizii care muncesc de acasă

În dezvoltarea setului inițial de itemi, am generat itemi urmând o revizuire sistematică a studiilor de cercetare calitativă care au raportat interviuri și grupuri de discuții cu angajații. Această revizuire ne-a permis să identificăm peste 200 de comportamente

diferite raportate de participanți din diverse contexte, care au fost grupate în șase categorii: cele patru tipuri de strategii de gestionare a limitelor descrise de Kreiner și colegii (2009), o categorie care includea comportamente care descriau amestecarea intenționată a rolurilor și o categorie de comportamente care descriau separarea atât de rolurile familiale, cât și de cele profesionale (adică categoria „timp pentru mine”).

Setul inițial de itemi avea o potrivire slabă atunci când am încercat să confirmăm structura lor factorială, astfel că am folosit o abordare exploratorie pentru a identifica soluția optimă pentru structurarea setului nostru de comportamente ale indivizilor ce muncesc de acasă. Analizele factoriale folosite pentru a evalua validitatea internă a BATS-21 au sugerat că patru tactici de gestionare a limitelor descrise de Kreiner și colegii (2009) reprezentau factori distincți pentru gruparea diferitelor comportamente ale telemuncitorilor. Cu toate acestea, matricea de corelații a acestor scale a sugerat că nu toate strategiile de gestionare a limitelor sunt similare. Pe de o parte, am găsit corelații slabe până la moderate pozitive între strategiile fizice, comportamentale și de comunicare. Aceste trei strategii includ comportamente care pot fi interpretate ca dovezi ale limitelor impermeabile între rolurile de muncă și de familie și sunt corelate negativ cu comportamentele de amestecare a rolurilor (atât intenționată, cât și neintenționată). Pe de altă parte, stabilirea limitelor temporale a fost corelată negativ cu celelalte strategii de gestionare a limitelor discutate anterior și a fost asociată pozitiv cu comportamentele de amestecare a rolurilor. Una dintre posibilele explicații pentru acest model de corelații este că telemuncitorii cu limite permeabile între rolurile de muncă și familie au folosit limitele temporale pentru a-și recupera munca în intervalele de timp în care rolul familial

nu este foarte solicitant (de exemplu, dimineața devreme, seara târziu sau atunci când membrii familiei nu sunt acasă). Această constatare este importantă dintr-o perspectivă teoretică, deoarece Kreiner și colegii (2009) presupuneau că utilizarea strategiilor temporale era similară cu alte tactici de gestionare a limitelor, dar rezultatele noastre nu au susținut această presupunere.

Pe lângă aceste patru scale, am identificat alte trei tipuri principale de comportamente: amestecarea intenționată și neintenționată a rolurilor de muncă ca și familie și separarea de ambele roluri de familie și de muncă. Diferențierea între amestecarea intenționată și cea neintenționată a rolurilor este importantă deoarece surprinde două forme de amestecare a rolurilor care nu sunt puternic corelate (adică împărtășesc până la 19% din varianța lor) și ar putea avea fundaluri motivaționale diferite. Este posibil ca amestecarea neintenționată a rolurilor să apară din cauza lipsei de spațiu disponibil acasă, în timp ce amestecarea intenționată a rolurilor poate fi interpretată ca o strategie voluntară pentru echilibrarea rolurilor de muncă și familie. Deoarece este o formă de comportament intenționat, studiile viitoare ar putea investiga amestecarea intenționată a rolurilor folosind Teoria Comportamentului Planificat (Ajzen, 1991), ceea ce ar trebui să ofere informații valoroase privind costurile și beneficiile percepute ale amestecării intenționate a rolurilor.

Separarea de ambele roluri (adică scala „timp pentru mine” sau timp personal) este un alt tipar de comportament pe care l-am identificat în revizuirea noastră a literaturii calitative. Spre deosebire de celelalte scale ale BATS-21, itemii incluși în această scală descriu alocarea timpului și implicarea în activități care sunt importante din punct de vedere personal și pot fi interpretați ca o strategie pe care o folosesc cei care muncesc de acasă pentru a

se recupera. Scala este corelată pozitiv cu scala folosirii limitelor temporale (probabil din cauza itemilor care se referă la planificarea și alocarea timpului pentru activități) și cu scala amestecării intenționate a rolurilor.

2.3.3.6.2. Relațiile dintre comportamentele de telemuncă și interferența dintre domeniul muncii și domeniul familiei

Tacticile de gestionare a limitelor au fost inițial definite ca răspunsuri comportamentale rezultând din experiența interferențelor dintre rolurile de familie și de muncă (Kreiner și colab., 2009). Prin urmare, ne-a interesat să investigăm modul în care scalele chestionarului BATS-21 au fost asociate cu cele două direcții principale ale interferenței dintre muncă și familie incluse în Indicatorul muncă-viață (Kossek și colab., 2012): activitățile familiale care interferează cu activitățile de muncă și activitățile de muncă care interferează cu activitățile familiale. Rezultatele noastre au sugerat că toate scalele BATS-21 au fost semnificativ corelate cu scala care a evaluat în ce măsură comportamentele de non-muncă întrerupeau comportamentele de muncă. Această direcție a fost asociată pozitiv atât cu amestecarea rolurilor, cu utilizarea limitelor temporale și cu alocarea timpului pentru activități personale. De asemenea, gradul în care comportamentele de non-muncă întrerupeau comportamentele de muncă au fost asociate negativ cu celelalte strategii de limitare (adică stabilirea limitelor fizice, menținerea modelelor comportamentale de la locul de muncă acasă sau stabilirea regulilor prin intermediul unei strategii de comunicare). Acest rezultat susține în general validitatea scalării BATS-21, deoarece amestecarea rolurilor este asociată cu niveluri ridicate de interferență din partea familiei către activitățile de muncă, în timp ce utilizarea diverselor for-

me de limite (fizice, de comunicare sau comportamentale) este asociată cu niveluri scăzute ale aceleiași interferențe.

În ceea ce privește scala care a evaluat comportamentele de muncă care întrerup activitățile de non-muncă, am constatat că relațiile sale cu scalele chestionarului BATS-21 erau similare cu relațiile discutate anterior, dar aceste corelații aveau valori mai mici (adică cele mai multe erau fie ne semnificative, fie marginal semnificative). Găsirea unor valori mai mici ale corelațiilor este interesantă deoarece sugerează că comportamentele incluse în scalele BATS- 21 sunt mai relevante pentru diminuarea întreruperilor comportamentelor de muncă și mai puțin relevante pentru diminuarea întreruperilor comportamentelor de non-muncă acasă. Acest dezechilibru poate fi observat și dacă analizăm modul în care scalele BATS-21 sunt asociate cu identitatea profesională și cu identitatea familială. Cu excepția utilizării strategiei temporale, toate scalele BATS-21 au fost semnificativ asociate cu identitatea profesională, în timp ce identitatea familială a fost asociată doar cu frecvența amestecului neintenționat de roluri și cu utilizarea frecventă a strategiei temporale.

În concluzie, asociațiile dintre BATS-21 și Indicatorul muncă-viață (Kossek și colab., 2012) sugerează că comportamentele incluse în scala noastră sunt expresia identității profesionale și sunt relevante pentru reducerea impactului lucrului de acasă asupra aspectelor legate de muncă.

2.3.3.6.3. Caracteristicile muncii ca antecedente ale BATS-21

În ceea ce privește antecedentele comportamentelor de telemuncă, am folosit variabile care provin din Teoria cerințelor din muncă (Bakker și Demerouti, 2017) pentru a descrie diverse cerințe legate de muncă (adică presiunea temporală legată de

muncă, cerințele cognitive sau emoționale legate de muncă) și o resursă importantă în muncă (adică autonomia în muncă) care în studiile anterioare au constatat că sunt corelate cu performanța în muncă a angajaților (Muecke și Iseke, 2019). Am constatat că diverse cerințe legate de muncă au afișat modele diferite de asociere cu scalele BATS-21, ceea ce sugerează că cei care muncesc de acasă folosesc diferite strategii de gestionare a limitelor în funcție de cerințele lor de muncă. A avea o sarcină de lucru mare și termene limită scurte (adică o presiune mare de muncă) a fost asociat pozitiv cu utilizarea frecventă a strategiilor de comunicare și comportamentale atunci când lucrează acasă. Pentru a face față acestei cerințe de muncă, angajații se bazează pe acorduri cu membrii familiei lor privind modul în care și când sunt disponibili atunci când lucrează de acasă și respectă un program de lucru care este similar cu orele de lucru ale angajaților care lucrează în sediul angajatorului.

Rezultatele noastre sugerează că angajații care trebuie să se concentreze, să acorde atenție constantă și să fie preciși în îndeplinirea sarcinilor lor de muncă (adică au cerințe cognitive ridicate în muncă) sunt mai predispuși să izoleze spațiul lor de lucru de restul casei folosind strategia fizică. De asemenea, acești angajați vor lucra mai puțin frecvent în spații în care alți membri ai familiei lor urmează rutinele lor zilnice (adică au scoruri scăzute la scala de amestecare neintenționată). Pe lângă aceste relații, am constatat că lucrul de acasă într-un loc de muncă cu cerințe emoționale nu le permite telemuncitorilor să urmărească intenționat sarcinile legate de casă în timpul orelor de muncă (adică au raportat mai puține amestecuri intenționate de roluri). Nu în ultimul rând, lucrul de acasă într-un loc de muncă cu cerințe

emoționale solicită mai frecvent telemuncitorilor să se conformeze orelor de lucru și comportamentelor tipice la locul de muncă.

În ceea ce privește rolul autonomiei în muncă, am constatat că această resursă în muncă este asociată pozitiv cu frecvența amestecului intenționat de roluri și cu utilizarea frecventă a strategiei temporale. Angajații care au flexibilitate în execuția sarcinilor lor de muncă și control asupra modului în care își desfășoară activitatea, încearcă, de asemenea, să îndeplinească sarcinile casnice în timpul orelor de lucru (adică amestecă intenționat rolurile), sau chiar să își modifice orele de lucru pentru a se potrivi cu activitățile familiale (adică folosesc limite temporale). Având în vedere faptul că amestecul de roluri, indiferent de forma sa, este în general considerat o opțiune care poate duce la conflicte de rol (Ashforth și colab., 2000; Clarck, 2000), rezultatele prezentate mai sus sugerează că autonomia în muncă este o resursă care ar putea fi folosită în mod incorect de către angajați, deoarece este asociată cu stabilirea limitelor permeabile în timpul lucrului de acasă.

În ansamblu, putem observa că utilizarea frecventă a majorității formelor de limite (adică fizice, comportamentale sau de comunicare) este asociată pozitiv cu raportările angajaților privind cerințele de muncă, în timp ce nivelurile de autonomie în muncă nu sunt asociate cu niciuna dintre aceste alte forme de strategii. Acest lucru sugerează că stabilirea acestor trei tipuri de limite poate fi considerată o strategie adaptivă care ajută telemuncitorul să facă față cerințelor specifice locului de muncă. Această constatare corespunde conform ideilor avansate de Gardner și colegii (2021), care au afirmat că telemuncitorii ar putea folosi strategii de limite impermeabile pentru a face față cerințelor de muncă. Cu toate acestea, având un nivel ridicat de autonomie pare să fie asociat cu tendința telemuncitorilor de a

stabili limite permeabile între rolurile lor de muncă și rolurile lor de familie, prin amestecarea intenționată a rolurilor în timpul orelor de muncă sau prin lucrul în afara orelor de muncă pentru a se adapta cerințelor familiale pe parcursul zilei.

Studiile viitoare ar trebui să investigheze dacă deținerea unor resurse bogate în muncă (de exemplu, autonomia în muncă, suport supervisor sau colegial) este în general asociată cu utilizarea mai multor strategii de limite permeabile sau dacă aceste relații sunt specifice autonomiei în muncă.

2.3.3.6.4. Antecedentele personale ale comportamentelor din telemuncă

Împreună cu antecedentele legate de locul de muncă, am investigat și posibile antecedente personale ale comportamentelor telemuncitorilor. Bazându-ne pe scalele dezvoltate de Kossek și colegii (2012), am evaluat dacă persoanele care muncesc de acasă se identifică cu munca sau cu familia lor. Identitate puternică legată de muncă a fost asociat pozitiv cu toate strategiile de limite impermeabile (adică impunerea limitelor fizice, comportamentale sau de comunicare) și negativ asociat cu ambele forme de amestecare a rolurilor. În mod interesant, având o identitate puternică legată de familie s-a corelat doar cu amestecarea neintenționată a rolurilor și cu utilizarea strategiilor temporale. Acest model de relații sugerează că identitatea legată de muncă este mai relevantă în comparație cu identitatea legată de familie, când vine vorba de înțelegerea factorilor personali care explică comportamentele cuiva atunci când lucrează de acasă.

Eficiența personală este o fațetă a trăsăturii de personalitate privind conștiințiozitatea, iar această trăsătură de personalitate a fost asociată pozitiv cu toate strategiile de gestionare a limitelor, cu excepția strategiei temporale, sugerând că stabilirea și menținerea

limitelor fizice, de comunicare sau comportamentale pot fi văzute ca manifestări ale acestei fațete a conștiințiozității. Mai mult, telemuncitorii cu scoruri scăzute la eficiența personală au raportat, de asemenea, amestecul frecvent al rolurilor (atât intenționat, cât și neintenționat) și utilizarea frecventă a tacticii temporale.

Studiile viitoare ar trebui să exploreze dacă există alte fațete ale conștiințiozității care sunt mai puternic asociate cu scalele BATS-21. În plus, studiile viitoare ar trebui să exploreze relațiile dintre comportamentele de telemuncă și alte trăsături de personalitate incluse în Modelul Big Five, pentru care studiile anterioare au arătat deja că sunt asociate cu conflictul dintre muncă și familie (Allen și colab., 2012). Trăsăturile de personalitate, cum ar fi: stabilitatea emoțională, amabilitatea sau optimismul (care este o trăsătură a extraversiei), au fost toate asociate semnificativ cu niveluri scăzute de conflict între muncă și familie (Allen și colab., 2012), prin urmare, este rezonabil să ne așteptăm ca acestea să fie legate de modul în care telemuncitorii gestionează limitele dintre roluri.

2.3.3.6.5. Comportamentele persoanelor care muncesc de acasă și bunăstarea subiectivă

Așa cum am menționat anterior, comportamentele incluse în BATS-21 descriu modul în care telemuncitorii se ocupă de mai multe roluri atunci când lucrează de acasă, iar gestionarea cu succes a rolurilor este în general asociată cu o bunăstare crescută. Relațiile dintre scalele BATS-21 și cele două forme de bunăstare subiectivă sprijină în general această presupunere. Pe de o parte, frecvența comportamentelor de amestecare a rolurilor (fie intenționată, fie neintenționată) a fost asociată negativ cu satisfacția în viață. Pe de altă parte, utilizarea frecventă a limitelor fizice,

de comunicare sau comportamentale este asociată pozitiv cu autoeficacitatea telemuncitorilor.

În mod interesant, se pare că telemuncitorii care încearcă să amestece rolurile de muncă și familie experimentează o bunăstare hedonică mai mică, dar bunăstarea lor eudaimonică nu este asociată cu amestecul de roluri. Cu toate acestea, segregarea dintre roluri pare să fie asociată cu o bunăstare eudaimonică crescută, nu cu bunăstarea hedonică. Acest rezultat este important, deoarece poate fi interpretat folosind teoria celor doi factori a lui Herzberg: capacitatea de a evita amestecul de roluri este similară cu factorii de igienă (adică protejează telemuncitorii de la experimentarea unor niveluri scăzute de satisfacție în viață fără a-și crește nivelurile de autoeficacitate), în timp ce implementarea cu succes a limitelor este asociată cu o autoeficacitate crescută fără a avea o relație cu satisfacția în viață.

Pentru a îmbunătăți generalizarea acestor concluzii, în capitolul următor vom urmări o perspectivă mai bogată asupra modului în care relația dintre congruența sau incongruența strategiilor de gestionare a limitelor de rol poate influența nivelul de satisfacție cu viața a partenerilor de cuplu care muncesc de acasă. Această abordare se încadrează în paradigma teoriei sistemelor familiale, care ne sugerează că înțelegerea dinamicii și interacțiunilor din cadrul unui sistem familial poate dezvălui aspecte semnificative care nu ar putea fi evidențiate prin analiza individuală a fiecărui membru al familiei (Weidmann și colab., 2017; Hammer, Bennett și Wiseman, 2003). De asemenea, în următorul capitol vom investiga modul în care scalele BATS-21 sunt asociate cu forme de bunăstare hedonică (de exemplu, satisfacția în familie) sau forme de bunăstare eudaimonică (de exemplu, angajament ridicat față de muncă).

Capitolul 3

Studiu privind diferențele interpersonale în gestionarea limitelor de rol

3.1. Introducere

Telemunca s-a impus ca o alternativă din ce în ce mai preferată pentru organizarea activităților profesionale, permițând angajaților să lucreze în afara mediului tradițional de birou. Această tranziție către telemuncă a adus schimbări semnificative în modul în care limitele dintre sfera profesională și cea personală a angajaților sunt gestionate (Haider, Jabeen, și Ahmad, 2018).

Potrivit lui Ashforth, Kreiner și Fugate (2000), gestionarea limitelor de rol poate fi analizată prin prisma a trei dimensiuni

principale. Limite de rol flexibile care presupun abilitatea indivizilor de a-și adapta rolurile la cerințele și contextul specific al fiecărui moment. Limite de rol permeabile care se referă la gradul în care informația, emoțiile sau influențele dintr-un rol pătrund în celălalt rol și limite de rol impermeabile care se referă la limitarea rigidă a pătrunderii informațiilor sau influențelor dintr-un rol în altul. În timp ce limitele permeabile pot avea efecte asupra echilibrului dintre roluri, limitele impermeabile pot fi eficiente în menținerea separării între roluri, dar care pot duce la inflexibilitate și stres.

Efectele gestionării limitelor de rol au fost studiate în numeroase cercetări. De exemplu, un studiu realizat de Eby, Casper și Lockwood (2005) a constatat că flexibilitatea în gestionarea limitelor de rol poate fi asociată cu niveluri mai ridicate de satisfacție în carieră și în viața de familie. Pe de altă parte, Greenhaus și Beutell (1985) au subliniat impactul conflictului între roluri asupra bunăstării psihologice, evidențiind că cerințele și așteptările contradictorii din diferite roluri pot duce la stres și epuizare. Așadar, gestionarea limitelor de rol este un concept complex, abordat din mai multe perspective și studiat în contexte variate. Comprehensiunea și gestionarea eficientă a limitelor de rol pot influența în mod semnificativ starea de bine și satisfacția cu viața a indivizilor.

Pentru a explora mai în detaliu această dinamică și consecințele sale pentru angajați și partenerii lor, analizăm strategiile utilizate pentru gestionarea acestor limite în contextul telemuncii. Acest aspect este corelat cu nivelul de satisfacție în cuplu, conflictele din relație și factorii care influențează aceste aspecte, precum identitatea profesională și cea familială.

Atât satisfacția în relația de cuplu, cât și satisfacția legată de sfera profesională reprezintă elemente semnificative în viața

noastră, având capacitatea de a influența bunăstarea și nivelul de fericire (Frone, 2003). În ultimii ani, cercetările din domeniul psihologiei muncii s-au concentrat asupra modului în care aceste două dimensiuni interacționează și se influențează reciproc, cu accent pe studiile care explorează relația dintre partenerii din cuplu în contextul profesional (Demerouti și Bakker, 2011).

Studiile axate pe relațiile dintre parteneri au dezvăluit modul în care satisfacția din cadrul cuplului poate influența satisfacția legată de sfera profesională și invers. Dovezile indică faptul că există o strânsă legătură între aceste două aspecte, iar nivelul de satisfacție în relația de cuplu poate exercita o influență semnificativă asupra satisfacției în sfera profesională a individului (Gable, Reis, Impett și Asher, 2004). Sprijinul emoțional, suportul social, confortul și încrederea oferite de partenerul de cuplu pot juca un rol esențial în contextul profesional. Persoanele care beneficiază de această susținere reciprocă pot avea încredere în sine crescută, motivație sporită și nivel mai ridicat de implicare în muncă. De asemenea, o relație sănătoasă în cadrul cuplului poate contribui la echilibrarea între sfera personală și cea profesională, având astfel potențialul de a spori satisfacția în ambele domenii (Gable și colaboratorii, 2004).

Satisfacția în relația de cuplu și satisfacția profesională reprezintă două aspecte complexe ale vieții noastre, strâns interconectate într-un mod substanțial. Aceste două dimensiuni pot să interacționeze în modalități diverse, având impact asupra stării noastre generale de bine și nivelului nostru de fericire individuală. Un aspect esențial al acestei interacțiuni se referă la cum satisfacția profesională poate influența satisfacția în relația de cuplu și invers.

În primul rând, nivelul de satisfacție în carieră poate avea o influență semnificativă asupra relației de cuplu, deoarece aceasta poate contribui la starea generală de bine a individului și la atitudinea sa pozitivă. Pe de altă parte, atunci când cerințele și solicitările muncii devin copleșitoare sau generează stres, acest aspect poate afecta negativ calitatea relației de cuplu și implicit, nivelul de satisfacție în acest domeniu (Westman, 2001).

De asemenea, teoriile care explorează legăturile dintre satisfacția în cuplu și cea profesională, teoria schimbului social atrage atenția asupra interacțiunilor și schimburilor reciproce dintre partenerii de cuplu, incluzând așteptările și nevoile reciproce (Rusbult și Van Lange, 2003). Această teorie sugerează că sprijinul, recunoașterea și respectul în cadrul relației pot fi corelate cu satisfacția profesională și invers. O altă perspectivă se regăsește în teoria compensațiilor, care pune în lumină faptul că nivelurile scăzute de satisfacție într-un domeniu pot fi echilibrate de niveluri ridicate în alt domeniu (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux și Brinley, 2010). În acest context, o relație de cuplu sănătoasă și echilibrată poate compensa eventualele neajunsuri în ceea ce privește satisfacția profesională și viceversa. Pe lângă aceste teorii, teoria interdependenței contextuale se axează pe modul în care partenerii de cuplu se influențează reciproc în diverse contexte, inclusiv în mediul profesional (Kenny și Acitelli, 2001). Aceasta subliniază faptul că relația dintre satisfacția în cuplu și cea profesională poate fi modelată de interacțiunile dintre parteneri și de resursele pe care le împărtășesc. În paralel, teoria facilitării dintre roluri subliniază că succesul într-un rol poate susține împlinirea în alt rol. Când individul se simte împlinit în ambele roluri, nivelul general de satisfacție în viață poate cunoaște o creștere semnificativă (Marks, 1977), mai mult, munca de acasă

(Lebow, 2020) și echilibrul dintre muncă și viața personală asociate cu satisfacția în viață (Vitoria și colab., 2023). Pe de altă parte, satisfacția în cuplu și cea profesională pot interacționa într-un mod de compensare reciprocă, astfel că scăderea într-una dintre aceste arii poate fi echilibrată de creșterea în cealaltă.

Numeroase cercetări au investigat conexiunea dintre satisfacția în cuplu și cea profesională, furnizând concluzii semnificative. De exemplu, studiile realizate de către Allen, Herst, Bruck și Sutton (2000) au identificat o corelație pozitivă între cele două aspecte, sugerând că partenerii care se simt susținuți și înțeleși în relație manifestă o satisfacție crescută în ambele sfere.

În același registru, o altă cercetare condusă de Vieira, Matias, Lopez și Matos (2018) a investigat importanța echilibrului dintre viața personală și cea profesională în contextul satisfacției în cuplu și profesionale. Rezultatele au evidențiat că un echilibru satisfăcător între aceste două domenii poate conduce la o satisfacție mai mare în ambele sfere. Un aspect cheie subliniat în literatură este și contribuția sprijinului social în relația dintre satisfacția în cuplu și cea profesională. Prin urmare, sprijinul oferit de partenerul de viață poate diminua stresul și presiunile din mediul profesional, contribuind la creșterea satisfacției în ambele arii (Terry, Nielsen și Perchard, 1993).

În concluzie, cercetările din domeniul psihologiei muncii dezvăluie complexitatea interacțiunii dintre satisfacția în cuplu și cea profesională. Aceste teorii și descoperiri ne oferă o înțelegere mai profundă a modului în care aceste două dimensiuni se influențează reciproc și cum pot fi gestionate în vederea promovării bunăstării individuale și a echilibrului între sfera personală și cea profesională.

3.1.1. Managementul limitelor în gestionarea conflictului din cuplu și satisfacției cu viața

1. Managementul frontierelor se referă la modul în care indivizii creează, mențin sau schimbă limite pentru a naviga eficient în lumea din jurul lor, inclusiv în rolurile lor de muncă și non-muncă (Ashforth, Kreiner și Fugate, 2000; Nippert-Eng, 1996). Diferențierea spațiului și timpului servește, în mod tradițional, drept un dispozitiv care definește rolurile diferite. De exemplu, rolul de angajat este în mod obișnuit desfășurat la locul de muncă și în timpul anumitor ore (de exemplu, de luni până vineri, între 9 și 17), în timp ce rolurile non-muncă sunt de obicei desfășurate atunci când persoana se află în afara biroului, în timpul serii și în week-end (Allen, Johnson, Kiburz și Shockley, 2013). Așa cum explică Ashforth și colaboratorii săi (2000), limitele rolurilor pot varia de la o segmentare foarte strictă, în care fiecare rol are o locație și un timp strict, la o integrare foarte mare, în care mai multe roluri pot avea loc în aceeași locație și timp. Segmentarea și integrarea pot fi considerate în termeni de preferințe personale, comportamente reale manifestate de indivizi și condițiile de mediu care facilitează segmentarea/integrarea (Kreiner, 2006; Wepfer, Allen, Brauchli, Jenny și Bauer, 2018). Juxtapunerea integrării și segmentării este văzută ca fiind situată de-a lungul unui continuum, majoritatea indivizilor și situațiilor situându-se undeva între cele două extreme (Bulger, Matthews și Hoffman, 2007; Nippert-Eng, 1996).

Indivizii cu o preferință pentru integrare sunt confortabili în eliminarea granițelor dintre muncă și familie, în timp ce cei cu o preferință pentru segmentare preferă să mențină limite temporale și fizice între muncă și familie (Ashforth și colab., 2000).

Preferințele de gestionare al limitelor sunt importante în măsura în care indivizii pot acționa în moduri conforme cu nevoile și preferințele lor. În mod obișnuit, indivizii pot adopta strategii comportamentale și pot crea condiții contextuale care facilitează abilitatea lor de a gestiona limitele într-un mod care se aliniază cu preferințele lor personale (Kossek și Lautsch, 2012; Kreiner și colab, 2009). De exemplu, cei care preferă segmentarea sunt mai puțin susceptibili să opteze pentru aranjamente de lucru la distanță deoarece acest lucru este incompatibil cu dorința lor de a segmenta rolurile din viața lor. Există unele dovezi care susțin această presupunere. În mod specific, Shockley și Allen (2010) au constatat o relație negativă între preferința pentru segmentarea rolurilor de muncă față de cele familiale și măsura în care oamenii puteau lucra de la distanță și au lucrat efectiv de la distanță.

Apariția pandemiei, împreună cu tranziția rapidă la munca la distanță, a evidențiat provocările asociate cu echilibrul între muncă și familie. Echilibrul între muncă și familie reflectă o evaluare generală a eficacității și satisfacției individuale cu privire la rolurile de muncă și familie (Greenhaus și Allen, 2011). Se teoretizează că indivizii au mai multe șanse de a experimenta rezultate slabe între muncă și familie dacă există o nealiniere între preferințele lor de gestionare a limitelor și gradul în care sunt capabili să satisfacă aceste preferințe. Există un mic număr de cercetări care au investigat relația dintre preferințele de management al frontierelor și variabilele legate de muncă și familie, în special conflictul muncă-familie (Chen, Powell și Greenhaus, 2009; Kreiner, 2006; Shockley și Allen, 2010). Rezultatele acestor studii oferă puțină susținere pentru o relație directă între preferințele de management al frontierelor și conflictul muncă-familie. Cu toate acestea, așa cum a fost menționat de către Kreiner

(2006), nici integrarea, nici segmentarea rolurilor nu sunt în mod intrinsec bune sau reale. Ceea ce contează este potrivirea între individ și ceea ce oferă contextul.

Teoria limitelor sugerează că indivizii sunt susceptibili să se simtă mai eficienți în rolurile lor de muncă sau familiale atunci când preferințele lor de gestionare a limitelor sunt aliniate cu mediul lor (Chen și colab., 2009; Cho, 2020; Allen și colab., 2021). Munca de acasă modifică limitele tradiționale dintre domeniile de muncă și non-muncă. Deoarece cei care preferă segmentarea își doresc să păstreze separate rolurile de muncă și cele familiale, o situație de lucru care reduce limitele, cum ar fi munca de acasă, ar fi incompatibilă cu preferințele lor și ar duce la nealinieră (Rothbard, Phillips și Dumas, 2005). Această inconsecvență poate face dificilă găsirea unui echilibru între muncă și non-muncă. Mai mult, limitele slabe ale rolurilor asociate cu munca la distanță ar trebui să fie mai perturbatoare pentru cei care preferă segmentarea. În schimb, cei care preferă integrarea rolurilor de muncă și non-muncă ar trebui să fie mai predispuși să se adapteze și să prospere în mediul de lucru de la distanță de acasă. Există unele dovezi care susțin dificultățile mai mari asociate cu recenta pandemie, conform lui Vaziri, Casper, Wayne și Matthews (2020), care au studiat tranzițiile în interfața muncă–familie ale lucrătorilor (adică conflictul și îmbogățirea) înainte și după începutul pandemiei. Pe baza analizelor de profil latent, au constatat că angajații cu preferințe mai scăzute de segmentare erau mai susceptibili să beneficieze în timpul COVID-19, trecând de la un profil activ (conflict mediu și îmbogățire) la un profil benefic (conflict scăzut și îmbogățire ridicată). Cercetătorii sugerează că persoanele care preferă segmentarea sunt mai susceptibile să se confrunte cu schimbări adverse în interfața muncă–familie.

Teoria gestionării limitelor de rol subliniază importanța stabilirii și menținerii unor frontiere clare între rolurile familial și profesional. Indivizii care utilizează strategii de demarcare a frontierei, cum ar fi setarea limitelor clare între cele două roluri, pot experimenta o gestionare mai eficientă a conflictului și, implicit, o satisfacție mai mare cu viața. Studiile au constatat că strategiile de gestionare a limitelor sunt asociate pozitiv cu satisfacția în cuplu și satisfacția cu viața (Kreiner și colab., 2009).

Teoria integrării limitelor se concentrează pe integrarea armonioasă a rolurilor, atât cel familial cât și cel profesional. Indivizii care adoptă strategii de integrare al limitelor, cum ar fi găsirea unor punți de legătură între cele două roluri și identificarea aspectelor comune, pot beneficia de o gestionare mai eficientă a conflictului și de o satisfacție mai mare cu viața. Studiile relevante au evidențiat că strategiile de integrare a limitelor sunt asociate pozitiv cu satisfacția în cuplu și satisfacția cu viața (Carlson, Kacmar și Williams, 2011).

Un alt studiu realizat de Demerouti, Corts și Boz (2018) oferă o prezentare generală a conceptelor-cheie existente și propune mai multe direcții pentru avansarea cercetării în domeniul interfeței dintre muncă și viața personală. Se descrie utilizarea măsurătorilor mai precise și neutre, evitându-se elementele de sondaj care implică atribuiri cauzale în legătură cu factorii declanșatori conflictului și ale experiențelor de îmbogățire. Articolul sugerează că abordarea la nivel individual în studierea interfeței muncă-viață personală poate ajuta la descoperirea naturii reale a experienței, în special din perspectiva episodică. Se propune utilizarea unor studii calitative pentru a avansa în înțelegerea fenomenologică a experiențelor individuale de muncă—viață personală. De asemenea, se sugerează că măsurarea / descrierea

detaliată a situației familiale este, de asemenea, de o importanță capitală pentru a avansa în cercetarea interfeței muncă-viață personală. Se argumentează că este necesară o îmbunătățire suplimentară a specificării rolului culturii în configurarea experienței relațiilor pozitive sau negative în interfața muncă-viață personală.

Studiul lui Fisher, Bulger și Smith (2009) aduce contribuții semnificative în dezvoltarea unei măsuri valide și robuste a interferenței și îmbunătățirii dintre domeniul profesional și cel familial. Autorii prezintă rezultatele a trei cercetări în care dezvoltă o măsură multidimensională, bidirecțională, teoretic fundamentată și validată empiric a interferenței și îmbunătățirii între sfera profesională și cea nonprofesională. Această măsură ia în considerare sfera profesională și nonprofesională în mod distinct și evită amestecul elementelor legate de muncă / familie și de muncă / sfera nonprofesională. Prin analiza cantitativă a itemilor scalei, cercetătorii identifică 17 itemi care măsoară interferența dintre viața personală și muncă, interferența dintre muncă și viața personală, îmbunătățirea adusă de muncă vieții personale și îmbunătățirea adusă muncii de viața personală.

Adoptarea unor strategii adecvate de gestionare a limitelor de rol poate contribui la o gestionare eficientă a conflictului în cuplu și la o satisfacție crescută cu viața. Studiile recente au evidențiat importanța înțelegerii și aplicării acestor teorii și rezultate în practică, deoarece pot oferi suport pentru dezvoltarea intervențiilor și strategiilor menite să promoveze un echilibru sănătos între rolurile familiale și profesionale și să îmbunătățească satisfacția individuală.

3.1.2. Rolul gestionării conflictelor privind satisfacția în cuplu

Conflictul între rolul familial și cel profesional reprezintă o preocupare semnificativă în societatea contemporană, având un impact asupra bunăstării și satisfacției individuale. Conflictul în cuplu poate avea repercusiuni negative asupra ambelor domenii ale vieții, aducând disconfort și nemulțumire (Bakker, Demerouti, și Dollard, 2008), iar gestionarea eficientă a conflictului dintre rolul familial și cel profesional poate duce la o satisfacție mai mare cu viața (Grzywacz și Marks, 2000).

În aceeași ordine de idei, teoria conflictului între rolurile profesionale și cele familiale propusă de Greenhaus și Beutell (1985) explică modul în care conflictul între rolurile de cuplu și cele profesionale poate afecta atât satisfacția în cuplu, cât și satisfacția profesională. Potrivit acestei teorii, atunci când se produce un conflict între cerințele și presiunile din viața personală și cele din viața profesională, indivizii pot experimenta stres și tensiune, ceea ce poate afecta negativ satisfacția în ambele domenii.

De asemenea, conflictul poate apărea și ca urmare a suprasolicitării rolului, atunci când oamenii sunt implicați în mai multe roluri, fiecare dintre aceste roluri având propriile cerințe și responsabilități distincte. Când aceste cerințe depășesc capacitatea indivizilor de a le îndeplini în mod eficient, apare o stare de suprasolicitare a rolului (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek și Rosenthal, 1964; Greenhaus și Beutell, 1985). De altfel s-a constatat că suprasolicitarea și conflictul dintre rolul familial și profesional sunt asociate negativ cu satisfacția în viața (Frone, 2003).

Teoria interferenței între roluri subliniază că cerințele și responsabilitățile dintr-un rol pot interfera cu îndeplinirea celui alt rol, generând tensiuni și nemulțumiri. Conflictul între rolul fa-

milial și cel profesional poate afecta negativ satisfacția cu viața, deoarece persoanele se simt copleșite și experimentează dificultăți în a se realiza pe deplin în ambele domenii (Goode, 1960). Studiile relevante au identificat o asociere negativă între conflictul dintre roluri și satisfacția cu viața (Byron, 2005).

Astfel, conflictul între rolurile familiale și cele profesionale poate avea un impact semnificativ asupra satisfacției cu viața. Teoriile și studiile menționate evidențiază că suprasolicitarea, interferența și tensiunile generate de conflictul dintre aceste roluri pot afecta negativ bunăstarea și satisfacția individuală. În același timp, o gestionare eficientă a conflictului și integrarea armonioasă a rolurilor pot contribui la creșterea satisfacției cu viața. Înțelegerea profundă a acestor dinamici complexe poate oferi baze solide pentru dezvoltarea intervențiilor și strategiilor care să promoveze un echilibru sănătos și o satisfacție mai mare cu viața, atât în contextul familial, cât și în cel profesional.

Studiile recente au evidențiat că modul în care partenerii gestionează conflictele în cuplu are un impact semnificativ asupra satisfacției lor în relație. O gestionare eficientă a conflictelor implică abilități precum comunicarea deschisă, empatia, negocierile constructive și găsirea soluțiilor comune (Bodenmann, 2017). Astfel, partenerii care au abilități dezvoltate în gestionarea conflictelor tind să experimenteze nivele mai ridicate de satisfacție în cuplu. De exemplu, un studiu realizat de Bodenmann, Meuwly și Kayser (2011) a examinat relația dintre strategiile de gestionare a conflictelor și satisfacția în cuplu într-o eșantion de cupluri căsătorite. Rezultatele au arătat că partenerii care au utilizat strategii constructive, precum comunicarea eficientă și rezolvarea de probleme împreună, au raportat niveluri mai mari de satisfacție în cuplu. În contrast, utilizarea strategiilor distructi-

ve, cum ar fi critica, negarea și evitarea conflictelor, a fost asociată cu niveluri mai scăzute de satisfacție în cuplu.

Un alt aspect important în gestionarea conflictelor de cuplu este rezolvarea acestora cu bunăvoință și respect reciproc. Cercetările au arătat că partenerii care manifestă respect față de punctele de vedere și nevoile celuilalt în timpul unui conflict și care încearcă să găsească soluții care să satisfacă ambele părți tind să aibă niveluri mai mari de satisfacție în cuplu (Gottman și Levenson, 1999). Totodată, impactul gestionării conflictelor asupra satisfacției în cuplu poate fi mediat și de alte variabile, cum ar fi comunicarea maritală și intimitatea. De exemplu, un studiu realizat de Christensen și Heavey (2003) a arătat că partenerii care folosesc strategii constructive în gestionarea conflictelor au niveluri mai ridicate de comunicare deschisă și eficientă în cuplu, ceea ce contribuie la creșterea satisfacției în cuplu.

Studiul lui Hetrick, Haynes și Sanders (2023) examinează rolul conflictului între muncă și familie în ceea ce privește satisfacția cu viața. Ei aduc în discuție importanța abordării conflictului la nivelul dimensiunilor și evidențiază faptul că conceptualizarea și operaționalizarea conflictului la nivel compozit nu este întotdeauna o strategie solidă. În cadrul cercetării lor, autorii explorează dimensiunile conflictului între muncă și familie: timp, tensiune și comportament, și analizează legătura acestora cu variabilele relevante din rețeaua nomologică a conflictului între muncă și familie.

Rezultatele lor meta-analitice sugerează că abordarea conflictului la nivelul dimensiunilor este mai utilă pentru înțelegerea relației cu satisfacția cu viața. În special, rezultatele lor susțin că cerințele de timp și familie, ambiguitatea rolului de muncă și comportamentele de susținere din partea superiorilor legate

de familie și susținerea non-muncă au o influență semnificativă asupra satisfacției cu viața, în cuplu. Aceasta indică faptul că conflictul între muncă și familie poate avea un impact negativ asupra satisfacției cu viața, prin intermediul acestor dimensiuni. Astfel, gestionarea și reducerea conflictului între muncă și familie pot fi aspecte cheie ale satisfacției cu viața. Identificarea și abordarea specifică a dimensiunilor conflictului pot contribui la dezvoltarea strategiilor și intervențiilor care să minimizeze impactul negativ al acestuia asupra relațiilor de cuplu și să faciliteze o viață echilibrată și satisfăcătoare în sfera familială și profesională.

Steenbergen, Kluwer, și Karney (2014) au realizat un studiu pentru a examina în ce măsură experiențele de îmbogățire a vieții de familie și muncă ale soților contribuie la satisfacția maritală proprie și a partenerului, dincolo de efectele conflictului dintre muncă și familie. Conform ipotezelor formulate, modelarea ecuațiilor structurale a relevat că experiențele de îmbogățire a vieții de familie și muncă au explicat varianța satisfacției maritale a partenerului, în plus față de conflictul dintre muncă și familie. În plus, corelația pozitivă dintre îmbogățirea vieții de familie și muncă a individului și satisfacția maritală a acestuia a fost mediată de comportamentul marital pozitiv și de percepțiile pozitive ale comportamentului partenerului. Mai mult, s-au identificat dovezi pentru fenomenul de *crossover*. În literatura de specialitate, termenul *crossover* se referă la transmiterea sau transferul unor efecte sau influențe de la o persoană la alta în cadrul unei relații sau interacțiuni (Steenbergen, Kluwer și Karney, 2014). Pe de altă parte, termenul *spillover* este adesea utilizat pentru a descrie transferul sau extinderea efectelor și influențelor dintr-un domeniu al vieții în altul (Steenbergen și colab, 2014). Soții care au experimentat o îmbogățire mai mare a vieții de familie și muncă

au prezentat mai multă satisfacție maritală. Rezultatele studiului nu doar evidențiază valoarea adăugată a studierii efectelor pozitive de *spillover* și *crossover* ale muncii asupra căsătoriei, ci sugerează și că aceste efecte pozitive asupra satisfacției conjugale pot fi mai puternice decât efectele negative de transfer. Aceste rezultate implică faptul că inițiativele organizaționale de îmbogățire la locul de muncă pot contribui la o viață conjugală mai fericită pentru angajați și pot contribui la o forță de muncă fericită, sănătoasă și performantă.

Astfel, studiile recente au evidențiat importanța gestionării conflictelor de cuplu în determinarea satisfacției în cuplu. Abilitățile de gestionare a conflictelor, cum ar fi comunicarea eficientă, empatia și rezolvarea constructivă a problemelor, pot contribui la creșterea satisfacției în cuplu. Pe de altă parte, strategiile distructive și evitarea conflictelor pot afecta negativ satisfacția în cuplu.

3.1.3. Identitatea de rol ca factor determinant în gestionarea limitelor

Un aspect important în înțelegerea și explicarea strategiilor de gestionare a limitelor de rol este identificarea cu munca și identificarea cu familia. Aceste concepte sunt considerate factori determinanți în adoptarea anumitor strategii de gestionare a limitelor și pot influența modul în care indivizii integrează sau segmentează limitele dintre rolurile lor profesionale și personale.

Identitatea de rol este considerată ca fiind un aspect foarte important în gestionarea limitelor dintre viața profesională și cea familială (Kossek și colab., 2012). Centralitatea identității spre familie sau spre muncă este descrisă de către Clark (2000) prin clasificarea indivizilor ca periferici și centrali, centralitatea însemnând cât de influentă este o persoană într-un domeniu și cât de mult se identifică cu acesta.

Indivizii centrali, vor avea mai mult control asupra granițelor și vor gestiona mai bine echilibrul muncă–familie decât cei care sunt periferici, deoarece activitățile de muncă și de familie se desfășoară în general cu alții, la graniță, crearea și gestionarea domeniului devin o activitate inter-individuală în care mai mulți actori negociază ceea ce constituie domeniile și unde se pun limitele (Clark, 2000).

De asemenea, identitatea de rol sugerează că fiecare persoană are mai multe roluri sociale, cum ar fi cel de părinte sau angajat, iar identitatea presupune influențarea atitudinilor și comportamentului actorilor implicați (Kossek și colab., 2006; Matthews și colab., 2010). Această perspectivă se referă la măsura în care o persoană investește resurse cognitive sau emoționale cu preponderență mai mare spre un domeniu (familie sau muncă).

Teoria identității de rol (Burke și Reitzes, 1991) examinează influența rolurilor sociale asupra formării identității individuale. Potrivit acestei teorii, indivizii își dezvoltă propria identitate prin intermediul rolurilor (familiale sau profesionale) pe care le ocupă în societate, aceste roluri fiind profund înrădăcinate în identitatea individului. Atunci când oamenii se conformează așteptărilor și normelor asociate rolurilor lor, experimentează un sentiment de împlinire și validare socială. Pe de altă parte, conflictul de rol sau tensiunea de rol pot apărea atunci când indivizii se confruntă cu așteptări conflictuale sau găsesc dificil să îndeplinească cerințele diferitelor roluri simultan.

Integrând teoriile rolurilor și ale limitelor, Kossek, Ruderman, Braddy și Hannum (2012) au dezvoltat stilurile de gestionare a limitelor care sunt definite ca modalitățile prin care indivizii delimitează granițele și se ocupă de responsabilitățile legate de muncă, familie și alte roluri non-profesionale în funcție de

importanța identității. Aceste stiluri reflectă modul în care comportamentele de întrerupere, centralitatea identității și controlul limitelor se intersectează și se grupează într-un model de funcționare a limitelor între muncă și viața personală.

Identitatea familială se referă la măsura în care un individ își percepe identitatea și rolul principal ca fiind legate de familie și relațiile sale familiale. Pentru acești indivizi, familia are o importanță centrală în viața lor, iar valorile și responsabilitățile familiale sunt prioritare. Pe de altă parte, identitatea profesională se referă la măsura în care un individ își percepe identitatea și rolul principal ca fiind legate de munca și cariera sa. Pentru acești indivizi, munca și realizările profesionale au o importanță centrală, iar obiectivele și satisfacția profesională sunt prioritare (Kossek și colab., 2012). De asemenea, autorii sugerează câteva modalități noi de a gândi identitățile de muncă–familie pentru a ține pasul cu tendințele în gestionarea limitelor. În special, modelele ar trebui să fie orientate spre indivizii care au centralitate dublă, identificați în mod egal cu munca și familia, precum și spre aceia care nu sunt centrați nici pe muncă, nici pe familie, dar care au o pasiune pentru alte roluri (voluntar comunitar, sport etc.), ceea ce denotă că oamenii trebuie să-și găsească o strategie în afara celor două roluri dominante și să-și acorde timp doar pentru ei.

Important de menționat că identitatea familială și cea profesională nu sunt separate, ci pot coexista într-un mod echilibrat sau pot genera conflicte și tensiuni. Persoanele care se simt centralizate în ambele domenii pot căuta să găsească un echilibru între viața de familie și carieră pentru a satisface ambele domenii importante ale identității lor (Lobel și St. Clair, 1991; Kossek și colab. 2012). Cu alte cuvinte, partenerii de cuplu pot fi segmentatori sau integratori, pot amesteca identitățile de rol

sau dimpotrivă, iar aceste două identități pot reprezenta un factor determinant în ceea ce privește strategiile de gestionare a limitelor în munca de acasă. În general, obstacolele întâmpinate în încercarea de a gestiona granițele dintre muncă și familie au avut un impact negativ asupra identității de rol și a bunăstării individului, conducând, de asemenea, la sentimente de frustrare (Andrade și Fernandes, 2021).

Identificarea cu munca și identificarea cu familia reprezintă factori importanți în explicarea strategiilor de gestionare a limitelor de rol în munca de acasă. În funcție de nivelul de identificare cu munca și cu familia, indivizii pot adopta strategii care facilitează integrarea, segmentarea sau sincronizează frontierele dintre domeniul familial și cel profesional. Înțelegerea și abordarea acestor aspecte pot contribui la dezvoltarea intervențiilor și strategiilor care să sprijine un echilibru sănătos între rolurile profesionale și personale și să îmbunătățească satisfacția și bunăstarea individului în ambele domenii.

3.2. Obiective

În contextul actual, în care echilibrul între viața profesională și viața personală este adesea dificil de atins, strategiile de gestionare a limitelor de rol devin din ce în ce mai relevante pentru individ și cuplu.

Obiectivul acestui studiu este de a investiga în ce măsură congruența sau incongruența dintre partenerii de cuplu se asociază cu satisfacția în viață a fiecăruia dintre aceștia.

Pentru a examina această relație, în studiu se va utiliza regresia polinomială, care permite identificarea efectelor datorate relațiilor liniare și non-liniare sau curbilinii. Acest tip de analiză statistică va oferi posibilitatea de a evalua modul în care relația dintre congruența strategiilor de gestionare a limitelor de rol și satisfacția cu viața poate să nu fie una liniară, ci să prezinte modele mai complexe și nelineare. Această idee este în concordanță cu principiul teoriei sistemelor familiale conform căruia putem afla mai multe dacă studiem experiențele membrilor familiei, „decât dacă studiem fiecare membru al familiei în mod individual” (Weidmann și colab., 2017; Hammer, Bennett și Wiseman, 2003).

3.3. Ipoteze

Ipoteza 1 presupune că un grad crescut de congruență în ceea ce privește strategiile comportamentale de amestecare neintenționată a rolurilor, atât pentru soți cât și pentru soții, va fi asociat cu un nivel mai înalt al satisfacției lor în ceea ce privește viața.

Ipoteza 2 presupune că incongruența în ceea ce privește strategia comportamentală de delimitare a spațiului, atât pentru soți cât și pentru soții, va fi asociată cu un nivel scăzut al satisfacției cu viața.

Ipoteza 3 presupune că congruența în ceea ce privește utilizarea strategiei temporale, atât pentru soți cât și pentru soții, va fi asociată cu un nivel scăzut al satisfacției cu viața.

3.4. Metodologie

3.4.1. Eșantion

Această etapă a demarat prin identificarea unui eșantion de 150 de cupluri care să răspundă la o serie de chestionare privind: evaluarea strategiilor comportamentale în munca de acasă, satisfacția cu viața, comportamentul de rezolvare a conflictelor în relațiile de cuplu, precum și, la două subscale ce privesc identitatea familială și identitatea profesională.

Eșantionarea a vizat cuplurile în care ambii parteneri au muncit de acasă, vizând domenii de muncă diferite. Pentru a obține un număr suficient de respondenți am contactat prin e-mail mai multe instituții, companii și persoane care au fost informate cu privire la scopul studiului. E-mailului i-a fost atașat un link cu chestionarul în format Google Forms și toate informațiile necesare cu privire la confidențialitatea completării acestuia. În urma campaniei de informare am obținut răspunsurile a 110 cupluri (N=220 de participanți), în care ambii parteneri au lucrat de acasă, de altfel, acestea fiind datele finale incluse în analiză.

De asemenea, în ceea ce privește distribuția participanților după gen, aceasta a fost egală. Femeile participante la studiu au avut o vârstă cuprinsă în intervalul 20 – 66 de ani, cu o vârstă medie de 33,9 ani, iar bărbații au avut o vârstă cuprinsă în intervalul 21 – 66 de ani, cu o vârstă medie de 36,5 ani. În ceea ce privește studiile absolvite în rândul femeilor, 28,2% au absolvit studii liceale, 34,5% studii universitare de licență, 23,6% studii de masterat și 13,6% studii de doctorat. Cu privire la studiile bărbaților, 29,1% au absolvit studii liceale, 36,4% studii de licență, 26,4% studii de masterat și 8,2% studii de doctorat.

În ceea ce privește timpul lucrat de acasă în ultima lună, 64,5% dintre femei și 70% dintre bărbați au lucrat un sfert din timpul total de lucru. Participanții activează cu contracte de muncă full-time și part-time, precum și, freelanceri. Astfel, 86,4% dintre bărbați și 73,6% dintre femei erau angajați full-time, 2,7% dintre bărbați și 10% dintre femei activează cu contract part-time și freelancerii fiind reprezentați de 10,9% de către bărbați, respectiv 16,4% de către femei.

Participanții provin din diferite domenii ale muncii din sectorul privat sau de stat: educație, IT, contabilitate, imobiliare, asigurări, inginerie, psihologie, industrie, management, afaceri, dezvoltare și cercetare, media, vânzări, telecomunicații și ONG-uri.

3.4.2. Instrumente

Ambii parteneri ai cuplurilor s-au autoevaluat cu patru probe având diferite scale de răspuns.

Satisfacția în viață a fost măsurată prin cinci itemi ai Scalei privind satisfacția cu viața (Diener, Emmons, Larsen și Griffin, 1985). Participanții studiului au răspuns la itemi pe o scală Likert în șapte trepte (1 = puternic împotriva; 7 = puternic de acord). Un exemplu de item este „Sunt satisfăcut(ă) de viața mea.” De asemenea, la această scală am obținut o consistență internă cu o valoare a indicelui α Cronbach = .91 pentru femei, iar pentru bărbați am obținut o consistență internă cu o valoare a indicelui α Cronbach = .92.

Strategiile comportamentale din telemuncă au fost măsurate prin 21 de itemi aferenți a șapte subscale din chestionarul BATS-21 (Rad, Maricuțoiu, Vîrgă, Sulea și Rusu, 2021). Subscalele denumite în continuare strategii sunt: *Strategia de amestecare intenționată a rolurilor* (exemplu de item: Când lucrez de acasă,

am tendința să mă ocup simultan de responsabilitățile de lucru și ale familiei); *Strategia de amestecare neintenționată a rolurilor* (exemplu de item: Lucrez în pat sau pe canapeaua din sufragerie, în timp ce alți membri ai familiei se relaxează în aceeași cameră); *Strategia spațiului fizic* (exemplu de item: Acasă lucrez într-un spațiu special, unde mă pot izola de ceilalți, de exemplu, o cameră separată); *Strategia comunicativă* (exemplu de item: Le spun celor din familie când pot fi întrerupt(ă) din lucru și când nu); *Strategia comportamentală* (exemplu de item: Chiar dacă lucrez de acasă, mă pregătesc pentru lucru ca atunci când aș merge la sediul firmei); *Strategia temporală* (exemplu de item: Când lucrez de acasă, orarul de lucru de acasă este structurat ca și cum aș fi la serviciu); *Strategia timp personal* (exemplu de item: Când lucrez de acasă, aloc timp unor activități care sunt importante doar pentru mine).

Participanții studiului au răspuns la itemi pe o scală Likert în 5 trepte (0 = niciodată; 4 = întotdeauna). De asemenea, valorile consistenței interne pentru fiecare subscală a chestionarului BATS-21 a ambilor parteneri de cuplu sunt prezentate în Tabelul 6.

Conflictul în relațiile de cuplu a fost măsurat prin 35 de itemi distribuiți pe cinci subscale din Scala Comportamentului de rezolvare a conflictelor în relațiile de cuplu (Shi, 2003). Participanții studiului au răspuns la itemi pe o scală Likert în șapte trepte (1 = dezacord puternic; 7 = acord puternic). Subsacalele probei se referă la modul în care respondenții gestionează conflictele din cuplu și sunt următoarele: *Integrativ* (exemplu de item: Colaborez cu partenerul meu/partenera mea pentru a ajunge la o decizie acceptabilă pentru amândoi); *Dominator* (exemplu de item: În general sunt ferm/ă în a-mi susține punctul de vedere într-o

problem); *Submisiv* (exemplu de item: Încerc să satisfac așteptările partenerului meu / partenerei mele); *Evitant* (exemplu de item: Încerc să evit disputele cu partenerul meu / partenera mea) și *Dispus la compromis* (exemplu de item: Utilizez principiul „oferă și primește” astfel încât să se ajungă la un compromis).

Valorile consistenței interne pentru fiecare din cele cinci subscale ale acestui instrument, atât pentru soți cât și pentru soții sunt prezentate în Tabelul 6.

Identitatea rolului a fost măsurată prin două subscale: *Identitatea familiei* și *Identitatea muncii*, fiecare având câte doi itemi (Kossek, Ruderman, Braddy și Hannum, 2012). Participanții studiului au răspuns la itemi pe o scală Likert în cinci trepte (1 = dezacord puternic; 5 = acord puternic). Un exemplu de item este *Oamenii mă văd foarte focusat pe munca mea sau Investesc o mare parte din mine în familia mea*. De asemenea, valorile consistenței interne pentru fiecare subscală a acestui instrument, atât pentru soți cât și pentru soții sunt prezentate în Tabelul 6.

3.4.3. Analiza statistică

Analiza statistică a acestui studiu presupune mai multe etape:

Prima etapă presupune analizarea corelațiilor pentru a identifica eventualele asocieri dintre variabilele studiului. Astfel, ne interesează în ce măsură satisfacția cu viața a ambilor parteneri de cuplu se asociază cu strategiile comportamentale ale limitelor de rol, cu stilurile de rezolvare a conflictelor din cuplu și cu identificarea familială sau profesională. De asemenea, investigăm și asociațiile dintre strategiile comportamentale ale limitelor de rol cu stilurile de rezolvare a conflictelor din cuplu și cu identitatea rolurilor ca antecedenti ai acestora.

Cea de-a doua etapă urmărește identificarea posibilităților predictorilor ai strategiilor comportamentale de gestionare a rolurilor utilizând regresia liniară ierarhică. Cu alte cuvinte, ne interesează în ce măsură variabilele privind nivelul de studii absolvit, timpul lucrat de acasă, stilurile de rezolvare a conflictelor din cuplu și identitatea de rol reprezintă un predictor semnificativ al strategiilor comportamentale de gestionare a limitelor de rol.

A treia etapă presupune relații complexe între variabilele studiului, deoarece, vom utiliza analiza suprafețelor de răspuns (RSA) pentru fiecare subscală a chestionarului BATS-21. Analiza suprafețelor de răspuns (Response Surface Analysis - RSA) este o metodă avansată de analiză statistică folosită pentru a examina relațiile complexe dintre variabile. În contextul congruenței și incongruenței, RSA este adesea folosită pentru a evalua modul în care diferențele sau similitudinile dintre două variabile predictive influențează o variabilă de rezultat (Edwards, 2002). Cu alte cuvinte, aceasta presupune estimarea unui model de regresie polinomială pentru a identifica posibile relații de congruență sau incongruență între partenerii cuplului în ceea ce privește strategiile de gestionare a limitelor de rol și măsura în care aceste strategii prezic satisfacția cu viața.

A patra etapă vizează identificarea modelelor de regresie polinomială și a suprafețelor de răspuns, introducând în analiză și alți predictorii relevanți, precum identificarea cu munca și familia.

În procesul de analiză statistică am utilizat Analiza regresiei polinomiale și Metodologia suprafețelor de răspuns (Edwards, 2002) pe care le-am efectuat folosind pachetul R lavaan (Rosseel, 2012). Această abordare ne va permite să identificăm și să modelăm efectele datorate relațiilor liniare și non-liniare sau curbilinii între strategiile de gestionare a limitelor de rol și satisfacția cu

viața. De asemenea, rezultatele regresiei polinomiale au fost dublate și de o analiză de bootstrapping.

Ipotezele studiului privind efectul similarității au fost formulate nu doar pentru rezultatele diadice (de exemplu, efectul strategiilor de gestionare a limitelor de rol asupra satisfacției cu viața), ci și pentru rezultate individuale sau între diade. O astfel de ipoteză privind efectul similarității ar putea fi „cu cât strategia de gestionare a limitelor de rol X a parteneriei este mai similară cu strategia de gestionare a limitelor de rol Y a soțului ei, cu atât este mai crescută satisfacția cu viața Z”. Analiza suprafeței de răspuns (RSA) este instrumentul statistic adecvat pentru investigarea acestor efecte de similaritate asupra unui singur rezultat (de exemplu, Edwards, 2002; Edwards și Shipp, 2007; Humberg, Nestler și Back, 2018; Schönbrodt, 2016). În cadrul acestui studiu, RSA diadică se bazează pe o combinație între RSA și APIM, luând în calcul răspunsurile ambilor parteneri.

Elementul de bază al unei analize a suprafeței de răspuns diadice (RSA) constă în estimarea unui model de regresie polinomială de ordinul doi în care variabila de rezultat Z este regresată pe predictorii X și Y, termenii lor la pătrat X^2 și Y^2 , precum și interacțiunea lor XY.

Ideea principală din spatele analizei suprafeței de răspuns diadice (RSA) constă în vizualizarea ecuației de regresie estimate într-un grafic tridimensional. O suprafață de răspuns tipică pentru un efect de congruență este prezentată în Figura 3. Cei doi predictorii X și Y sunt plasați pe cele două axe de coordonate care acoperă baza cubului. Pentru fiecare combinație de X și Y, valoarea estimată a variabilei Z este reflectată pe axa verticală, fiind indicată de înălțimea suprafeței. Astfel, RSA oferă un instrument pentru interpretarea grafică și statistică a suprafeței de

regresie, în ceea ce privește existența sau non-existența efectelor de congruență (Edwards și Shipp, 2007; Schönbrodt, 2016).

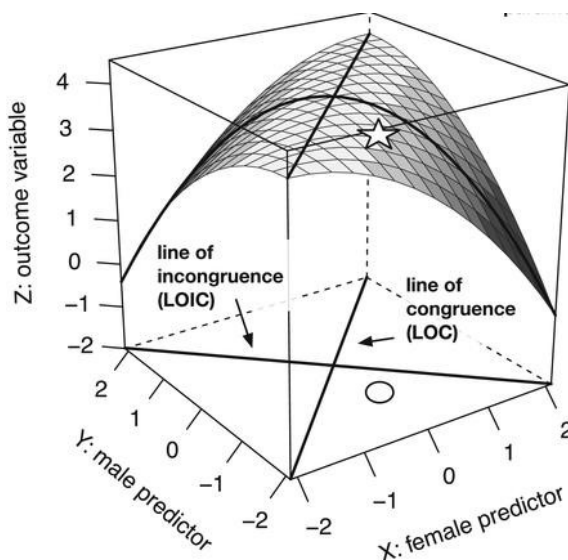


Figura 3. Efect de congruență (LOC) și incongruență (LOIC); (Edwards și Shipp, 2007)

Pentru ipotezele privind efectul congruenței, ca și în cazul studiului nostru, o caracteristică importantă a graficelor RSA este linia de congruență (Edwards și Shipp, 2007). Congruența perfectă a două variabile nu se reflectă într-o singură combinație de valori X și Y, ci în toate combinațiile în care X este egal cu Y. Prin urmare, partenerii pot fi similari sau congruenți la un nivel scăzut (de exemplu, amândoi au un nivel scăzut de utilizare a uneia din cele șapte strategii de gestionare a limitelor de rol), la un nivel mediu sau la un nivel înalt (amândoi au un nivel mediu sau ridicat de utilizare a uneia din cele șapte strategii de gestionare a limitelor de rol). Toate combinațiile posibile de congruență perfectă sunt situate pe linia de congruență aflată

pe baza cubului (Figura 3) care leagă diagonal colțul din față (combinația congruentă nivel scăzut/scăzut) de colțul din spate (combinația congruentă nivel înalt/înalt) al cubului.

Suprafața deasupra liniei de congruență este reprezentată ca o linie neagră în partea de jos a cubului și pe suprafață, care reflectă modul în care rezultatul prevăzut anume satisfacția cu viața, se comportă pentru valori variabile pentru cele șapte strategii ale gestionării limitelor de rol ale lui $X = Y$. Din punct de vedere statistic, suprafața deasupra liniei de congruență (LOC) este descrisă de formula $Z = a_1X + a_2X^2$ (omisiunea interceptului). Parametrii a_1 și a_2 introduși sunt derivați din coeficienții de regresie estimată ai ecuației, unde $a_1 = b_1 + b_2$, și $a_2 = b_3 + b_4 + b_5$ (Shanock, Baran, Gentry, Pattison și Heggstad, 2010). Parametrul a_2 indică astfel dacă linia de congruență are o formă liniară (dacă $a_2 = 0$) sau o formă curbiliniară (dacă $a_2 \neq 0$), iar a_1 descrie panta liniei de congruență deasupra punctului (0,0).

3.5. Rezultate

3.5.1. Analiza corelațională

Analiza relațiilor dintre variabilele studiului scot în evidență corelații puternic semnificative între satisfacția cu viața a bărbaților și cu cea a femeilor, precum și, între acestea și variabilele de identitate cu munca și familia a ambilor parteneri. Corelații moderate s-au înregistrat între satisfacția cu viața atât a femeilor, cât și a bărbaților în relație cu strategiile comportamentale de rol și cu modul de rezolvare a conflictului în cuplu.

Astfel, putem observa că avem o corelație ($r(108) = 0,78$, $p < .001$) între satisfacția partenerului și cea a partenerei, însemnând că odată cu creșterea satisfacției partenerului crește și satisfacția partenerei.

Alte corelații semnificative s-au înregistrat între satisfacția cu viața a bărbaților și strategia comportamentală a acestora ($r(108) = 0,30$, $p < .001$). Cu cât bărbații folosesc mai mult strategiile comportamentale, cu atât satisfacția lor crește mai mult. Corelații negative s-au înregistrat între satisfacția cu viața la bărbați și strategia temporală feminină ($r(108) = -0,23$, $p < .001$), precum și cu *strategia timp pentru mine* feminină ($r(108) = -0,20$, $p < .05$). În acest caz, satisfacția cu viața la bărbați crește, cu cât femeile folosesc strategiile temporale mai puțin și cu cât femeile își iau mai puțin timp liber pentru ele, cu atât crește satisfacția la bărbați. În ceea ce privește relația dintre satisfacția feminină și strategiile comportamentale din telemuncă s-a înregistrat o corelație negativă ($r(108) = -0,22$, $p < .05$) cu strategia temporală feminină și o corelație pozitivă cu strategia comportamentală masculină ($r(108) = 0,30$, $p < .001$). Aceasta înseamnă că odată cu folosirea de către bărbați a strategiei comportamentale mai des, crește satisfacția feminină și cu cât folosesc femeile strategia temporală mai puțin, cu atât crește satisfacția lor.

De asemenea, corelații pozitive s-au înregistrat între satisfacția cu viața la bărbați și comportamentul integrativ al femeilor de rezolvare al conflictelor ($r(108) = 0,46$, $p < .001$), însemnând că odată cu creșterea integrării conflictului la femei, crește și satisfacția la bărbați. Alte corelații moderate s-au înregistrat între satisfacția la bărbați și comportamentele de rezolvare a conflictelor bazate pe compromis și dominanță la femei ($r(108) = 0,30$, $p < .001$) și ($r(108) = 0,30$, $p < .001$). Cu cât femeile adopta mai

mult comportamente de compromis și de dominanță în rezolvarea conflictului, cu atât satisfacția masculină este mai mare. De asemenea, satisfacția feminină mai corelează cu comportamentul integrator de rezolvare a conflictelor atât la femei ($r(108) = 0,55$, $p < .001$) cât și la bărbați ($r(108) = 0,38$, $p < .001$). Prin urmare, cu cât bărbații adoptă mai mult stilul integrator, cu atât crește satisfacția feminină, fapt valabil și pentru femeile integratoare.

O corelație pozitivă semnificativă ($r(108) = 0,38$, $p < .001$) s-a înregistrat între satisfacția cu viața la bărbați și identitatea muncii la femei, precum și, cu identitatea familială la femei ($r(108) = 0,29$, $p < .001$). Cu alte cuvinte, în aproximativ egală măsură în care femeile se identifică mai mult cu munca sau familia, cu atât crește satisfacția la bărbați.

Ca și în cazul bărbaților, satisfacția feminină a înregistrat corelații semnificative cu identificarea familială și cu cea a muncii atât la femei, cât și la bărbați. Între satisfacția femeilor cu identificarea familială feminină ($r(108) = 0,45$, $p < .001$), cu identificarea muncii feminină ($r(108) = 0,50$, $p < .001$), cu identificarea familială a bărbaților ($r(108) = 0,47$, $p < .001$) și cu identificarea muncii a bărbaților ($r(108) = 0,40$, $p < .001$) Cu alte cuvinte, cu cât femeile se identifică cu munca și familia mai mult, cu atât vor fi mai satisfăcute cu viața lor și cu cât bărbații se identifică mai mult cu munca și familia cu atât satisfacția feminină este mai mare. Aceste corelații pot reprezenta un argument pentru congruența din cuplu, în sensul în care responsabilitățile sunt împărțite. În Tabelul 6, vom prezenta matricea corelațională.

În ceea ce privește legăturile dintre strategiile de gestionare a limitelor de rol cu identitatea rolului și stilurile de rezolvare a conflictelor din cuplu, corelațiile din Tabelul 6 arată că preferințele soțiilor pentru strategiile de gestionare a rolurilor nu sunt

semnificativ corelate cu stilurile lor de gestionare a conflictelor sau cu identificarea lor cu familia și munca, cu excepția unei corelații pozitive slabe între utilizarea frecventă a limitelor comportamentale și o abordare evitantă a conflictelor ($r(108) = .258, p = .007$). În schimb, preferințele soților au avut mai multe corelații atât cu propriile variabile, cât și cu variabilele soțiilor.

Astfel, identificarea soților cu familia a fost asociată cu amestecarea neintenționată a rolurilor ($r(108) = .272, p = .004$) și utilizarea frecventă a limitelor temporale ($r(108) = .229, p = .016$) și comportamentale ($r(108) = .230, p = .016$). În plus, identificarea soților cu munca a fost corelată cu utilizarea limitelor fizice ($r(108) = .229, p = .004$), de comunicare ($r(108) = .304, p = .001$) și comportamentale ($r(108) = .313, p = .001$).

În ceea ce privește gestionarea conflictelor, strategiile de gestionare a rolurilor ale soților nu au fost în general asociate cu propriile lor abordări conflictuale, cu excepția unei corelații slabe între o abordare dominantă în conflicte și amestecarea neintenționată a rolurilor ($r(108) = .204, p = .033$). Totuși, gestionarea rolurilor de către soți a fost asociată cu stilurile conflictuale ale soțiilor. De exemplu, amestecarea frecventă a rolurilor de către soți a fost asociată cu stilul de compromis al soțiilor ($r(108) = .197, p = .041$ pentru amestecarea neintenționată a rolurilor și $r(108) = .238, p = .013$ pentru amestecarea intenționată).

Mai mult, utilizarea limitelor de roluri de către soți a fost corelată cu stilul integrativ de conflict al soțiilor ($r(108) = .207, p = .032$ pentru limitele fizice; $r(108) = .237, p = .013$ pentru limitele de comunicare; $r(108) = .236, p = .014$ pentru limitele comportamentale) și cu stilul evitant al acestora ($r(108) = .288, p = .003$ pentru limitele de comunicare; $r(108) = .248, p = .010$ pentru limitele comportamentale).

Tabelul 6. Matricea corelațională

	Correlations																														
	satF	satM	AmInt F	AmInt M	AmNint F	AmNint M	BATS fizF	BATS fizM	BATS comF	BATS comM	BATS temp F	BATS temp M	BATS comp F	BATS comp M	BATS tpmF	BATS tpmM	evitant t F	evitant M	integrativ F	integrativ M	submisiv F	submisiv M	compromis F	compromis M	dominator F	dominator M	fam_iden F	fam_iden M	work_iden F	work_iden M	
satF	1																														
satM	.783**	1																													
AmIntF	-.139	-.118	1																												
AmIntM	.089	.195**	.246**	1																											
AmNintF	-.047	-.013	.282**	.102	1																										
AmNintM	-.046	-.034	.085	.354**	.447**	1																									
BATSfizF	-.005	-.088	.007	.035	.369**	-.087	1																								
BATSfizM	.146	.160	-.100	.143	-.095	-.207	.257**	1																							
BATScomF	-.064	-.107	.129	.034	-.198	-.023	.586**	.283**	1																						
BATScomM	.093	.095	-.142	-.021	-.139	-.180	.195	.722**	.268**	1																					
BATStempF	-.221*	-.232	.386**	.090	.352**	.119	-.063	.222	-.066	.299**	1																				
BATStempM	.049	.137	.152	.756**	.245**	.596**	-.097	.092	.020	-.061	.207**	1																			
BATScompF	.093	.041	.080	-.078	-.161	.065	.492**	.149	.572**	.097	-.157	-.082	1																		
BATScompM	.253**	.300**	-.138	.139	-.157	-.029	.145	.563**	.100	.624**	.270**	.112	.278**	1																	
BATStpmF	-.177	-.203*	.215*	-.052	.166	.186	.147	.283**	.092	-.186	.302**	.066	.066	-.199*	1																
BATStpmM	.049	.065	-.014	.460**	.239	.425**	.144	.207	.249**	.037	.068	.503**	.051	.131	.292**	1															
evitant_F	.265**	.259**	-.105	.022	.127	.078	.108	.224**	.147	.288**	-.167	-.034	.258**	.248**	-.064	.106															
evitant_M	.151	.196*	-.023	.159	-.120	.079	-.009	.043	-.088	.114	-.008	.112	-.053	.078	.022	.100	.547**	1													
integrativ_F	.555**	.466**	-.099	.134	-.015	.085	.115	.207**	.023	.237*	-.168	.117	.110	.236**	-.045	.225	.409**	.262**	1												
integrativ_M	.385**	.338**	-.117	.037	.012	.059	-.057	.032	-.081	.104	-.099	.070	-.017	.016	-.088	.053	.351**	.512**	.519**	1											
submisiv_F	.377**	.299**	.002	.168	.016	.150	-.005	.092	.055	.154	-.125	.107	.085	.116	.032	.159	.609**	.387**	.639**	.496**	1										
submisiv_M	.291*	.267**	-.083	.099	-.008	.157	.055	-.001	-.162	.035	-.132	.088	-.051	-.028	.064	.066	.447**	.659**	.507**	.823**	.590**	1									
compromis_F	.317**	.307**	-.042	.197	.138	.236**	.057	.142	.058	.082	-.093	.162	.118	.054	-.029	.325**	.540**	.392**	.595**	.476**	.667**	.594**	1								
compromis_M	.173	.222**	-.034	.090	.041	.160	.028	.051	-.044	.086	-.045	.108	.089	.017	.025	.178	.401**	.633**	.472**	.731**	.432**	.777**	.669**	1							
dominator_F	.223*	.302**	.017	.202*	.142	.174	.009	.101	-.017	.002	.029	.198	.060	.040	.079	.261**	.416**	.398**	.306**	.280**	.559**	.387**	.695**	.483**	1						
dominator_M	.016	.093	.034	.160	.066	.294**	.043	-.123	-.097	-.130	.042	.079	-.039	-.096	.082	.158	.280**	.443**	.126**	.332**	.371**	.455**	.522**	.609**	.662**	1					
fam_iden_F	.452**	.408**	.004	.247**	-.080	.161	.048	.086	.031	.058	-.038	.266**	.126	.309**	-.131	.130	.393**	.392**	.357**	.420**	.325**	.358**	.329**	.295**	.279**	.288**	1				
fam_iden_M	.476**	.508**	.052	.272**	-.118	.124	-.064	.076	-.053	.011	-.077	.229**	.060	.230**	-.234**	.008	.330**	.415**	.251**	.289**	.266**	.316**	.251**	.224**	.181	.126	.673**	1			
work_iden_F	.506**	.500**	.063	.087	-.091	-.009	.028	.149	.123	.192	-.160	.009	.086	.107	-.107	.043	.250**	.205**	.358**	.250**	.207**	.160	.235**	.173	.165	.049	.407**	.389**	1		
work_iden_M	.405**	.315**	.044	.020	-.025	-.015	.091	.229**	.097	.304**	-.114	.068	.095	.313**	-.057	.154	.174	.203**	.395**	.189**	.189**	.164	.137	.162	.180	.049	.387**	.281**	.442**	1	

Notă. * $p < .05$, ** $p < .001$; satF = satisfacție soție; satM = satisfacție bărbat; AmNintF = Amestecarea neintenționată a rolurilor soție; AmIntF = Amestecarea intenționată a rolurilor soție; BATSfizF = Strategia fizică de delimitare a rolurilor soție; BATScomF = Strategia comunicării soție; BATStempF = Strategia temporală soție; BATScompF = Strategia comportamentală soție; BATStpmF = Timp personal soție; evitant_F = stil evitant soție; integrativ_F = stil integrativ soție; submisiv_F = stil submisiv soție; stil compromis_F = stil compromis soție; dominator_F = stil dominator soție; fam_iden_F = Identificare cu familia soție; work_iden_F = Identificare cu munca soție; AmNintM = Amestecarea neintenționată a rolurilor bărbat; AmIntM = Amestecarea intenționată a rolurilor bărbat; BATSfizM = Strategia fizică de delimitare a rolurilor bărbat; BATScomM = Strategia comunicării bărbat; BATStempM = Strategia temporală bărbat; BATScompM = Strategia comportamentală bărbat; BATStpmM = Timp personal bărbat; evitant_M = stil evitant bărbat; integrativ_M = stil integrativ bărbat; submisiv_M = stil submisiv bărbat; compromis_M = stil compromis bărbat; dominator_M = stil dominator bărbat; fam_iden_M = Identificarea cu familia bărbat; work_iden_M = Identificarea cu munca bărbat.

3.5.2. Analiza predictivă

Pentru identificarea posibilibilor predictor ai strategiilor comportamentale de gestionare a rolurilor am utilizat regresia liniară ierarhică. Variabile predictor au fost introduse pentru ambii parteneri (soț și soție) în etape: date demografice (nivelul de studii absolvit și timpul lucrat de acasă), stilul de rezolvare a conflictelor din cuplu (evitant, integrativ, submisiv, compromis și dominator) și identitatea de rol (identificarea cu familia și identificarea cu munca).

Rezultatele regresiei ierarhice ne arată că coeficientul de determinare (R^2) crește de la primul model al regresiei ierarhice pe măsură ce adăugăm variabile predictor. Astfel, în modelul final, varianța privind amestecarea neintenționată a rolurilor la soții este determinată de varianța tuturor variabilelor predictor ale soțiilor și soților în proporție de 21,3%, având drept cel mai puternic predictor timpul lucrat de acasă al soților. Cu alte cuvinte, cu cât crește timpul lucrat de acasă al soților, cu atât soțiile amestecă neintenționat rolurile mai mult.

De asemenea, varianța privind amestecarea neintenționată a rolurilor în rândul soților este determinată de varianța tuturor variabilelor predictor ale soțiilor și soților în proporție de 21,5%, având ca predictor semnificativi: timpul lucrat de acasă al soților, nivelul de studii absolvite de către soții și stilul de compromis adoptat de către soții în rezolvarea conflictelor. Așadar, cu cât crește timpul lucrat de acasă al soților cu atât aceștia amestecă neintenționat rolurile mai mult și cu cât soțiile adoptă mai mult stilul de compromis în rezolvarea conflictelor cu atât soții vor amesteca neintenționat rolurile mai des. În ultimul caz, cu cât nivelul de studii al soțiilor este mai mare, cu atât soții adoptă aceasta strategie mai puțin.

În concluzie, variabila privind amestecarea neintenționată a rolurilor la soții este prezisă de variabila ce privește timpul lucrat de acasă de către acestea, iar la soți este prezisă de variabila ce privește timpul lucrat de acasă a acestora și de variabilele ce privesc studiile absolvite și stilul de compromis adoptat în rezolvarea conflictelor ale soțiilor. De asemenea, predictorul comun al ambilor parteneri în ceea ce privește amestecarea neintenționată a rolurilor este reprezentat de timpul lucrat de acasă. Rezultatele regresiei liniare privind strategia de amestecare neintenționată a rolurilor este prezentată în Tabelul 7.

Tabelul 7. Variabilele predictor ale subscalei privind amestecarea neintenționată a rolurilor

Variabile	Amestecare neintenționată a rolurilor			
	Soție		Soț	
	Est. (SE)	R2	Est. (SE)	R2
<i>Date demografice soție</i>		.058		.043
Studii	-.103 (.131)		-.332 (.149)*	
Timp lucrat de acasă	.143 (.105)		-.192 (.120)	
<i>Stil rezolvare conflicte soție</i>		.147		.124
Evitant	-.179 (.128)		-.069 (.145)	
Integrativ	-.258 (.187)		-.132 (.212)	
Submisiv	.039 (.195)		-.038 (.221)	
Compromis	.379 (.208)		.471 (.236)*	
Dominator	.109 (.147)		-.014 (.167)	
<i>Identitate soție</i>		.147		.141
Identificare cu familia	.047 (.184)		.292 (.209)	
Identificare cu munca	.024 (.166)		.071 (.188)	
<i>Date demografice soț</i>		.198		.185
Studii	-.138 (.135)		-.022 (.153)	
Timp lucrat de acasă	.200 (.099)*		.274 (.112)*	
<i>Stil rezolvare conflicte soț</i>		.210		.205
Evitant	-.028 (.135)		-.024 (.153)	
Integrativ	.040 (.229)		.300 (.260)	
Submisiv	-.102 (.238)		.008 (.27)	

Variabile	Amestecare neintenționată a rolurilor	
Compromis	-.080 (.132)	-.059 (.150)
Dominator	.102 (.223)	-.364 (.253)
Identitate soț	.213	.215
Identificare cu familia	-.082 (.151)	.066 (.172)
Identificare cu munca	.053 (.154)	-.166 (.175)

În ceea ce privește strategia de amestecare intenționată a rolurilor, rezultatele regresiei ierarhice ne arată că această strategie în rândul soțiilor este influențată de către variabilele predictor ale ambilor parteneri de cuplu și aduc un plus explicativ de 9,7% din modul în care variază amestecarea intenționată a rolurilor. Datorită procentului scăzut de varianță explicativă este greu de găsit un predictor cu o putere statistică semnificativă.

În ceea ce privește, amestecarea intenționată a rolurilor în rândul soților, rezultatele ne arată că variabilele predictor aduc un plus explicativ în proporție de 23,8% din modul în care variază această strategie. De asemenea, un predictor semnificativ a reprezentat stilul evitant de rezolvare a conflictelor la soții asociat negativ cu amestecarea intenționată a rolurilor la soți. Cu alte cuvinte, cu cât soțiile folosesc mai des stilul evitant de rezolvare al conflictelor, cu atât soții vor amesteca rolurile intenționat mai puțin.

În concluzie, avem un singur predictor semnificativ în ceea ce privește amestecarea intenționată a rolurilor la soți, această strategie fiind prezisă de variabila ce privește stilul evitant de rezolvare a conflictelor de către soții. Rezultatele regresiei liniare privind strategia de amestecare intenționată a rolurilor este prezentată în Tabelul 8.

Tabelul 8. Variabilele predictor ale subscalei privind amestecarea intenționată a rolurilor

Variabile	Amestecare intenționată a rolurilor			
	Soție		Soț	
	Est. (SE)	R2	Est. (SE)	R2
<i>Date demografice soție</i>		,000		.017
Studii	.041 (.122)	-.010 (.130)		
Timp lucrat de acasă	.045 (.098)	.064 (.104)		
<i>Stil rezolvare conflicte soție</i>		,035		.084
Evitant	-.163 (.119)	-.329 (.127)*		
Integrativ	-.177 (.174)	.247 (.185)		
Submisiv	.304 (.181)	.156 (.193)		
Compromis	-.122 (.193)	.160 (.205)		
Dominator	-.010 (.137)	.017 (.145)		
<i>Identitate soție</i>		,054		.131
Identificare cu familia	-.021 (.171)	.283 (.183)		
Identificare cu munca	.119 (.154)	.016 (.164)		
<i>Date demografice soț</i>		,067		.142
Studii	-.112 (.126)	.127 (.134)		
Timp lucrat de acasă	-.066 (.092)	.171 (.098)		
<i>Stil rezolvare conflicte soț</i>		,088		.207
Evitant	-.013 (.123)	.240 (.131)		
Integrativ	-.093 (.207)	-.406 (.221)		
Submisiv	-.159 (.213)	.070 (.227)		
Compromis	.212 (.221)	-.087 (.235)		
Dominator	.043 (.125)	.025 (.133)		
<i>Identitate soț</i>		,097		.238
Identificare cu familia	.106 (.141)	.147 (.150)		
Identificare cu munca	.080 (.143)	-.241 (.153)		

În ceea ce privește strategia de delimitare a spațiului fizic, rezultatele regresiei ierarhice ne arată că această strategie în rândul soțiilor este influențată de către variabilele predictor ale ambilor parteneri de cuplu și aduc un plus explicativ de 12,4% din modul în care variază această strategie. Din cauza procentului scăzut de varianță explicativă este greu de găsit un predictor cu o putere statistică semnificativă.

În ceea ce privește strategia de delimitare a spațiului fizic în rândul soților, rezultatele ne arată că variabilele predictor ale ambilor parteneri aduc un plus explicativ în proporție de 30,7% din modul în care variază această strategie. De asemenea, predictorii semnificativi au fost reprezentați de stilul dominator de rezolvare a conflictelor la soți, asociat negativ cu delimitarea spațiului fizic a acestora, precum și asocieri pozitive între nivelul de studii al soțiilor și timpul lucrat de acasă al soților. Cu alte cuvinte, cu cât soții folosesc mai des stilul dominator de rezolvare al conflictelor, cu atât aceștia vor delimita spațiul atunci când muncesc de acasă mai puțin. De altfel, cu cât bărbații muncesc de acasă mai mult, cu atât va crește probabilitatea de a-și delimita spațiul fizic de lucru și nu în ultimul rând, cu cât femeile vor avea un nivel de studii mai crescut, bărbații vor delimita spațiul fizic mai mult.

În concluzie, avem trei predictorii semnificativi în ceea ce privește strategia de delimitare a spațiului fizic al soților, această strategie fiind prezisă de variabilele ce privesc timpul lucrat de acasă și stilul dominator de rezolvare a conflictelor de către soții, precum și, de nivelul de studii absolvite ale soțiilor. Rezultatele regresiei liniare privind strategia spațiului fizic sunt prezentată în Tabelul 9.

Tabelul 9. Variabilele predictor ale subscalei privind strategia spațiului fizic

Variabile	Delimitarea spațiului fizic			
	Soție		Soț	
	Est. (SE)	R2	Est. (SE)	R2
<i>Date demografice soție</i>		.016		.108
Studii	.076 (.149)		.295 (.146)*	
Timp lucrat de acasă	.068 (.120)		-.028 (.118)	
<i>Stil rezolvare conflicte soție</i>		.055		.198
Evitant	.156 (.146)		.254 (.143)	

Variabile	Delimitarea spațiului fizic			
	Soție		Soț	
	Est. (SE)	R ²	Est. (SE)	R ²
Integrativ	.339 (.213)		.253 (.208)	
Submisiv	-.124 (.222)		-.084 (.217)	
Compromis	-.100 (.236)		.005 (.231)	
Dominator	-.006 (.167)		.134 (.164)	
<i>Identitate soție</i>		.060		.203
Identificare cu familia	.252 (.210)		.053 (.206)	
Identificare cu munca	-.104 (.189)		-.151 (.185)	
<i>Date demografice soț</i>		.069		.236
Studii	.107 (.154)		.164 (.151)	
Timp lucrat de acasă	-.061 (.112)		.226 (.110)*	
<i>Stil rezolvare conflicte soț</i>		.102		.291
Evitant	.008 (.150)		.004 (.147)	
Integrativ	-.300 (.254)		-.127 (.249)	
Submisiv	-.117 (.260)		-.166 (.255)	
Compromis	.288 (.271)		.273 (.265)	
Dominator	-.080 (.153)		-.316 (.150)*	
<i>Identitate soț</i>		.124		.307
Identificare cu familia	-.252 (.172)		-.072 (.169)	
Identificare cu munca	.038 (.176)		.227 (.172)	

Rezultatele regresiei ierarhice ne arată că strategia comunicativă în rândul soțiilor este influențată de variabilele predictor ale ambilor parteneri de cuplu și aduc un plus explicativ de 17,4% din modul în care variază această strategie. Un predictor semnificativ al strategiei comunicative la soții este reprezentat de stilul evitant de rezolvare a conflictelor din cuplu al acestora, în care cu cât soțiile rezolvă conflictele din cuplu prin stilul evitant mai des, cu atât acestea vor adopta mai mult strategii comunicative.

În ceea ce privește strategia comunicativă în rândul soților, rezultatele ne arată că variabilele predictor ale ambilor parteneri aduc un plus explicativ în proporție de 30,9% din modul în care variază această strategie. De asemenea, predictorii semnificativi

au fost reprezentați de stilul evitant de rezolvare a conflictelor la soții, asociat pozitiv cu strategia comunicativă a soților, precum și asocieri pozitive între nivelul de studii al soților și identificarea cu munca la soți. Cu alte cuvinte, cu cât soțiile folosesc mai des stilul evitant de rezolvare al conflictelor, cu atât soții vor folosi strategii de comunicare mai des. De altfel, cu cât bărbații se identifică cu munca mai mult, cu atât vor comunica mai mult despre când pot fi întrerupți sau nu din muncă, și nu în ultimul rând, cu cât femeile vor avea un nivel de studii mai crescut, bărbații vor adopta strategii comunicative mai des.

Tabelul 10. Variabilele predictor ale subscalei privind strategia comunicativă

Variabile	Comunicativă		Soț	
	Soție Est. (SE)	R2	Est. (SE)	R2
<i>Date demografice soție</i>		.012		.039
Studii	.026 (.150)		.292 (.135)*	
Timp lucrat de acasă	-.116 (.121)		.029 (.109)	
<i>Stil rezolvare conflicte soție</i>		.076		.185
Evitant	.350 (.147)*		.329 (.132)*	
Integrativ	-.074 (.214)		.096 (.193)	
Submisiv	-.216 (.223)		.214 (.201)	
Compromis	.144 (.237)		-.239 (.214)	
Dominator	.009 (.168)		-.078 (.151)	
<i>Identitate soție</i>		.083		.194
Identificare cu familia	.089 (.211)		-.092 (.190)	
Identificare cu munca	.075 (.190)		-.070 (.171)	
<i>Date demografice soț</i>		.091		.194
Studii	.025 (.155)		-.015 (.139)	
Timp lucrat de acasă	-.106 (.113)		-.015 (.102)	
<i>Stil rezolvare conflicte soț</i>		.159		.244
Evitant	-.157 (.151)		.039 (.136)	
Integrativ	.085 (.255)		.199 (.230)	
Submisiv	-.328 (.262)		-.453 (.236)	
Compromis	.213 (.272)		.356 (.245)	

Variabile	Comunicativă		Soț	
	Soție Est. (SE)	R2	Est. (SE)	R2
Dominator	-.142 (.154)		-.165 (.139)	
<i>Identitate soț</i>		.174		.309
Identificare cu familia	-.160 (.173)		-.165 (.156)	
Identificare cu munca	.155 (.177)		.421 (.159)**	

Astfel, strategia comunicativă a soțiilor este prezisă de stilul evitant de rezolvare a conflictelor acestora. Strategia comunicativă a soților este prezisă de către nivelul de studii absolvite și stilul evitant de rezolvare al conflictelor la soții, precum și, de către identificarea cu munca a soților. De asemenea, această strategie, atât în rândul soților, cât și în rândul femeilor are ca predictor comun stilul evitant de rezolvare al conflictelor din cuplu. Rezultatele regresiei liniare privind strategia comunicativă sunt prezentate în Tabelul 11.

În ceea ce privește strategia temporală, rezultatele regresiei ierarhice ne arată că această strategie în rândul soțiilor este influențată de către variabilele predictor ale ambilor parteneri de cuplu și aduc un plus explicativ de 12,1% din modul în care variază această strategie. Datorită procentului scăzut de varianță explicativă și a numeroșilor predictor este dificil de găsit un predictor cu o putere statistică semnificativă.

Tabelul 11. Variabilele predictor ale subscalei privind strategia temporală

Variabile	Temporală		Soț	
	Soție Est. (SE)	R2	Est. (SE)	R2
<i>Date demografice soție</i>		.008		.007
Studii	.046 (.115)		-.078 (.125)	
Timp lucrat de acasă	.099 (.093)		-.146 (.101)	
<i>Stil rezolvare conflicte soție</i>		.064		.076
Evitant	-.158 (.113)		-.306 (.122)*	

Variabile	Temporală		Soț	
	Soție		Soț	
	Est. (SE)	R2	Est. (SE)	R2
Integrativ	-.047 (.164)		.114 (.178)	
Submisiv	.093 (.171)		.073 (.186)	
Compromis	-.150 (.183)		.119 (.198)	
Dominator	.118 (.129)		.217 (.140)	
Identitate soție		.078		.147
Identificare cu familia	.117 (.162)		.434 (.176)*	
Identificare cu munca	-.148 (.146)		-.156 (.158)	
Date demografice soț		.084		.171
Studii	-.050 (.119)		.118 (.129)	
Timp lucrat de acasă	-.037 (.087)		.212 (.094)*	
Stil rezolvare conflicte soț		.118		.230
Evitant	.130 (.116)		.127 (.126)	
Integrativ	.118 (.196)		-.346 (.213)	
Submisiv	-.324 (.201)		.014 (.218)	
Compromis	.110 (.209)		.216 (.227)	
Dominator	.020 (.118)		-.254 (.129)	
Identitate soț		.121		.242
Identificare cu familia	-.041 (.133)		.092 (.144)	
Identificare cu munca	-.072 (.136)		-.144 (.147)	

În ceea ce privește strategia temporală în rândul soților, rezultatele ne arată că variabilele predictor ale ambilor parteneri aduc un plus explicativ în proporție de 24,2% din modul în care variază această strategie. De asemenea, predictorii semnificativi au fost reprezentați de stilul evitant de rezolvare a conflictelor la soții, asociat negativ cu strategia temporală la soți, precum și de asocieri pozitive între identificarea cu familia a soților și timpul lucrat de acasă al soților cu această strategie. Cu alte cuvinte, cu cât soțiile folosesc mai des stilul evitant de rezolvare a conflictelor, cu atât soții vor folosi strategiile temporale mai puțin. De asemenea, cu cât bărbații muncesc de acasă mai mult, cu atât vor bloca segmente de timp dintr-un rol mai mult pentru a efectua sarcini

din celălalt rol, și nu în ultimul rând, cu cât soțiile se identifică mai mult cu familia, soții vor adopta strategii temporale mai des.

În concluzie, strategia temporală a soților este prezisă negativ de către stilul evitant al soțiilor, de către identificarea cu familia a soțiilor și de către timpul lucrat de acasă al soților.

De asemenea, în ceea ce privește strategia comportamentală, rezultatele regresiei ierarhice ne arată că această strategie în rândul soțiilor este influențată de către variabilele predictor ale ambilor parteneri de cuplu și aduc un plus explicativ de 25,7% din modul în care variază această strategie. Această varianță este explicată prin intermediul a trei predictor semnificativi. Ca în cazul strategiilor analizate anterior, stilul evitant de rezolvare al conflictelor la ambii parteneri reprezintă un predictor puternic și în acest caz alături de stilul bazat pe compromis al soților. Așadar, stilul evitant al soțiilor crește probabilitatea de adoptare al strategiilor comportamentale la acestea și stilul evitant al soților scade probabilitatea de adoptare a acestei strategii la soți. Totodată, remarcăm că folosirea stilului bazat pe compromis al soților într-o măsură crescută duce la folosirea acestor strategii în rândul acestora mai des.

În ceea ce privește strategia comportamentală în rândul soților, rezultatele ne arată că variabilele predictor ale ambilor parteneri aduc un plus explicativ în proporție de 31,7% din modul în care variază această strategie. De asemenea, predictorii semnificativi au fost reprezentați de stilul evitant de rezolvare a conflictelor la soții, asociat pozitiv cu strategia comportamentală la soți, precum și, asocieri pozitive cu identificarea familială și asocieri negative cu identificarea profesională a soților cu această strategie. Cu alte cuvinte, cu cât soțiile folosesc mai des stilul evitant de rezolvare al conflictelor, cu atât soții vor folosi strategiile comportamentale mai des. De asemenea, cu cât soțiile se

identifică mai mult cu familia, cu atât soții vor adopta strategii comportamentale mai des, și nu în ultimul rând, cu cât soțiile se identifică mai mult cu munca, soții vor adopta strategii comportamentale mai rar.

Așadar, în ceea ce privește strategia comportamentală, predictorii soției sunt reprezentați de stilul evitant și cel de compromis, predictorii soțului sunt reprezentați de stilul evitant, identificarea cu familia și identificarea cu munca, iar predictorul comun celor doi parteneri este reprezentat de către stilul evitant de rezolvare a conflictelor.

Tabelul 12. Variabilele predictor ale subscalei privind strategia comportamentală

Timp lucrat de acasă	.037 (.107)	.084 (.120)
<i>Stil rezolvare conflicte soție</i>	.100	.155
Evitant	.402 (.129)**	.306 (.146)*
Integrativ	-.009 (.189)	.377 (.213)
Submisiv	.064 (.197)	.092 (.222)
Compromis	-.243 (.210)	-.410 (.236)
Dominator	.127 (.148)	.056 (.167)
<i>Identitate soție</i>	.105	.213
Identificare cu familia	.300 (.186)	.454 (.210)*
Identificare cu munca	.057 (.168)	-.389 (.189)*
<i>Date demografice soț</i>	.113	.218
Studii	.104 (.137)	-.092 (.154)
Timp lucrat de acasă	-.037 (.100)	.012 (.112)
<i>Stil rezolvare conflicte soț</i>	.256	.292
Evitant	-.295 (.133)*	-.056 (.150)
Integrativ	-.262 (.225)	-.158 (.254)
Submisiv	-.296 (.231)	-.436 (.261)
Compromis	.738 (.240)**	.439 (.271)
Dominator	-.244 (.136)	-.147 (.153)
<i>Identitate soț</i>	.257	.317
Identificare cu familia	-.042 (.153)	.072 (.172)
Identificare cu munca	-.027 (.156)	.316 (.176)

În ceea ce privește strategia timpului personal, rezultatele regresiei ierarhice ne arată că această strategie în rândul soțiilor este influențată de către variabilele predictor ale ambilor parteneri de cuplu și aduc un plus explicativ de 29,2% din modul în care variază această strategie. Această varianță este explicată și prin intermediul a trei predictor semnificativi. Stilul integrativ și cel submisiv al soților, precum și identificarea cu familia a acestora reprezintă predictor puternici ai acestei strategii la soții. Așadar, utilizarea stilului integrator al soților mai des scade probabilitatea de adoptare al strategiei timp personal la soții, iar cu cât crește adoptarea stilului submisiv la soți, soțiile își vor lua mai mult timp pentru ele. Totodată, remarcăm la partenerii bărbați, cu cât se identifică mai mult cu familia cu atât scade timpul personal pentru partenerile acestora.

În ceea ce privește strategia timpului personal în rândul soților, rezultatele ne arată că variabilele predictor ale ambilor parteneri aduc un plus explicativ în proporție de 27,8% din modul în care variază această strategie. De asemenea, predictorii semnificativi ai strategiei privind timpul personal la soți au fost reprezentați de stilul bazat pe compromis al soțiilor, de timpul lucrat de acasă cât și de stilul integrativ al soților. Cu alte cuvinte, cu cât soțiile folosesc mai des stilul bazat pe compromis în rezolvarea conflictelor, cu atât soții lor își vor lua mai des timp doar pentru ei. De asemenea, cu cât soții lucrează de acasă mai des, cu atât își vor lua mai mult timp liber doar pentru ei, și nu în ultimul rând, cu cât soții vor adopta stilul integrativ mai des, aceștia vor avea timp personal mai puțin.

Tabelul 13. Variabilele predictor ale subscalei privind strategia timpului personal

Variabile	Timp personal			
	Soție		Soț	
	Est. (SE)	R ²	Est. (SE)	R ²
<i>Date demografice soție</i>		.109		.010
Studii	-.348 (.098)**		-.226 (.117)	
Timp lucrat de acasă	.068 (.079)		-.017 (.094)	
<i>Stil rezolvare conflicte soție</i>		.146		.140
Evitant	-.111 (.096)		-.119 (.115)	
Integrativ	.052 (.139)		.176 (.167)	
Submisiv	.029 (.146)		-.056 (.174)	
Compromis	-.066 (.155)		.441 (.186)*	
Dominator	.122 (.110)		.044 (.132)	
<i>Identitate soție</i>		.155		.142
Identificare cu familia	.158 (.138)		.306 (.165)	
Identificare cu munca	.183 (.124)		.011 (.149)	
<i>Date demografice soț</i>		.168		.194
Studii	.100 (.101)		.160 (.121)	
Timp lucrat de acasă	-.048 (.074)		.269 (.088)**	
<i>Stil rezolvare conflicte soț</i>		.227		.256
Evitant	.087 (.098)		.177 (.118)	
Integrativ	-.498 (.166)**		-.411 (.200)*	
Submisiv	.403 (.171)*		-.009 (.205)	
Compromis	.028 (.178)		.064 (.213)	
Dominator	-.061 (.101)		-.112 (.121)	
<i>Identitate soț</i>		.292		.278
Identificare cu familia	-.313 (.113)**		-.221 (.135)	
Identificare cu munca	-.121 (.115)		.005 (.138)	

În concluzie, vizavi de strategia timpului personal, predictorii soției sunt reprezentați de: stilul submisiv, stilul integrativ și identificarea cu familia a soțului, iar, predictorii soțului sunt reprezentați de: stilul de compromis al soției, de către timpul lucrat de acasă și stilul integrativ al acestuia. De asemenea, predictorul comun al acestei strategii este reprezentat de stilul integrativ de rezolvare al conflictelor.

3.5.3. Rezultate regresie polinomială

Efectuarea corelațiilor inițiale între scale ne-a oferit o imagine preliminară a asocierilor dintre strategiile de gestionare a limitelor de rol și nivelurile de satisfacție cu viața. Înainte de orice analiză, toate variabilele au fost standardizate (cote z), iar apoi, acestea din urmă au fost ridicate la pătrat pentru a efectua regresia polinomială diadică. Apoi, am recurs la regresia liniară ierarhică pentru a identifica potențialii predictorii ai strategiilor comportamentale de gestionare a limitelor.

Din punct de vedere statistic, analiza de regresie liniară este adecvată atunci când se presupune că relația dintre variabile este una liniară și relativ simplă. Pe de altă parte, analiza de regresie polinomială este preferată atunci când se constată că relația este mai complexă și nu poate fi exprimată printr-o funcție liniară simplă. Regresia polinomială oferă posibilitatea de a modela relații matematice de complexitate superioară, care nu sunt de natură liniară (Heiberger și colab., 2009). Această metodă este capabilă să reprezinte și să descrie relații de ordin superior, inclusiv cele de tip pătratic, cubic sau chiar de ordin mai mare (Edwards, 2002). În plus, regresia polinomială poate implica utilizarea mai multor variabile independente sau a puterilor variabilei independente pentru a captura și explica interacțiuni complexe și relații non-liare din datele observate.

Întâi, am examinat relația polinomială dintre strategiile comportamentale de gestionare a limitelor de rol ca variabile predictor și nivelul de satisfacție cu viața ca variabilă rezultat în urma cărora am identificat trei modele semnificative, atât la soț cât și la soție.

Modelul 1 – BATS1 - Strategia de amestecare neintenționată a rolurilor

Rezultatele analizei regresiei polinomiale diadice arată că relația dintre strategia de amestecare neintenționată a rolurilor și satisfacția cu viața este semnificativă și poate fi descrisă prin termeni polinomiali. S-a observat că coeficienții de regresie pentru strategiile de gestionare a limitelor de rol au valori semnificative, indicând faptul că acestea influențează satisfacția cu viața în cadrul diadelor. Astfel, regresia polinomială diadică a explicat aproximativ 10,5% din varianța satisfacției cu viața pentru partenera feminină și aproximativ 17,2% din varianța satisfacției cu viața pentru partenerul masculin. Aceste rezultate evidențiază importanța strategiei de amestecare neintenționată a rolurilor în determinarea nivelului de satisfacție cu viața în cadrul diadelor.

Rezultatele regresiei polinomiale ne arată că relația dintre strategia de amestecare neintenționată a rolurilor la femei și satisfacția cu viața acestora este curbilinie, strategia crescând de la niveluri mici odată cu satisfacția până la un punct mediu, iar, din acest punct cu cât strategia de amestecare neintenționată începe să scadă, satisfacția cu viața scade și ea. De asemenea, se mai poate observa un efect liniar între strategia de amestecare neintenționată a rolurilor la bărbați și satisfacția acestora în care amândouă variabilele cresc concomitent. De asemenea, relația dintre strategia de amestecare neintenționată a rolurilor la femei și satisfacția cu viața la bărbați este curbilinie, strategia de amestecare crescând de la niveluri mici odată cu satisfacția până la un punct mediu, iar, din acest punct strategia de amestecare neintenționată la femei începe să scadă în raport cu satisfacția în viață a bărbaților.

Tabelul 14. Regresie polinomială-strategia de amestecare neintenționată a rolurilor

Regresie - Amestecare neintenționată a rolurilor						
	Coef.	Std.Err	Z	P(> z)	Std.lv	Std.all
Satisfacție parteneră						
b1 parteneră	-0.146	0.110	-1.323	0.186	-0.146	-0.125
b2 partener	0.158	0.124	1.271	0.204	0.158	0.136
b3 parteneră ²	-0.201	0.088	-2.277	0.023	-0.201	-0.213
b4 interacțiune	0.096	0.143	0.673	0.501	0.096	0.083
b5 partener ²	-0.171	0.102	-1.678	0.093	-0.171	-0.167
Satisfacție partener						
b1 parteneră	-0.150	0.133	-1.128	0.259	-0.150	-0.111
b2 partener	0.315	0.152	2.069	0.039	0.315	0.233
b3 parteneră ²	-0.280	0.118	-2.372	0.018	-0.280	-0.255
b4 interacțiune	0.238	0.152	1.562	0.118	0.238	0.177
b5 partener ²	-0.229	0.128	-1.792	0.073	-0.229	-0.193
Congruență/ Incongruență						
	Coef.	Std.Err	Z	P(> z)	Std.lv	Std.all
Fem. Congr. Slope (b1+b2)	0.012	0.158	0.078	0.938	0.012	0.011
Fem. Congr. Curb. (b3+b4+b5)	-0.276	0.184	-1.500	0.134	-0.276	-0.297
Fem. Incongr. Slope (b1-b2)	-0.303	0.173	-1.752	0.080	-0.303	-0.261
Fem. Incongr. Curb. (b3-b4+b5)	-0.468	0.219	-2.136	0.033	-0.468	-0.463
Masc. Congr. Slope (b1+b2)	0.165	0.185	0.887	0.375	0.165	0.122
Masc. Congr. Curb. (b3+b4+b5)	-0.271	0.207	-1.309	0.190	-0.271	-0.271
Masc. Incongr. Slope (b1-b2)	-0.465	0.217	-2.140	0.032	-0.465	-0.344
Masc. Incongr. Curb. (b3-b4+b5)	-0.747	0.234	-3.196	0.001	-0.747	-0.625
Fem R²	0.105					
Masc R²	0.172					

Notă. * b1 parteneră = Amestecare neintenționată a rolurilor femeii; b2 partener = Amestecare neintenționată a rolurilor bărbatului; b3 parteneră² = Amestecare neintenționată a rolurilor parteneră la pătrat; b4 interacțiune = interacțiunea dintre amestecarea neintenționată a rolurilor partener și parteneră; b5 partener² = Amestecarea neintenționată a

rolurilor bărbați la pătrat; Fem. Congr. Slope = panta congruenței la femei; Masc. Congr. Slope = panta congruenței la bărbați; Fem. Incongr. Curb. = curba incongruenței la femei; Masc. Incongr. Curb. = curba incongruenței la bărbați;

Modelul 2 – BATS2 strategia de amestecare intenționată a rolurilor

Rezultatele analizei indică faptul că coeficienții de regresie pentru strategia de amestecare intenționată a rolurilor nu sunt semnificativi statistic ($p > 0.05$) pentru a prezice satisfacția cu viața în cadrul diadelor. Astfel, nu s-a identificat o relație semnificativă între strategia de amestecare intenționată a rolurilor și satisfacția cu viața în cadrul diadelor.

Modelul 3 – BATS3 strategia fizică

Rezultatele analizei indică faptul că există un efect mic, dar semnificativ statistic, al strategiei fizice asupra satisfacției partenerei feminine. Coeficienții de regresie sunt semnificativi ($p < 0.05$), însemnând că această strategie influențează într-o oarecare măsură satisfacția partenerei feminine. Cu toate acestea, coeficienții pentru strategia fizică a partenerului masculin nu sunt semnificativi statistic ($p > 0.05$) în predicția satisfacției partenerei feminine. Astfel, nu s-a identificat o relație semnificativă între strategia fizică și satisfacția partenerului masculin.

Modelul a explicat o proporție semnificativă din varianța satisfacției din cuplu, cu aproximativ 8% din varianța satisfacției partenerei feminine și aproximativ 5% din varianța satisfacției partenerului masculin fiind explicată de modelele regresiei.

În concluzie, strategia fizică pare să aibă un efect mic, dar semnificativ statistic, asupra satisfacției partenerei feminine în cadrul diadelor. Cu toate acestea, această strategie nu a influențat semnificativ satisfacția partenerului masculin.

Tabelul 15. Regresie polinomială - strategia de delimitare a spațiului fizic

Regresie – Strategia fizică						
	Coef.	Std.Err	Z	P(> z)	Std.lv	Std.all
Satisfacție parteneră						
b1 parteneră	0.008	0.121	0.070	0.944	0.008	0.007
b2 partener	0.095	0.113	0.842	0.400	0.095	0.082
b3 parteneră ²	0.240	0.100	2.405	0.016	0.240	0.218
b4 interacțiune	-0.227	0.111	-2.048	0.041	-0.227	-0.199
b5 partener ²	-0.041	0.108	-0.379	0.704	-0.041	-0.034
Satisfacție partener						
b1 parteneră	-0.171	0.137	-1.243	0.214	-0.171	-0.126
b2 partener	0.217	0.137	1.583	0.113	0.217	0.161
b3 parteneră ²	0.090	0.138	0.651	0.515	0.090	0.070
b4 interacțiune	-0.127	0.168	-0.754	0.451	-0.127	-0.096
b5 partener ²	-0.082	0.141	-0.585	0.559	-0.082	-0.059
Congruență/Incongruență						
Fem. Congr. Slope (b1+b2)	0.104	0.167	0.622	0.534	0.104	0.089
Fem. Congr. Curb.(b3+b4+b5)	-0.029	0.179	-0.160	0.873	-0.029	-0.015
Fem. Incongr. Slope (b1-b2)	-0.087	0.164	-0.529	0.597	-0.087	-0.075
Fem. Incongr. Curb. (b3-b4+b5)	0.426	0.188	2.261	0.024	0.426	0.382
Masc. Congr. Slope (b1+b2)	0.046	0.185	0.249	0.803	0.046	0.034
Masc. Congr. Curb.(b3+b4+b5)	-0.119	0.219	-0.544	0.586	-0.119	-0.084
Masc. Incongr. Slope (b1-b2)	-0.387	0.202	-1.916	0.055	-0.387	-0.287
Masc. Incongr. Curb. (b3-b4+b5)	0.135	0.313	0.431	0.667	0.135	0.107
Fem R²	0.086					
Masc R²	0.058					

Notă. * b1 parteneră = Strategia fizică de delimitare a spațiului femeii; b2 partener = Strategia fizică de delimitare a spațiului bărbați; b3 parteneră² = Strategia fizică de delimitare a spațiului parteneră la pătrat; b4 interacțiune = interacțiunea dintre strategia fizică de delimitare a spațiului partener și parteneră; b5 partener² = Strategia fizică de delimitare a spațiului bărbați la pătrat; Fem. Congr. Slope = panta congruenței la femeii; Masc. Congr. Slope = panta congruenței la bărbați; Fem. Incongr. Curb. = curba incongruenței la femeii; Masc. Incongr. Curb. = curba incongruenței la bărbați;

În cazul relației dintre strategia fizică feminină și satisfacția cu viața feminină, observăm un efect non-liniar. Aceasta înseamnă că avem o relație curbilinie, în sensul că strategia fizică scade de la niveluri mari până la un punct mediu, după care crește. Totodată se poate identifica și un efect de interacțiune între strategia fizică la femei cu cea de la bărbați în relație cu satisfacția în viață a partenerelor.

Modelul 4 – BATS4 strategia comunicativă

Rezultatele analizei indică faptul că nu există efecte semnificative statistic ale strategiei comunicative asupra satisfacției partenerii feminine și a partenerului masculin. Coeficienții de regresie pentru strategia comunicativă nu sunt semnificativi statistic ($p > 0.05$) în predicția satisfacției cu viața a partenerii feminine și a partenerului masculin. Astfel, strategia comunicativă (BATS4) nu are efecte semnificative asupra satisfacției partenerii feminine și a partenerului masculin în cadrul diadelor.

Modelul 5 – BATS5 strategia temporală

Rezultatele analizei indică existența unor efecte semnificative statistic ale strategiilor temporale asupra satisfacției partenerii feminine și a partenerului masculin. Coeficienții de regresie pentru strategia temporală sunt semnificativi statistic ($p < 0.05$) în predicția satisfacției partenerii feminine și a partenerului masculin.

Modelul a explicat o proporție semnificativă din varianța satisfacției din cuplu cu aproximativ 9% din varianța satisfacției partenerii feminine și aproximativ 18% din varianța satisfacției partenerului masculin fiind explicată de modelele regresiei. În concluzie, strategiile temporale par să aibă efecte semnificative

asupra satisfacției partenerei feminine și a partenerului masculin în cadrul diadelor.

În acest model observăm o relație liniară între strategia temporală feminină și satisfacția cu viața în rândul femeilor. Aceasta înseamnă că, odată cu creșterea strategiei temporale crește și satisfacția cu viața. De asemenea, satisfacția masculină este prezisă atât de strategia temporală a femeilor, cât și de strategia temporală a bărbaților. Efectul de incongruență poate fi explicat prin faptul că, cu cât strategiile temporale ale femeilor cresc, cu atât crește satisfacția bărbaților, iar, atunci când strategia temporală a bărbaților scade, satisfacția femeilor scade și ea.

Tabelul 16. Regresie polinomială - strategia temporală

Regresie – Strategia temporală						
	Coef.	Std.Err	Z	P(> z)	Std.lv	Std.all
Satisfacție parteneră						
b1 parteneră	-0.271	0.103	-2.638	0.008	-0.271	-0.233
b2 partener	0.103	0.126	0.819	0.413	0.103	0.089
b3 parteneră ²	0.034	0.120	0.283	0.777	0.034	0.034
b4 interacțiune	0.125	0.143	0.872	0.383	0.125	0.109
b5 partener ²	-0.158	0.141	-1.123	0.261	-0.158	-0.147
Satisfacție partener						
b1 parteneră	-0.350	0.117	-2.989	0.003	-0.350	-0.259
b2 partener	0.240	0.139	1.732	0.083	0.240	0.178
b3 parteneră ²	0.118	0.130	0.911	0.362	0.118	0.103
b4 interacțiune	0.192	0.166	1.157	0.247	0.192	0.145
b5 partener ²	-0.318	0.144	-2.206	0.027	-0.318	-0.256
Congruență/Incongruență						
Fem. Congr. Slope (b1+b2)	-0.167	0.135	-1.234	0.217	-0.167	-0.144
Fem. Congr. Curb. (b3+b4+b5)	0.001	0.152	0.004	0.997	0.001	-0.004
Fem. Incongr. Slope (b1-b2)	-0.374	0.186	-2.013	0.044	-0.374	-0.322
Fem. Incongr. Curb. (b3-b4+b5)	-0.249	0.296	-0.840	0.401	-0.249	-0.222
Masc. Congr. Slope (b1+b2)	-0.110	0.165	-0.662	0.508	-0.110	-0.081

Regresie – Strategia temporală						
	Coef.	Std.Err	Z	P(> z)	Std.lv	Std.all
Masc. Congr. Curb. (b3+b4+b5)	-0.008	0.177	-0.045	0.964	-0.008	-0.007
Masc. Incongr. Slope (b1-b2)	-0.590	0.196	-3.007	0.003	-0.590	-0.438
Masc. Incongr. Curb. (b3-b4+b5)	-0.392	0.320	-1.224	0.221	-0.392	-0.297
Fem R²	0.090					
Masc R²	0.181					

Notă. * b1 parteneră = Strategia temporală femeii; b2 partener = Strategia temporală bărbați; b3 parteneră² = Strategia temporală a partenerei la pătrat; b4 interacțiune = interacțiunea dintre strategia temporală partener și parteneră; b5 partener² = Strategia temporală bărbați la pătrat; Fem. Congr. Slope = panta congruenței la femeii; Masc. Congr. Slope = panta congruenței la bărbați; Fem. Incongr. Curb. = curba incongruenței la femeii; Masc. Incongr. Curb. = curba incongruenței la bărbați;

Modelul 6 – BATS6 strategia comportamentală

Rezultatele analizei indică faptul că nu există efecte semnificative statistice ale strategiei comportamentale asupra satisfacției partenerei și a partenerului. Coeficienții de regresie pentru strategia comportamentală nu sunt semnificativi statistic ($p > 0.05$) în predicția satisfacției cu viața a partenerei și a partenerului. Astfel, strategia comportamentală nu are efecte semnificative asupra satisfacției partenerei și a partenerului în cadrul diadelor.

Modelul 7 – BATS7 strategia timp pentru mine

Rezultatele analizei indică faptul că nu există efecte semnificative statistice ale strategiei timp pentru mine asupra satisfacției partenerei și a partenerului. Coeficienții de regresie nu sunt semnificativi statistic ($p > 0.05$) în predicția satisfacției cu viața a partenerei feminine și a partenerului masculin. Astfel, strategia timp pentru mine nu are efecte semnificative asupra satisfacției partenerei feminine și a partenerului masculin în cadrul diadelor.

Astfel, în urma procedurii de regresie polinomială am identificat trei strategii comportamentale (strategia de amestecare neintenționată a rolurilor, strategia spațiului fizic, strategia temporală) care au un efect semnificativ în relație cu satisfacția în viața. În continuare dorim să investigăm în ce măsură efectul combinat al acestor trei strategii, împreună cu alți predictorii relevanți influențează nivelul satisfacției cu viața în cadrul diadelor.

3.5.3.1. Consecințe ale BATS-21

Analiza de regresie polinomială reprezintă o metodă corespunzătoare pentru a clarifica aspecte referitoare la potrivirea și similitudinea optimă și manifestă un potențial explicativ mai extins decât scorurile diferențiale sau analizele tradiționale de regresie moderată (Shanock, Baran, Gentry, Pattison și Heggstad, 2010, p. 543). Prin utilizarea acestei metode, depășim indicii de similitudine, în scopul măsurării efectelor de congruență în rândul diadei soț-soție și pentru a testa ipoteza privind potrivirea între strategiile comportamentale ale partenerilor și nivelul lor de satisfacție cu viața. Spre deosebire de indicii de similitudine, modelele de regresie polinomială furnizează informații detaliate despre fiecare strategie comportamentală BATS. De asemenea, este crucial să nu amestecăm doi indicatori într-un singur scor (Edwards, 2012), ci să reprezentăm corect relația tridimensională dintre cele două dimensiuni și satisfacția cu viața (Edwards, 1993), cu metoda analizei suprafeței de răspuns.

Astfel, inițial am investigat efectele polinomiale simple ale fiecărei strategii comportamentale în relație cu satisfacția în viață. Apoi, am investigat efectele polinomiale combinate ale strategiilor legate de amestecarea neintenționată a rolurilor, strategia spațiului fizic și strategia temporală, examinând modul în care aceste strategii influențează nivelul de satisfacție cu viața al am-

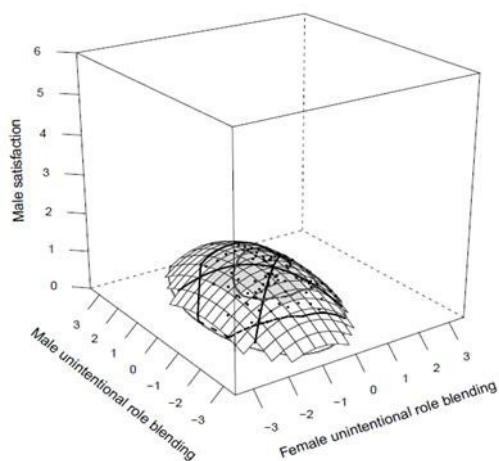
bilor parteneri. De asemenea, am utilizat variabile suplimentare ce privesc timpul lucrat de acasă și nivelul de studii absolvite ca diferențe interpersonale controlate statistic, precum și, variabile ce privesc identificarea cu familia și identificarea cu munca, ca diferențe interpersonale predictive. Tabelul 17 prezintă rezultatele regresiei polinomiale cu privire la consecințele BATS-21, iar Figurile 4-6 prezintă, cu ajutorul suprafeței de răspuns, efectele de congruență și incongruență a strategiilor comportamentale BATS-21 (strategia de amestecare neintenționată a rolurilor, strategia fizică și strategia temporală) și satisfacția cu viața a partenerilor de cuplu.

Tabel 17. Modelul combinat al strategiilor comportamentale semnificative

	Satisfacție soție			Satisfacție soț		
	Est	Std.Err	z-value	Est	Std.Err	z-value
<i>Variabile soție</i>						
Vârstă F	.015	.025	.59	-.023	.024	-.971
Studii F	.104	.137	.761	.06	.155	.385
Zile telemuncăF	.113	.078	1.45	.251	.089	2.825*
Identificare cu familia F	.138	.166	.834	.103	.173	.596
Identificare cu munca F	.355	.155	2.298*	.419	.157	2.673*
<i>Variabile soț</i>						
Vârstă M	-.013	.024	-.533	.031	.024	1.262
Studii M	-.055	.103	-.531	.052	.114	.454
Zile telemuncă M	.052	.084	.618	-.05	.1	-.501
Identificare cu familia M	.243	.125	1.937*	.277	.133	2.078*
Identificare cu munca M	.284	.131	2.172*	.194	.144	1.347
<i>Amestecarea neintenționată (BATS1)</i>						
BATS1-F	-.146	.112	-1.304	-.11	.104	-1.06
BATS1-M	.035	.119	.291	.114	.135	.845
BATS1-F SQ	-.141	.088	-1.606	-.241	.107	-2.248*
BATS1-F * BATS1-M	-.001	.122	-.012	.06	.153	.393
BATS1-M SQ	-.093	.084	-1.108	-.082	.112	-.735

	Satisfacție soție			Satisfacție soț		
	Est	Std.Err	z-value	Est	Std.Err	z-value
<i>Strategia delimitării fizice (BATS3)</i>						
BATS3-F	.035	.08	.441	-.158	.095	-1.667
BATS3-M	-.135	.092	-1.464	-.035	.098	-.355
BATS3-F SQ	.061	.071	.852	-.149	.102	-1.456
BATS3-F * BATS3-M	-.242	.084	-2.881*	-.123	.117	-1.047
BATS3-M SQ	.057	.092	.621	.044	.135	.325
<i>Strategia delimitării temporale (BATS5)</i>						
BATS5-F	-.162	.096	-1.696	-.313	.098	-3.189*
BATS5-M	-.034	.139	-.248	.04	.132	.305
BATS5-F SQ	.06	.081	.735	.158	.106	1.49
BATS5-F * BATS5-M	.11	.09	1.22	.146	.134	1.093
BATS5-M SQ	-.025	.115	-.214	-.135	.115	-1.175
<i>Indicatori compuși BATS1</i>						
Congruență liniară (b1+b2)	-.112	.141	-.794	.004	.126	.029
Congruență curbiliniară (b3+b4+b5)	-.235	.132	-1.79	-.263	.122	-2.164*
Incongruență liniară (b1-b2)	-.181	.183	-.989	-.224	.205	-1.092
Incongruență curbiliniară (b3-b4+b5)	-.233	.217	-1.07	-.384	.303	-1.267
<i>Indicatori compuși BATS3</i>						
Congruență liniară (b1+b2)	-.1	.112	-.888	-.192	.104	-1.844
Congruență curbiliniară (b3+b4+b5)	-.124	.146	-.85	-.228	.158	-1.438
Incongruență liniară (b1-b2)	.17	.132	1.294	-.123	.162	-.758
Incongruență curbiliniară (b3-b4+b5)	.359	.136	2.635*	.018	.272	.065
<i>Indicatori compuși BATS5</i>						
Congruență liniară (b1+b2)	-.197	.133	-1.479	-.273	.127	-2.148*
Congruență curbiliniară (b3+b4+b5)	.145	.122	1.188	.169	.154	1.1
Incongruență liniară (b1-b2)	-.128	.198	-.646	-.354	.196	-1.808
Incongruență curbiliniară (b3-b4+b5)	-.075	.194	-.387	-.123	.26	-.472

4a



4b

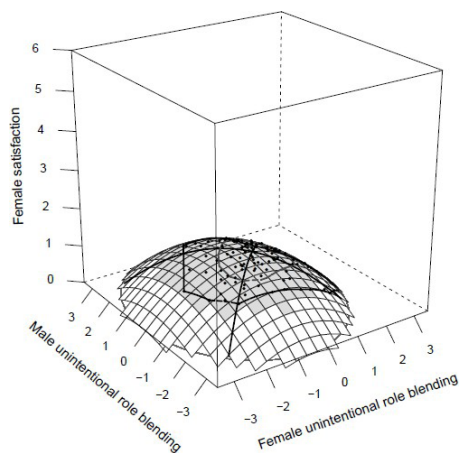


Figura 4. Efectul de congruență al strategiei de amestecare neintenționată a rolurilor pentru ambii parteneri și satisfacția cu viața pentru soție (4a) și soț (4b)

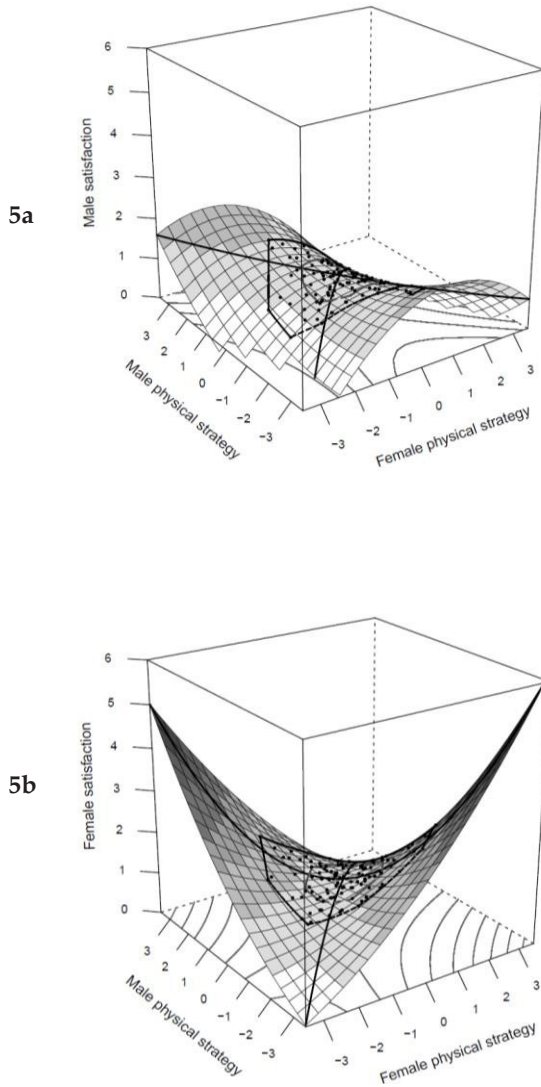


Figura 5. Efectul de incongruență al strategiei fizice a ambilor parteneri și satisfacția cu viața pentru soție (5a) și soț (5b)

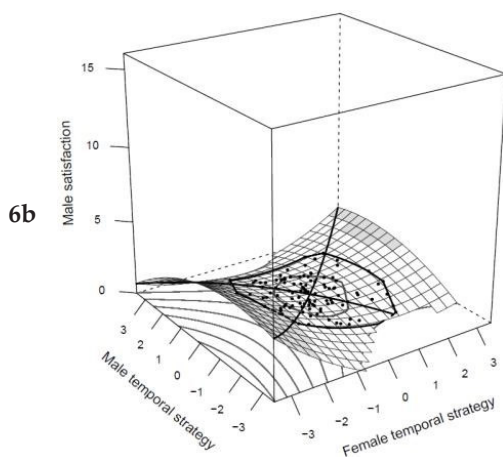
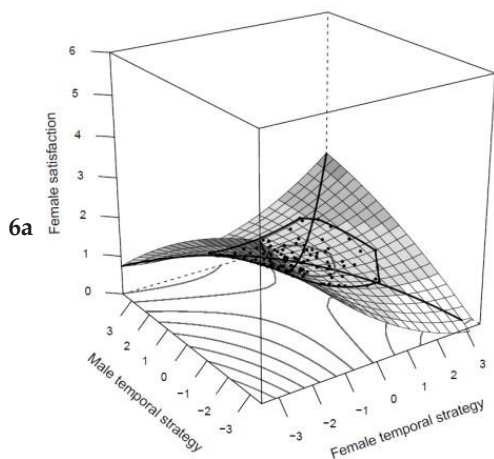


Figura 6. Efectul de congruență al strategiei temporale a ambilor parteneri și satisfacția cu viața pentru soție (6a) și soț (6b)

Ipoteza 1 a presupus că un grad crescut de congruență în ceea ce privește strategiile comportamentale de amestecare neintenționată a rolurilor, atât pentru soți cât și pentru soții, va fi asociat cu un nivel mai înalt al satisfacției lor în ceea ce privește viața. Mai precis, cu cât partenerii amestecă rolurile lor în mod neintenționat într-o măsură mai semnificativă, cu atât satisfacția lor cu viața va crește până la un anumit punct, după care satisfacția ambilor parteneri va începe să scadă simultan.

Efectul de interacțiune se referă la modul în care aceste două variabile predictor, respectiv amestecarea neintenționată a rolurilor la ambii parteneri, influențează variabila rezultat, respectiv satisfacția cu viața, în combinație sau în funcție una de cealaltă. Prin urmare, efectul de interacțiune explorează dacă influența asupra satisfacției cu viața este diferită atunci când nivelurile de „amestecare neintenționată a rolurilor la soț” și „amestecare neintenționată a rolurilor la soție” se combină într-un anumit mod. După cum se poate observa în Tabelul 17 și în Figurile 4a și 4b, efectul de interacțiune este semnificativ, indicând astfel că impactul amestecării neintenționate a rolurilor la soț depinde de nivelul amestecării neintenționate a rolurilor la soție și viceversa.

Efectul de interacțiune identificat în cadrul analizei noastre evidențiază diferențe semnificative între soți în ceea ce privește satisfacția cu viața, în funcție de nivelurile lor de amestecare neintenționată a rolurilor. Observăm că efectul de congruență curbiliniară este semnificativ doar pentru soț ($B = -.263$, $SE = .122$, $Z = -2.164$, $p = .032$), indicând o asociere semnificativă între modul în care soțul amestecă neintenționat rolurile și nivelul său de satisfacție cu viața. Acest efect curbiliniar sugerează că, pentru soț, satisfacția cu viața crește pe măsură ce gradul de congruență între strategiile de amestecare a rolurilor crește, dar după un anumit punct, satisfacția începe să scadă simultan.

În cazul soției, trebuie remarcat faptul că efectul de congruență curbiliniară în ceea ce privește satisfacția cu viața este doar marginal semnificativ ($B = -.235$, $SE = .132$, $Z = -1.790$, $p = .054$). Cu alte cuvinte, există o tendință ca satisfacția soției să fie influențată într-o direcție similară cu cea a soțului, dar valoarea p este la limita convențională de semnificație ($p = .05$).

În esență, observăm un efect al congruenței curbiliniare, ceea ce înseamnă că satisfacția cu viața este influențată de gradul de congruență între cei doi parteneri în cuplu într-un mod particular. Pe măsură ce nivelul de congruență între strategiile lor de amestecare neintenționată a rolurilor crește, satisfacția cu viața are tendința de a crește inițial, iar după atingerea unui anumit punct, satisfacția cu viața începe să scadă. Această tendință poate fi evidentă în Figurile 4a și 4b, care ilustrează suprafața de răspuns sub forma unei curbe în formă de dom.

Ipoteza 2 a presupus că incongruența în ceea ce privește strategia comportamentală de delimitare a spațiului, atât pentru soți cât și pentru soții, va fi asociată cu un nivel scăzut al satisfacției cu viața. Mai precis, cu cât partenerii adoptă strategia de delimitare a spațiului într-o măsură mai crescută, cu atât satisfacția lor cu viața va scădea până la un anumit punct, după care satisfacția ambilor parteneri va începe să crească simultan.

Efectul de incongruență explorează dacă nivelurile diferite ale adoptării strategiei comportamentale de delimitare a spațiului fizic la soț și soție sau dacă diferențele dintre aceste niveluri au un impact asupra satisfacției cu viața a individului. Dacă efectul de incongruență este semnificativ, acest lucru indică faptul că diferențele sau discrepanțele dintre strategiile de delimitare a spațiului fizic ale soțului și soției au un impact semnificativ asupra nivelului de satisfacție cu viața a individului. Cu alte cuvinte, atunci când soțul și soția au strategii de delimitare a spațiului fizic

diferite sau atunci când discrepanțele dintre strategiile lor sunt semnificative, acest lucru poate influența nivelul de satisfacție cu viața al fiecărui partener în mod specific.

După cum se poate observa în Tabelul 17 și în Figurile 5a și 5b, efectul este semnificativ doar pentru soți, nu și în cazul soțiilor, astfel ipoteza 2 se validează parțial. Acest lucru indică faptul că satisfacția soțiilor scade până la un punct, apoi crește. În cazul soților, când aceștia adoptă strategii de delimitare a spațiului fizic, satisfacția cu viața crește și apoi scade.

Delimitarea fizică evidențiază un efect de interacțiune semnificativ doar în cazul soțiilor ($B = .359$, $SE = .136$, $Z = 2.635$, $p = .008$), în timp ce acest efect nu este observat în cazul soților. Acest efect este specific incongruenței curbiliniare și poate fi observat vizualizând suprafețele de răspuns din Figurile 5a și 5b. Suprafețele de răspuns ne arată că satisfacția soțiilor prezintă niveluri înalte în situațiile caracterizate prin incongruență foarte scăzută sau foarte ridicată între strategiile de delimitare fizică. Cu toate acestea, când incongruența este la niveluri moderate, satisfacția soțiilor scade. Soții nu manifestă un efect de interacțiune semnificativ în acest context.

Ipoteza 3 a presupus că congruența în ceea ce privește utilizarea strategiei temporale, atât pentru soți cât și pentru soții, va fi asociată cu un nivel scăzut al satisfacției cu viața. Cu alte cuvinte, cu cât partenerii adoptă strategia temporală într-o măsură mai crescută, cu atât satisfacția lor cu viața va scădea până la un anumit punct, după care satisfacția ambilor parteneri va începe să crească simultan. Efectul de congruență se referă la modul în care nivelurile similare sau congruente ale acestor două variabile predictor influențează satisfacția cu viața. Mai precis, efectul de congruență explorează dacă atunci când soțul și soția

adoptă niveluri similare sau congruente de strategie temporală de gestionare a limitelor de rol, acest lucru are un impact asupra satisfacției cu viața a fiecărui individ în mod similar.

Dacă efectul de congruență este semnificativ, acest lucru indică faptul că nivelurile similare sau congruente ale strategiilor temporale de gestionare a limitelor de rol ale soțului și soției au un impact semnificativ asupra nivelului de satisfacție cu viața al fiecărui partener în mod specific. După cum se poate observa în Tabelul 17 și în Figurile 6a și 6b, efectul este semnificativ, indicând astfel că impactul strategiei temporale este similar în cazul ambilor parteneri în ceea ce privește satisfacția cu viața, care scade până la un anumit punct, după care crește simultan la ambii parteneri.

În analiza noastră, am identificat mai multe efecte semnificative legate de utilizarea strategiilor de delimitare temporală și de congruența dintre parteneri într-o relație de cuplu, în contextul satisfacției acestora. În primul rând, am constatat un efect simplu al utilizării strategiei de delimitare temporală de către soție asupra satisfacției soțului ($B = -.313$, $SE = .098$, $Z = -3.189$, $p < .001$). Acest efect este negativ, indicând o asociere semnificativă între utilizarea acestei strategii de către soție și o satisfacție mai scăzută a soțului.

În al doilea rând, am observat că congruența dintre cei doi parteneri de viață are, de asemenea, un efect negativ asupra satisfacției soțului ($B = -.273$, $SE = .127$, $Z = -2.148$, $p = .027$). Acest rezultat indică faptul că, în cazul în care ambii parteneri au niveluri similare de utilizare a strategiei de delimitare temporală, satisfacția soțului poate fi afectată negativ. Prin urmare, concluzia este că utilizarea acestei strategii de către soție prezice negativ satisfacția soțului. Cu toate acestea, utilizarea acestei

strategii de către soț nu este în mod direct relevantă pentru a explica propriul său nivel de satisfacție, ci devine relevantă atunci când ne uităm la gradul de congruență între strategiile utilizate de ambii parteneri. Aceste constatări evidențiază complexitatea relațiilor în cadrul unui cuplu și subliniază rolul congruenței și al strategiilor de gestionare a timpului în influențarea satisfacției individuale într-o relație.

În cadrul analizei, am identificat modele de predictorii în ceea ce privește satisfacția în relația de cuplu și identificarea partenerilor cu familia și munca. Am observat că identificarea soției cu familia nu prezice satisfacția niciunuia dintre parteneri, în timp ce identificarea soțului cu familia se dovedește a fi un predictor semnificativ pentru satisfacția ambilor parteneri, în cazul soției obținând un efect marginal ($B = .243$, $SE = .125$, $Z = 1.937$, $p = .053$), iar în cazul propriei satisfacții cu viața ($B = .277$, $SE = .133$, $Z = 2.078$, $p = .038$). Acest aspect sugerează că identificarea soțului cu familia poate influența pozitiv satisfacția în cuplu și este reciproc benefică.

Într-un mod similar, am constatat că identificarea soției cu munca prezice satisfacția ambilor parteneri ($B = .355$, $SE = .155$, $Z = 2.298$, $p = .022$) pentru propria satisfacție cu viața și ($B = .419$, $SE = .157$, $Z = 2.673$, $p = .008$) pentru satisfacția soțului, în timp ce identificarea soțului cu munca prezice doar satisfacția soției ($B = .284$, $SE = .131$, $Z = 2.172$, $p = .030$). Acest rezultat arată că identificarea soției cu munca este un factor predictor semnificativ pentru satisfacția generală în relația de cuplu, având un impact pozitiv asupra ambilor parteneri. În schimb, identificarea soțului cu munca are un efect asupra satisfacției doar în cazul soției, sugerând că acest aspect poate afecta într-un mod mai specific satisfacția soției în relație. Astfel, constatăm că există diferențe

semnificative în ceea ce privește modul în care identificarea cu familia și cu munca a ambilor parteneri poate influența satisfacția lor cu viața.

3.6. Concluzii

3.6.1. Predictorii BATS-21

Studiul nostru a analizat și variabilele legate de preferințele pentru gestionarea limitelor între rolurile de muncă și familie în telemuncă. Bazându-ne pe teoriile existente despre gestionarea limitelor (Ashforth și colab., 2000), am investigat dacă identificarea cu munca sau familia (Kossek și colab., 2012) influențează aceste preferințe și am inclus stilurile de rezolvare a conflictelor în relațiile romantice (Shi, 2003) ca posibili factori predictivi.

Rezultatele au confirmat parțial așteptările noastre. Am identificat corelații semnificative doar pentru strategiile de gestionare a rolurilor de către soți, nu și pentru cele de către soții. Astfel, strategiile soțului de gestionare a rolurilor par să fie influențate de identificarea cu munca sau familia, în timp ce preferințele soțiilor nu sunt afectate de identificarea lor cu rolurile respective. În plus, preferințele soțului pentru gestionarea rolurilor sunt corelate cu stilurile soției de rezolvare a conflictelor, dar nu și cu propriile sale stiluri de rezolvare a conflictelor. Acest rezultat sugerează că strategiile soțului de gestionare a limitelor ar putea servi ca mecanisme de adaptare la identificarea cu munca a soției și la reacțiile sale la conflict.

Un rezultat-cheie este relația între preferințele soțului pentru gestionarea limitelor și modul în care ambii parteneri se identifică

cu munca sau familia. Astfel, amestecarea involuntară a rolurilor și utilizarea limitelor temporale de către soț sunt asociate cu o identificare familială mai puternică pentru ambii parteneri, confirmând că prioritatea acordată rolurilor familiale de către soț este legată atât de identitatea sa familială, cât și de cea a soției. De asemenea, am observat că identificarea ambilor parteneri cu munca este corelată cu utilizarea de către soț a unor limite mai stricte, cum ar fi reguli pentru întreruperi sau limite fizice. Aceste constatări susțin importanța identificării cu munca și familia în integrarea sau separarea rolurilor de muncă și familie (Kossek și colab., 2012).

Pe de altă parte, concluziile din analiza datelor folosind regresia liniară ierarhică arată că există diferenți factori care influențează strategiile comportamentale de gestionare a rolurilor în cuplu.

În ceea ce privește amestecarea neintenționată a rolurilor, timpul lucrat de acasă reprezintă un predictor semnificativ pentru ambii parteneri. Cu cât unul dintre parteneri petrece mai mult timp lucrând de acasă, cu atât probabilitatea amestecării neintenționate a rolurilor crește.

În cazul amestecării intenționate a rolurilor, rezultatele sugerează că există mai puțini predictorii semnificativi. Stilul evitant de rezolvare a conflictelor este singurul predictor semnificativ pentru ambele părți, iar utilizarea acestui stil de rezolvare a conflictelor de către un partener este asociată negativ cu amestecarea intenționată a rolurilor de către celălalt partener.

În ceea ce privește delimitarea spațiului fizic, nivelul de studii al soților, stilul dominator de rezolvare a conflictelor la soții și timpul lucrat de acasă al soților sunt predictorii semnificativi pentru această strategie. Cu cât nivelul de studii al soților este mai mare, cu atât soții adoptă mai puțin strategia de delimitare

a spațiului fizic. De asemenea, cu cât soții folosesc mai des stilul dominator de rezolvare a conflictelor sau lucrează mai mult de acasă, cu atât probabilitatea de a-și delimita spațiul fizic de lucru este mai mică.

În ceea ce privește strategia comunicativă, stilul evitant de rezolvare a conflictelor este un predictor semnificativ pentru ambele părți. Cu cât unul dintre parteneri folosește mai des stilul evitant de rezolvare a conflictelor, cu atât probabilitatea de a folosi strategii de comunicare crește.

În cazul strategiei temporale, stilul evitant de rezolvare a conflictelor este un predictor semnificativ pentru ambele părți, iar identificarea cu familia și timpul lucrat de acasă al soților sunt predictorii semnificativi pentru soți. Cu cât unul dintre parteneri folosește mai des stilul evitant de rezolvare a conflictelor, cu atât probabilitatea de a folosi strategii temporale crește. De asemenea, cu cât soțiile se identifică mai mult cu familia sau cu cât soții lucrează mai mult de acasă, cu atât probabilitatea de a folosi strategii temporale crește.

În cazul strategiei comportamentale, stilul evitant de rezolvare a conflictelor este un predictor semnificativ pentru ambele părți, iar stilul bazat pe compromis al soților este un alt predictor semnificativ pentru această strategie. Cu cât unul dintre parteneri folosește mai des stilul evitant de rezolvare a conflictelor, cu atât probabilitatea de a folosi strategii comportamentale crește. De asemenea, cu cât soții folosesc mai des stilul bazat pe compromis, cu atât probabilitatea de a folosi strategii comportamentale crește.

În ceea ce privește strategia timpului personal, stilul integrativ și submisiv al soților, precum și identificarea cu familia a soților sunt predictorii semnificativi pentru ambele părți. Cu cât soții folosesc mai des stilul integrativ sau submisiv, cu atât

probabilitatea de a-și lua timp personal crește. De asemenea, cu cât soții se identifică mai mult cu familia, cu atât probabilitatea de a-și lua timp personal crește.

În concluzie, strategiile comportamentale de gestionare a rolurilor în cuplu sunt influențate de o serie de factori, inclusiv stilul de rezolvare a conflictelor, timpul petrecut de acasă, nivelul de studii și identificarea cu familia.

3.6.2. Rolul BATS în predicția satisfacției

Analiza regresiei polinomiale a dezvăluit concluzii semnificative cu privire la interacțiunea complexă dintre diferitele strategii de gestionare a limitelor de rol și nivelul de satisfacție cu viața în cupluri care lucrează în telemuncă. Aceste concluzii au implicații psihologice profunde în înțelegerea dinamicii relațiilor și adaptării la mediul de telemuncă.

În primul rând, s-a constatat că strategia de amestecare neintenționată a rolurilor este asociată semnificativ cu satisfacția în cuplu, atât pentru femei, cât și pentru bărbați. Această legătură nu este liniară, ci curbilinie, sugerând că o anumită măsură de amestecare neintenționată a rolurilor poate aduce beneficii în ceea ce privește satisfacția, dar excesul sau absența acestei strategii pot duce la scăderea satisfacției. Pe de altă parte, strategia de amestecare intenționată a rolurilor nu a prezentat o relație semnificativă cu satisfacția în cuplu, indicând că această abordare deliberată nu influențează semnificativ nivelul de satisfacție. În ceea ce privește strategia fizică, s-a observat că aceasta afectează satisfacția partenerii feminine, dar nu a partenerului masculin, subliniind diferențele de gen în percepția rolurilor în telemuncă. Strategia comunicativă și cea referitoare la timpul personal („timp pentru mine”) nu au prezentat impact semnificativ asupra satis-

facției în cuplu, sugerând că aceste aspecte nu sunt factori cheie în determinarea nivelului de satisfacție. Pe de altă parte, strategia temporală a avut un impact semnificativ asupra satisfacției ambelor parteneri, evidențiind importanța gestionării timpului în contextul telemuncii.

Într-un context mai amplu, aceste rezultate subliniază că există variații semnificative în funcție de tipul de strategie de gestionare a limitelor de rol și că diferențele de gen pot juca un rol complex în aceste dinamici. De exemplu, în cazul strategiei de amestecare neintenționată a rolurilor, efectele sunt curbilinii și diferă în funcție de gen. De asemenea, strategiile temporale au influențe semnificative asupra ambelor sexe, adesea manifestându-se printr-un efect de interacțiune interesant în ceea ce privește discrepanțele dintre parteneri.

În plus, studiul a explorat impactul strategiilor comportamentale BATS-21 (strategia de amestecare neintenționată a rolurilor, strategia fizică și strategia temporală) asupra satisfacției cu viața în relațiile de cuplu, luând în considerare și interacțiunile și identificările partenerilor cu familia și munca.

Rezultatele acestei cercetări susțin ipoteza 1, care a presupus că un grad crescut de congruență în ceea ce privește strategiile comportamentale de amestecare neintenționată a rolurilor, atât pentru soți cât și pentru soții, va fi asociat cu un nivel mai înalt al satisfacției cu viața. Cu alte cuvinte, atunci când partenerii amestecă rolurile lor în mod neintenționat într-o măsură mai semnificativă, satisfacția lor cu viața crește până la un anumit punct, după care începe să scadă simultan. Mai mult decât atât, rezultatele indică faptul că această relație este complexă și depinde de modul în care nivelurile de amestecare neintenționată a rolurilor la soț și amestecare neintenționată a rolurilor la soție se

combină sau interacționează. Acest rezultat sugerează că există un echilibru fragil între amestecarea neintenționată a rolurilor în cuplu și satisfacția cu viața. Într-un anumit moment, o anumită măsură de amestecare poate aduce beneficii, cum ar fi o mai mare colaborare și înțelegere între parteneri. Cu toate acestea, atunci când amestecarea devine excesivă sau neadecvată, poate duce la conflicte și tensiuni în relație, ceea ce poate diminua satisfacția cu viața. Efectul de interacțiune semnificativ indică faptul că impactul amestecării neintenționate a rolurilor la un partener depinde de nivelul amestecării neintenționate a rolurilor la celălalt partener și viceversa. Acest lucru poate reflecta complexitatea dinamicii relaționale și modul în care partenerii se adaptează reciproc în funcție de modul în care fiecare dintre ei abordează amestecarea rolurilor.

Rezultatele acestei cercetări susțin ipoteza 2 într-un mod parțial, sugerând că incongruența în ceea ce privește strategia comportamentală de delimitare a spațiului, atât pentru soți cât și pentru soții, este asociată cu un nivel scăzut al satisfacției cu viața. Cu alte cuvinte, atunci când partenerii adoptă strategii de delimitare a spațiului fizic diferite sau atunci când discrepanțele dintre aceste strategii sunt semnificative, acest lucru poate duce la o scădere a satisfacției cu viața, cel puțin în cazul soților. În același timp, rezultatele arată că, în cazul soților, satisfacția cu viața scade inițial până la un anumit punct, după care începe să crească. Acest rezultat poate fi înțeles în contextul dinamicii relaționale și a modului în care strategiile de delimitare a spațiului fizic pot influența percepția partenerilor asupra satisfacției cu viața. Pentru soți, discrepanțele semnificative în ceea ce privește strategiile de delimitare a spațiului pot duce la conflicte și tensiuni în relație, ceea ce poate reduce satisfacția cu viața. În schimb, pentru soții,

scăderea inițială a satisfacției cu viața poate fi explicată prin dificultatea de a se adapta la strategiile partenerului de delimitare a spațiului, dar, ulterior, acestea pot găsi modalități de a ajunge la un compromis sau de a se adapta reciproc, ceea ce poate duce la o creștere a satisfacției cu viața.

Rezultatele acestei cercetări susțin ipoteza 3, sugerând că congruența în ceea ce privește utilizarea strategiei temporale, atât pentru soți cât și pentru soții, este asociată cu un nivel scăzut al satisfacției cu viața. Atunci când partenerii adoptă strategii temporale similare sau congruente de gestionare a limitelor de rol într-o măsură semnificativă, satisfacția lor cu viața scade până la un anumit punct, după care începe să crească simultan pentru ambii parteneri. Acest rezultat poate fi înțeles prin prisma modului în care strategiile temporale de gestionare a limitelor de rol pot influența percepția individului asupra satisfacției cu viața într-o relație de cuplu. Atunci când soțul și soția adoptă strategii similare, există o probabilitate mai mare ca aceștia să aibă un mod comun de abordare a gestionării timpului și a limitelor de rol, ceea ce poate contribui la o mai mare înțelegere și cooperare în relație. Cu toate acestea, scăderea inițială a satisfacției cu viața poate fi explicată prin dificultatea de a se adapta la o strategie comună sau la schimbarea unor obiceiuri individuale. Ulterior, creșterea satisfacției cu viața poate să apară pe măsură ce partenerii se obișnuiesc cu strategia comună sau își găsesc un echilibru în gestionarea limitelor de rol. Această adaptabilitate și sincronizare în strategiile temporale pot contribui la o mai bună calitate a relației și, în consecință, la creșterea satisfacției cu viața pentru ambii parteneri.

Astfel, analiza regresiei polinomiale a subliniat importanța strategiilor comportamentale, cu efecte semnificative asupra satisfacției, și a evidențiat influența interacțiunilor dintre parteneri

în acest context. De asemenea, s-a observat că identificarea cu familia și munca poate avea efecte diferite asupra satisfacției, cu implicații distincte în funcție de genul partenerilor.

Identificarea cu familia și cu munca joacă un rol semnificativ în dinamica satisfacției în cuplurile care lucrează în telemuncă, conform rezultatelor acestui studiu. Identificarea cu familia a fost asociată cu o satisfacție mai mare în relație, în timp ce identificarea cu munca a avut un efect pozitiv asupra satisfacției ambilor parteneri, cu un impact mai pronunțat în cazul soției.

Aceste rezultate pot fi explicate prin faptul că identificarea cu familia poate contribui la crearea unui mediu de sprijin și conexiune în cadrul cuplului, ceea ce poate îmbunătăți satisfacția în relație. Pe de altă parte, identificarea cu munca poate aduce beneficii prin creșterea satisfacției profesionale și financiare, ceea ce poate influența pozitiv nivelul de satisfacție generală în viață.

În ceea ce privește literatura de specialitate, aceste rezultate sunt în concordanță cu cercetările anterioare care au analizat impactul identificării cu familia și cu munca asupra satisfacției cu viața (Lee și Joseph Sirgy, 2019). Un studiu anterior a arătat că identificarea pozitivă și puternică cu familia poate avea un impact semnificativ asupra satisfacției cu viața (Qiu și Fan, 2015). Aceasta se datorează faptului că o conexiune solidă cu familia poate oferi sprijin emoțional și social, ceea ce poate contribui la un nivel general mai înalt de satisfacție cu viața. Oamenii care se simt legați și implicați în viața de familie au adesea o percepție mai pozitivă a calității vieții lor.

În ceea ce privește identificarea cu munca, studiile au arătat că există o legătură complexă între identificarea cu munca și satisfacția cu viața. Un factor cheie în relația dintre identificarea cu munca și satisfacția cu viața este capacitatea individului de

a menține un echilibru sănătos între muncă și viața personală (Kossek și colab., 2012). Identificarea prea puternică cu munca poate duce la suprasolicitare, epuizare și neglijarea altor aspecte ale vieții, cum ar fi relațiile personale sau timpul liber. Pe de altă parte, o identificare sănătoasă cu munca poate aduce satisfacție profesională și personală (Kinnunen și colab., 2016).

Limitele studiului includ faptul că acesta se bazează pe auto-raportare, ceea ce poate implica riscul de subiectivitate în răspunsurile participanților. De asemenea, studiul se concentrează pe o anumită populație și context (cupluri care lucrează în telemuncă), ceea ce limitează generalizarea rezultatelor la alte contexte. Mai mult, interacțiunile dintre diferite strategii de gestionare a limitelor de rol și alte variabile pot fi mai complexe decât au putut fi analizate în acest studiu.

Implicațiile practice ale acestor rezultate în contextul organizațional sunt semnificative și pot influența modul în care companiile și organizațiile gestionează telemunca. Studiul a evidențiat că diferitele strategii de gestionare a limitelor de rol în telemuncă au un impact semnificativ asupra satisfacției angajaților în cupluri care lucrează în acest mediu. Aceste concluzii au relevanță pentru dezvoltarea unor politici și practici mai eficiente în ceea ce privește telemunca și pot contribui la crearea unui mediu de lucru mai sănătos și mai productiv. În primul rând, strategiile de amestecare neintenționată a rolurilor au fost asociate semnificativ cu satisfacția angajaților, subliniind importanța flexibilității și a capacității de a naviga între rolurile profesionale și cele personale în mod natural. Totuși, a fost observat că această relație este curbilinie, ceea ce înseamnă că trebuie găsită o balanță adecvată, deoarece excesul sau absența amestecării pot duce la scăderea satisfacției. Astfel, organizațiile ar putea încuraja angajații să

găsească această echilibrare în gestionarea rolurilor. În contrast, strategiile de amestecare intenționată a rolurilor nu au arătat o relație semnificativă cu satisfacția angajaților, sugerând că o abordare deliberată a separării rolurilor profesionale și personale poate să nu fie esențială pentru nivelul de satisfacție în telemuncă. Strategiile comportamentale, cum ar fi delimitarea fizică și gestionarea timpului, au fost semnificativ legate de satisfacția angajaților, cu efecte diferite în funcție de gen. Acest lucru subliniază importanța gestionării eficiente a timpului și a spațiului în telemuncă, precum și necesitatea de a aborda diferențele de gen în aceste dinamici.

Un aspect important constă în promovarea unei culturi organizaționale care sprijină echilibrul între muncă și viața personală, precum și comunicarea deschisă între colegi. Organizațiile pot să ofere resurse și programe care ajută angajații să își mențină un echilibru sănătos și să gestioneze mai eficient provocările telemuncii. De asemenea, rezultatele acestui studiu sugerează că organizațiile ar trebui să se angajeze în monitorizarea și evaluarea performanței într-un mod care ține cont de particularitățile telemuncii, nu doar de rezultatele profesionale, ci și de modul în care angajații reușesc să își mențină satisfacția și echilibrul între muncă și viața personală.

În concluzie, aceste implicații practice pot ajuta organizațiile să își adapteze politica de telemuncă și practicile pentru a sprijini mai bine angajații în gestionarea cu succes a responsabilităților lor profesionale și personale într-un mediu de telemuncă în continuă evoluție.

Capitolul 4

Concluzii generale

4.1. Concluziile studiilor

Prezenta cercetare reprezintă o contribuție semnificativă în cadrul înțelegerii strategiilor comportamentale adoptate de către indivizi în gestionarea limitelor dintre sfera profesională și cea familială asupra satisfacției cu viața, în special în contextul muncii de la domiciliu. Acest demers științific se remarcă prin introducerea unor dimensiuni inovatoare și prin extinderea modelului clasic propus de Kreiner și echipa sa (2009), prin includerea unor strategii noi, precum timpul dedicat exclusiv pentru sine și amestecarea voluntară și involuntară a rolurilor. Prin analiza sistematică a literaturii de specialitate din domeniul gestionării limitelor de rol în contextul telemuncii, acest studiu nu doar aduce o contribuție semnificativă la înțelegerea complexă a interacțiunii dintre sfera profesională și cea familială, ci și deschide orizonturi promiță-

toare pentru cercetarea ulterioară. Prin identificarea și analizarea amănunțită a diverselor strategii comportamentale adoptate de indivizi, se oferă o înțelegere profundă a modului în care aceștia se adaptează și fac față cerințelor și provocărilor ce decurg din gestionarea limitelor de rol în mediul muncii de la domiciliu. Această cercetare nu numai că îmbogățește cunoștințele existente, dar și deschide calea către dezvoltarea ulterioară a cercetărilor aplicate în acest domeniu. De asemenea, explorarea minuțioasă a acestor strategii comportamentale, creează o platformă de investigație pentru înțelegerea profundă a proceselor complexe prin care indivizii navighează în fața provocărilor gestionării limitelor de rol în contextul telemuncii.

În cadrul celui de-al doilea studiu, am abordat problema validității interne a itemilor dezvoltați în prima fază a cercetării noastre. Am efectuat analize factoriale confirmatorii pe un eșantion de lucrători MTurk din Statele Unite ale Americii, și în urma acestor analize am selectat 21 de itemi, structurați într-o soluție factorială care include șapte factori corelați. Acești itemi au fost integrați într-o versiune extinsă a *Chestionarului privind evaluarea comportamentală a strategiilor în munca de acasă* (BATS-21), care ulterior a fost supus cu succes unor analize confirmatorii pe două eșantioane independente. Din cei șapte factori corelați identificați în analizele confirmatorii, patru subscale corespund tacticii de gestionare a limitelor de rol prezentate în modelul dezvoltat de Kreiner și colaboratorii săi (2009). Acestea sunt: strategia spațiului fizic, strategia comunicativă, strategia temporală și strategia comportamentală. Un aspect interesant și semnificativ este că am observat corelații pozitive între trei dintre aceste strategii, sugerând că telemuncitorii le utilizează în mod concomitent sau adaptativ. În contrast, cea de-a patra subscală, care se referă la

utilizarea strategiei temporale, nu a prezentat corelații semnificative cu celelalte trei tactici de gestionare a limitelor de rol, dar am identificat corelații între această subscală și celelalte subscale ale BATS-21, în special în ceea ce privește amestecarea intenționată și neintenționată a rolurilor, precum și alocarea timpului personal.

Aceste rezultate sugerează că stabilirea limitelor temporale poate fi înțeleasă ca o strategie folosită de telemuncitori care nu au posibilitatea de a evita amestecarea rolurilor în mod convențional. Din cauza dificultăților în a evita această amestecare, acești lucrători își ajustează programul de lucru pentru a putea efectua sarcinile legate de muncă în momente în care ceilalți membri ai familiei nu sunt prezenți în aceeași încăpere. Deosebirea semnificativă dintre amestecarea intenționată și cea neintenționată a rolurilor este esențială. Amestecarea intenționată reprezintă un comportament voluntar, care poate fi explicat prin modele teoretice precum teoria comportamentului planificat (Ajzen, 1991) sau modelul stilurilor de gestionare al limitelor (Kossek și Lautsch, 2012). Pe de altă parte, amestecarea neintenționată apare ca rezultat al unor factori externi, care nu pot fi controlați de către individul care lucrează de acasă, cum ar fi lipsa de spațiu fizic adecvat în locuință, sau apare ca o strategie de integrare a rolurilor (Nippert-Eng, 1996). Prin urmare, susținem că este crucial să facem o distincție clară între aceste două tipuri de amestecare a rolurilor, deoarece ele pot implica strategii și abordări diferite în gestionarea limitelor dintre viața profesională și cea familială în contextul muncii de acasă.

Ulterior am examinat asocierea dintre scalele chestionarului BATS-21 și Indicatorul muncă-viață (Kossek și colab., 2012), precum și antecedentele personale și de muncă ale comportamentelor telemuncitorilor. Rezultatele au arătat că toate subscalele

BATS-21 au fost semnificativ corelate cu scala care a evaluat în ce măsură comportamentele din viața personală întrerupeau activitățile de muncă. Amestecarea rolurilor, utilizarea limitelor temporale și alocarea timpului pentru activitățile personale au fost pozitiv corelate cu această direcție a interferenței între muncă și familie. Pe de altă parte, utilizarea celorlalte strategii de gestionare a limitelor (fizice, comportamentale sau de comunicare) a fost asociată negativ cu aceeași interferență. Acest lucru sugerează că telemuncitorii utilizează aceste strategii pentru a minimiza întreruperile activităților de muncă.

Referitor la scala care a evaluat comportamentele de muncă care întrerup activitățile din viața personală, corelațiile cu subscalele BATS-21 au fost mai slabe, cu valori în general mai mici. Acest lucru indică faptul că comportamentele incluse în BATS-21 sunt mai relevante pentru gestionarea interferențelor dinspre familie către muncă decât invers. De asemenea, s-a observat că identitatea profesională a respondenților a fost semnificativ asociată cu toate strategiile de gestionare a limitelor, în timp ce identitatea familială a fost asociată doar cu amestecarea neintenționată a rolurilor și cu utilizarea strategiilor temporale.

În ceea ce privește antecedentele de la locul de muncă, cerințele legate de muncă, cum ar fi presiunea temporală și cerințele cognitive sau emoționale, au prezentat modele diferite de asociere cu subscalele BATS-21. Angajații cu sarcini de lucru complexe și termene limită strânse au folosit mai des strategiile de comunicare și comportamentale pentru a face față acestor cerințe, stabilind limite clare cu membrii familiei și menținând rutine similare cu cele de la locul de muncă. Cu toate acestea, cerințele cognitive au fost asociate cu stabilirea limitelor fizice și cu evitarea amestecului neintenționat de roluri. Autonomia

în muncă a fost asociată pozitiv cu amestecul intenționat de roluri și cu utilizarea strategiilor temporale. Aceasta indică faptul că angajații cu autonomie în muncă au tendința de a amesteca intenționat rolurile și de a-și modifica orele de lucru pentru a se potrivi cu cerințele familiale.

Pe de altă parte, antecedentele personale, identitatea cu munca a fost asociată pozitiv cu strategiile fizice, temporale, comportamentale și comunicative, precum și negativ cu amestecarea rolurilor. Eficiența personală a fost, de asemenea, asociată pozitiv cu toate strategiile de gestionare a limitelor, cu excepția strategiei temporale. În final, comportamentele telemuncitorilor au arătat asocieri semnificative cu satisfacția cu viața. Amestecarea rolurilor, fie intenționată, fie neintenționată, a fost asociată negativ cu satisfacția în viață. Utilizarea limitelor fizice, de comunicare sau comportamentale a fost asociată pozitiv cu autoeficacitatea, dar nu cu satisfacția în viață. Totuși, segregarea eficientă a rolurilor a fost asociată cu o bunăstare eudaimonică crescută.

În ceea ce privește ultima cercetare din cadrul acestei lucrări, rezultatele furnizează o imagine complexă a relației dintre antecedentii strategiilor de gestionare a limitelor în cuplu și satisfacția cu viața.

Analiza corelațională a evidențiat asocieri semnificative în gestionarea limitelor de rol doar în cazul soților, ale căror strategii sunt influențate de identificarea cu munca sau familia, spre deosebire de soții. Preferințele soțului în managementul limitelor sunt, de asemenea, corelate cu stilurile de rezolvare a conflictelor ale soției, sugerând un rol adaptativ al acestora în relație cu nevoile și identificările soției.

Un rezultat important este reprezentat de legătura între preferințele soțului pentru gestionarea limitelor și identificarea am-

bilor parteneri cu munca și familia. Amestecarea involuntară a rolurilor și folosirea limitelor temporale de către soț sunt asociate cu o identificare familială comună mai puternică, iar prioritizarea muncii de către ambii parteneri este corelată cu limite mai stricte stabilite de soț (Kossek și colab., 2012).

Concluziile obținute din analiza datelor cu ajutorul regresiei liniare ierarhice arată că există o serie de factori care influențează strategiile comportamentale de gestionare a rolurilor în cuplurile care lucrează în telemuncă. În ceea ce privește amestecarea neintenționată a rolurilor, timpul petrecut de acasă reprezintă un predictor semnificativ pentru ambele părți. Cu cât unul dintre parteneri petrece mai mult timp lucrând de acasă, cu atât probabilitatea amestecării neintenționate a rolurilor crește. În cazul amestecării intenționate a rolurilor, rezultatele sugerează că există mai puțini predictorii semnificativi. Stilul evitant de rezolvare a conflictelor este singurul predictor semnificativ pentru ambele părți, iar utilizarea acestui stil de rezolvare a conflictelor de către un partener este asociată negativ cu amestecarea intenționată a rolurilor de către celălalt partener. În ceea ce privește delimitarea spațiului fizic, nivelul de studii al soților, stilul dominator de rezolvare a conflictelor la soți și timpul petrecut de acasă al soților sunt predictorii semnificativi pentru această strategie. Cu cât nivelul de studii al soților este mai mare, cu atât soții adoptă mai puțin strategia de delimitare a spațiului fizic. De asemenea, cu cât soții folosesc mai des stilul dominator de rezolvare a conflictelor sau lucrează mai mult de acasă, cu atât probabilitatea de a-și delimita spațiul fizic de lucru este mai mică. În ceea ce privește strategia comunicativă, stilul evitant de rezolvare a conflictelor este un predictor semnificativ pentru ambele părți. Cu cât unul dintre parteneri folosește mai des stilul evitant de

rezolvare a conflictelor, cu atât probabilitatea de a folosi strategii de comunicare crește. În cazul strategiei temporale, stilul evitant de rezolvare a conflictelor este un predictor semnificativ pentru ambele părți, iar identificarea cu familia și timpul petrecut de acasă al soților sunt predictori semnificativi pentru soți. Cu cât unul dintre parteneri folosește mai des stilul evitant de rezolvare a conflictelor, cu atât probabilitatea de a folosi strategii temporale crește. De asemenea, cu cât soțiile se identifică mai mult cu familia sau cu cât soții lucrează mai mult de acasă, cu atât probabilitatea de a folosi strategii temporale crește. În cazul strategiei comportamentale, stilul evitant de rezolvare a conflictelor este un predictor semnificativ pentru ambele părți, iar stilul bazat pe compromis al soților este un alt predictor semnificativ pentru această strategie. Cu cât unul dintre parteneri folosește mai des stilul evitant de rezolvare a conflictelor, cu atât probabilitatea de a folosi strategii comportamentale crește. De asemenea, cu cât soții folosesc mai des stilul bazat pe compromis, cu atât probabilitatea de a folosi strategii comportamentale crește. În ceea ce privește strategia timpului personal, stilul integrativ și submisiv al soților, precum și identificarea cu familia a soților sunt predictori semnificativi pentru ambele părți. Cu cât soții folosesc mai des stilul integrativ sau submisiv, cu atât probabilitatea de a-și lua timp personal crește. De asemenea, cu cât soții se identifică mai mult cu familia, cu atât probabilitatea de a-și lua timp personal crește.

În concluzie, strategiile comportamentale de gestionare a rolurilor în cuplu sunt influențate de o serie de factori, inclusiv stilul de rezolvare a conflictelor, timpul petrecut de acasă, nivelul de studii și identificarea cu familia.

Analiza regresiei polinomiale a dezvoltat concluzii semnificative cu privire la interacțiunea complexă dintre diferitele

strategii de gestionare a limitelor de rol și nivelul de satisfacție cu viața în cuplurile care lucrează în telemuncă. Aceste concluzii au implicații psihologice profunde în înțelegerea dinamicii relațiilor și adaptării la mediul de telemuncă.

În primul rând, s-a constatat că strategia de amestecare neintenționată a rolurilor este asociată semnificativ cu satisfacția în cuplu, atât pentru femei, cât și pentru bărbați. Această legătură este curbiliniară, sugerând că o anumită măsură de amestecare neintenționată a rolurilor poate aduce beneficii în ceea ce privește satisfacția, dar excesul sau absența acestei strategii poate duce la scăderea satisfacției. Pe de altă parte, strategia de amestecare intenționată a rolurilor nu a prezentat o relație semnificativă cu satisfacția în cuplu, indicând că această abordare deliberată nu influențează semnificativ nivelul de satisfacție poate și din cauză că oamenii nu au fost pregătiți pentru acest regim de muncă. În ceea ce privește strategia fizică, s-a observat că aceasta afectează satisfacția partenerei feminine, dar nu a partenerului masculin, subliniind diferențele de gen în percepția rolurilor în telemuncă, totodată arătând și că bărbații sunt mai puțin permeabili decât femeile atunci când se află într-un rol. Strategia comunicativă și cea referitoare la timpul personal („timp pentru mine”) nu au prezentat impact semnificativ asupra satisfacției în cuplu, sugerând că aceste aspecte nu sunt factori cheie în determinarea nivelului de satisfacție. Pe de altă parte, strategia temporală a avut un impact semnificativ asupra satisfacției ambilor parteneri, evidențiind importanța gestionării timpului în contextul telemuncii.

Într-un context mai amplu, aceste rezultate subliniază că există variații semnificative în funcție de tipul de strategie de gestionare a limitelor de rol și că diferențele de gen pot juca un

rol complex în aceste dinamici. De exemplu, în cazul strategiei de amestecare neintenționată a rolurilor, efectele sunt curbiliniare și diferă în funcție de gen. De asemenea, strategiile temporale au influențe semnificative asupra ambilor parteneri, adesea manifestându-se printr-un efect de interacțiune interesant în ceea ce privește discrepanțele dintre parteneri.

Acest ultim studiu, pe lângă faptul că analizează relațiile complexe între strategiile de gestionare a limitelor de rol și satisfacția cu viața, reprezintă și o dovadă a validității de criteriu a scalei BATS-21.

Având în vedere cele menționate anterior, ne duce cu gândul la următoarea întrebare: *De ce doar trei din șapte strategii au avut rezultate semnificative și predictibile asupra satisfacției cu viața?* Un posibil răspuns derivă din faptul că, în acel context, participanții nu erau pregătiți pentru munca de acasă. Drept urmare, ei au folosit strategia de segmentare (strategia fizică și cea temporală) și pe cea de integrare (amestecarea neintenționată a rolurilor).

În concluzie, această cercetare subliniază importanța echilibrului și adaptabilității în gestionarea limitelor de rol din telemuncă. Gestionarea adecvată a acestor limite poate contribui la o satisfacție cu viața mai mare pentru ambele părți, dar trebuie să fie gestionată cu grijă pentru a evita excesele care pot duce la conflicte și tensiuni.

4.2. Limitări și direcții pentru cercetările viitoare

Rezultatele acestei cercetări oferă o înțelegere profundă a modului în care gestionarea limitelor de rol influențează satisfacția cu viața

în cuplurile care lucrează în telemuncă. Cu toate acestea, este important să evidențiem că rezultatele sunt însoțite de anumite limitări semnificative, care necesită o abordare atentă și deschid calea pentru cercetările viitoare.

În primul rând, una dintre limitele acestei cercetări este reprezentată de faptul că ea a fost realizată oarecum forțat în perioada pandemică, majoritatea oamenilor fiind constrânși și nepregătiți să lucreze în acest regim. Un prim factor în acest sens l-a reprezentat absența granițelor fizice care delimitau cele două domenii (Shockley și colab., 2021). De asemenea, un alt factor major este reprezentat de faptul că nu știm câți dintre participanții la prezentul studiu au ales această formă de muncă oferindu-se voluntar (Anderson și Kelliher, 2020) sau au fost obligați.

O altă limită a acestui studiu este natura sa transversală. Acest aspect înseamnă că nu putem trage concluzii cauzale directe cu privire la relațiile dintre variabilele analizate la nivel intra-personal. De exemplu, am observat o asociere pozitivă între autoeficacitate și anumite strategii de gestionare a limitelor de rol, cum ar fi delimitarea spațiului fizic. Astfel, nu putem afirma cu certitudine că autoeficacitatea este cauza directă a adoptării acestor strategii sau invers. Este posibil ca succesul în implementarea acestor strategii să contribuie la creșterea autoeficacității. Studiile longitudinale pot dezvălui că autoeficacitatea este mai degrabă rezultatul adaptării eficiente la diverse provocări din mediul de lucru, inclusiv gestionarea cu succes a limitelor fizice, comunicării eficiente sau a comportamentelor de echilibru între muncă și viața personală. Aceste studii ar putea explora mai detaliat cum schimbările în aceste abilități și comportamente influențează în timp autoeficacitatea individului, precum și alte variabile psihologice relevante, cum ar fi *job crafting* (Tims și Bakker, 2010) și *job*

thriving (Kleine și colab., 2019). *Job crafting*, de exemplu, poate juca un rol semnificativ în modelul de gestionare a limitelor de rol în telemuncă. Studiile viitoare pot analiza cum individul își modelează și adaptează activitățile și responsabilitățile de muncă pentru a se potrivi mai bine cu nevoile și preferințele lor. Acest proces de *crafting* poate fi influențat de autoeficacitate, dar și de alte variabile psihologice, cum ar fi satisfacția în muncă și nivelul de angajament în rolul lor.

De asemenea, studiile longitudinale pot explora modul în care *job thriving*, care se referă la dezvoltarea personală și la creșterea experienței pozitive în muncă, este afectat de schimbările în gestionarea limitelor de rol în contextul telemuncii. S-ar putea constata că individul care are abilități mai bune de gestionare a limitelor de rol și care poate adapta mai eficient munca la viața sa personală are șanse mai mari de a experimenta o creștere a satisfacției în muncă și a stării de bine generală.

În plus, ar trebui să ne concentrăm și asupra altor variabile psihologice care pot influența gestionarea limitelor de rol și satisfacția în cuplurile care lucrează în telemuncă. Aceste variabile pot include, dar nu se limitează la, concepte precum reziliența, satisfacția maritală, stresul legat de muncă sau *burnout*. Integrarea acestor variabile în cercetarea viitoare poate ajuta la dezvoltarea unei perspective mai complexe asupra modului în care individul navighează prin provocările și oportunitățile telemuncii în relație cu satisfacția cu viața.

Pe de altă parte, în contextul analizei concluziilor cauzale inter-personale, precum influența unui partener din cuplu asupra celuilalt sau invers, este necesar să admitem că nu am realizat analize suficient de detaliate pentru a evalua cu precizie dacă aceste efecte corespund direcției de influență presupusă în cadrul

acestui studiu. De exemplu, am constatat că utilizarea temporară a telemuncii de către un membru al cuplului prezice negativ satisfacția celui alt membru. Cu toate acestea, secvențialitatea efectelor nu a fost demonstrată în mod explicit și este doar o premisă. Astfel, pentru a confirma și valida cu precizie aceste efecte inter-personale, viitoarele studii ar trebui să se bazeze pe abordări diadice longitudinale. În plus, în cercetările ulterioare, ar trebui să luăm în considerare și alte variabile care ar putea interveni în aceste interacțiuni complexe. Unele dintre aceste variabile pot fi semnificative, chiar dacă nu au fost discutate în prezentul studiu.

Aceste limitări oferă direcții interesante pentru cercetările viitoare în domeniul gestionării limitelor de rol în cuplurile care lucrează în telemuncă. Pentru a aborda limitarea privind concluziile cauzale la nivel intra-personal, este crucial să ne orientăm către cercetări longitudinale. Aceste studii ar putea să investigheze în profunzime dacă autoeficacitatea este rezultatul succesului în adoptarea unor strategii de gestionare a limitelor de rol sau dacă, dimpotrivă, autoeficacitatea stimulează utilizarea acestor strategii. Prin urmare, ele ar putea contribui la dezvoltarea unei înțelegeri mai precise a modului în care indivizii își modelează comportamentul în contextul telemuncii.

În ceea ce privește concluziile cauzale inter-personale, viitoarele studii ar trebui să investigheze mai detaliat impactul unui partener de cuplu asupra celui alt în contextul telemuncii. De exemplu, deși am observat că utilizarea temporară a telemuncii de către un membru al cuplului poate avea un efect negativ asupra satisfacției celui alt membru, este necesar să confirmăm și să explorăm mai detaliat acest fenomen. Un studiu diadic longitudinal ar putea să identifice cu mai multă precizie direcția și

amploarea acestor efecte. În plus, ar trebui să luăm în considerare și alte variabile care ar putea contribui la interacțiunile dintre parteneri. Aspecte precum suportul social, nivelul de stres sau alți factori contextuali ar putea influența modul în care membrii cuplului își percep satisfacția cu viața în contextul telemuncii.

În viitor, cercetările pot să se extindă și să includă un spectru mai larg de variabile pentru a evalua mai comprehensiv gestionarea limitelor de rol în telemuncă. Deși acest studiu s-a concentrat pe antecedentele legate de muncă și de persoană ale acestor comportamente, nu trebuie să neglijăm influențele din sfera familială. Dovezi recente au sugerat că bunăstarea partenerilor de muncă poate avea proporții mari de varianță comună (Matei și colab., 2021). Acest aspect sugerează că comportamentele de telemuncă ale partenerului, de exemplu, pot fi influențate semnificativ de variabilele partenerilor lor. Prin urmare, cercetările viitoare ar trebui să extindă abordarea și să ia în considerare variabile legate de familie, cum ar fi suportul partenerului, responsabilitățile familiale și modul în care acestea interacționează cu gestionarea limitelor de rol în telemuncă.

De asemenea, în cercetările viitoare ar trebui replicat acest studiu diadic, deoarece variabilele predictor ce influențează variabila rezultat după pandemie și după acest proces de învățare și acomodare cu acest regim de lucru s-ar putea schimba. Pe lângă strategiile de segmentare și cele de integrare, este posibil ca strategiile de detașare (strategia timp personal) și cele de alternare (strategia de amestecare intenționată a rolurilor) să fie mult mai predictive în ceea ce privește satisfacția cu viața.

În concluzie, cercetarea efectuată aduce contribuții semnificative în înțelegerea complexă a gestionării limitelor de rol în cuplurile care lucrează în telemuncă. Cu toate acestea, este im-

portant să recunoaștem că acesta este doar un punct de plecare într-un domeniu vast și în continuă dezvoltare. Limitările noastre sugerează că există ample oportunități pentru cercetările viitoare de a aduce clarificări și detalii suplimentare în acest domeniu. Cercetările longitudinale, studiile diadice și includerea unui spectru mai larg de variabile pot contribui la o înțelegere mai profundă și mai clară a dinamicii complexe a gestionării limitelor de rol în cuplurile care lucrează în telemuncă.

4.3. Implicații teoretice

Scopul prezentei cercetări a fost să dezvolte și să valideze o măsură auto-raportată pentru evaluarea strategiilor comportamentale ale telemuncitorilor. Pe baza unei revizuirii a literaturii calitative, am dezvoltat și validat scala *Evaluarea strategiilor comportamentale din telemuncă* (BATS), care conține 21 de itemi distribuiți pe șapte scale. Scalele identificate în chestionarul BATS, relațiile dintre acestea și criteriile externe au adus cunoștințe noi cu privire la comportamentele telemuncitorilor. În primul rând, am replicat modelul tacticilor de gestionare a limitelor propus de Kreiner și colaboratorii săi (2009), dar am constatat că și alte comportamente ale persoanelor ce muncesc de acasă pot fi importante. Spre deosebire de Kreiner și colaboratorii săi (2009), am descoperit că telemuncitorii amestecă rolurile de muncă și familie și că amestecul de roluri nu este întotdeauna o consecință neintenționată a conviețuirii în același spațiu familial, ci poate fi și o strategie. Aceste două forme de amestecare a rolurilor sunt prezente atunci când cerințele locului de muncă (adică cele cognitive sau emo-

ționale) sunt scăzute și când autonomia locului de muncă este ridicată și sunt în general asociate cu niveluri scăzute ale eficienței personale și ale satisfacției în viață. Mai mult, am observat că strategia de amestecare a rolurilor în mod neintenționat este asemănătoare cu strategia de integrare a lui Nipper-Eng (1996), iar, strategia de amestecare a rolurilor în mod intenționat este asemănătoare cu strategia de alternare a rolurilor propusă de către Kossek și Lautsch (2012).

În plus, am identificat și o altă categorie distinctă de comportamente manifestate de către telemuncitori, *strategia timp pentru mine* asemănătoare cu teoria lui Sonnentag (2012) privind detașarea de muncă. Aceasta implică retragerea din ambele roluri (muncă și familie) și angajarea în activități personale. Această scală poate fi interpretată ca reprezentând o strategie de recuperare sau detașare în care telemuncitorii se disociază de cerințele asociate rolurilor lor de muncă și familie. Este important de menționat că, deși aceste scale adiționale extind modelul propus de Kreiner (2009) și aduc perspective noi asupra comportamentului în telemuncă, încă nu avem certitudinea că această strategie de recuperare funcționează efectiv pentru telemuncitori, deoarece nu am evaluat în mod specific starea lor de bine în acest context. Este necesară investigarea ulterioară a acestui aspect pentru a înțelege mai bine eficacitatea acestei strategii în menținerea și creșterea bunăstării telemuncitorilor.

În al doilea rând, am constatat că nu toate tacticile de gestionare a limitelor descrise de Kreiner și colaboratorii săi (2009) funcționează în același mod. În timp ce crearea și menținerea granițelor fizice, de comunicare sau comportamentale pot ajuta telemuncitorii să facă față cerințelor locului de muncă și să-și îmbunătățească autoeficacitatea, stabilirea limitelor temporale

poate fi interpretată ca o strategie de compensare folosită de telemuncitorii care sunt frecvent implicați în comportamente de amestecare a rolurilor. Această descoperire este importantă, deoarece cercetările anterioare au considerat că toate tacticile sau strategiile de gestionare a limitelor sunt similare și la fel de importante.

4.4. Implicații practice

Implicațiile practice ale acestor concluzii sunt semnificative pentru cuplurile care lucrează în telemuncă și pentru organizațiile care îi sprijină. Ele deschid calea către îmbunătățirea experienței de lucru și a echilibrului dintre muncă și viața personală în această realitate profesională din ce în ce mai prezentă.

În primul rând, promovarea abilităților de gestionare a limitelor de rol devine esențială pentru telemuncitori. Dezvoltarea acestor abilități, care includ stabilirea granițelor fizice, de comunicare și comportamentale între sfera profesională și cea personală, poate contribui semnificativ la satisfacția lor cu viața. Organizațiile pot susține acest proces prin furnizarea de resurse și programe de dezvoltare personală pentru telemuncitori.

În al doilea rând, creșterea autoeficacității devine un obiectiv important pentru organizații. Dezvoltarea programelor de dezvoltare personală care să sprijine telemuncitorii în acest sens poate contribui la îmbunătățirea sentimentului lor de competență și la gestionarea mai eficientă a cerințelor din sfera profesională și familială.

Evaluarea și promovarea bunăstării devin la fel de cruciale. Organizațiile ar trebui să monitorizeze și să evalueze nivelurile de satisfacție în muncă, stresul legat de muncă și starea generală de bine a telemuncitorilor. Această înțelegere mai profundă a impactului gestionării limitelor de rol poate servi drept bază pentru dezvoltarea programelor adecvate care să susțină și să îmbunătățească bunăstarea lor.

Promovarea flexibilității în gestionarea timpului și a muncii devine, de asemenea, o direcție esențială. Organizațiile pot oferi telemuncitorilor opțiuni de program flexibil și resurse pentru o mai bună gestionare a timpului, permițându-le să se adapteze mai eficient la cerințele profesionale și personale.

În plus, stimularea comunicării și oferirea de suport în cuplu devin factori-cheie pentru cuplurile care lucrează în telemuncă. Aceste aspecte pot contribui semnificativ la gestionarea limitelor de rol și la menținerea satisfacției cu viața în acest context. Organizațiile pot oferi resurse pentru îmbunătățirea comunicării și a relațiilor în cuplu pentru telemuncitori. De asemenea, promovarea cercetării ulterioare este esențială pentru dezvoltarea unei înțelegeri mai profunde a dinamicii gestionării limitelor de rol în telemuncă. Studiile longitudinale și diadice pot contribui la dezvăluirea unor aspecte noi și la validarea unor efecte inter-personale. Prin sprijinirea cercetării ulterioare, organizațiile pot ajuta la dezvoltarea continuă a cunoștințelor și a resurselor pentru telemuncitori.

Aceste concluzii au potențialul de a exercita o influență semnificativă asupra îmbunătățirii calității experienței telemuncitorilor și asupra facilitării menținerii unui echilibru sănătos între obligațiile de muncă și cele personale, în contextul tot mai extins al telemuncii.

Referințe bibliografice

- Adams, C. A. (2022). *Using Personality Traits to Predict Boundary Management Strategies* (Master's thesis, Cleveland State University).
- Adisa, T. A., Antonacopoulou, E., Beauregard, T. A., Dickmann, M., & Adekoya, O. D. (2022). Exploring the impact of COVID-19 on employees' boundary management and work-life balance. *British Journal of Management*, 33(4), 1694-1709.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99-121.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel psychology*, 66(2), 345-376.
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work–nonwork balance while working from home. *Applied Psychology*, 70(1), 60-84.
- Andrade, C., and Fernandes, J. L. (2021). Role boundary management during Covid-19 pandemic: a qualitative analysis of focus group data with working student mothers. *Psicologia* 35, 157–162. doi: 10.17575/psicologia.v35i1.1694
- Ashforth, B.E., Kreiner, G.E., and Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *Acad. Manag. Rev.* 25, 472–491. doi: 10.5465/amr.2000.3363315
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). The spillover–crossover model. In *Current issues in work and organizational psychology* (pp. 140-152). Routledge.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901-911.
- Basile, K. A., & Beauregard, T. A. (2021). Boundary management: Getting the work-home
- Basile, K.A., & Beauregard, T. (2016). Strategies for successful telework: how effective employees manage work/home boundaries. *Strategic Hr Review*, 15, 106-111. <http://dx.doi.org/10.1108/SHR-03-2016-0024>

- Bodenmann, G. (2017). *Dyadic coping: A systemic-transactional view of stress and coping among couples*. Göttingen, Germany: Hogrefe Publishing.
- Bodenmann, G., Meuwly, N., & Kayser, K. (2011). Two conceptualizations of dyadic coping and their potential for predicting relationship quality and individual well-being: A comparison. *European Psychologist*, 16(4), 255-266.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of occupational health psychology*, 12(4), 365-375.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Cannilla, L., & Jones, G. E. (2011, July). Understanding how individuals use boundary management tactics to manage work-life interference. In *Competition Forum* (Vol. 9, No. 2, p. 207). American Society for Competitiveness.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2011). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 490-500.
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measure
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J.,... Verstuyf, J. (2014). Basic psycholo-

- gical need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion*, 39(2), 216–236. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9450-1>
- Chen, Z., Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: A person-environment fit approach. *Journal of vocational behavior*, 74(1), 82-93.
- Cho, E. (2020). Examining boundaries to understand the impact of COVID-19 on vocational behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103437.
- Christensen, A., & Heavey, C. L. (2003). Interventions for couples. *Annual Review of Psychology*, 54, 417-444.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Hum. Relat.* 53, 747–770. doi: 10.1177/0018726700536001
- Cohen, S., & Janicki-Deverts, D. (2012). Who's stressed? Distributions of psychological stress in the United States in probability samples from 1983, 2006 and 2009. *Journal of Applied Social Psychology*.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9.
- Demerouti, E., Corts, I. M., & Boz, M. (2018). A closer look at key concepts of the work- nonwork interface. In *Current Issues in Work and Organizational Psychology* (pp. 124-139). Routledge.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.

- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2010). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Eddleston, K. A., & Mulki, J. (2017). Toward understanding remote workers' management of work-family boundaries: The complexity of workplace embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), 346-387. <https://doi.org/10.1177/1059601115619548>
- Edwards, J. R. (1993). Problems with the use of profile similarity indices in the study of congruence in organizational research. *Personnel Psychology*, 46, 641-665. doi:10.1111/j.1744-6570.1993.tb00889.x
- Edwards, J. R. (2002). Alternatives to difference scores: Polynomial regression and response surface methodology. *Advances in measurement and data analysis*, 350-400.
- Edwards, J. R. (2012). Polynomial regression and response surface methodology. In C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on organizational fit* (pp. 361-372). San Francisco: Jossey-Bass.
- Edwards, J. R., & Parry, M. E. (1993). On the use of polynomial regression equations as an alternative to difference scores in organizational research. *Academy of Management Journal*, 36, 1577-1613. doi:10.2307/256822
- Eller, A., Araujo, B.F., & Araújo, D.A. (2016). Balancing work, study and home: a research with master's students in a Brazilian University. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 17, 60-83.

- Field, J. C., & Chan, X. W. (2018). Contemporary Knowledge Workers and the Boundaryless Work–Life Interface: Implications for the Human Resource Management of the Knowledge Workforce. *Front. Psychol.* 9:2414. doi: 10.3389/fpsyg.2018.02414
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361.
- Gajendran, R. S., and Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology* 92(6): 1524-1541.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). American Psychological Association.
- Gable, S. L., Reis, H. T., Impett, E. A., & Asher, E. R. (2004). What do you do when things go right? The intrapersonal and interpersonal benefits of sharing positive events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(2), 228-245.
- Gardner, D. M., Lauricella, T., Ryan, A. M., Wadlington, P., & Elizondo, F. (2021). Managing boundaries between work and non-work domains: Personality and job characteristics and adopted style. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 132-159.

- Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. Anchor Books.
- Goffman, E. (1974). *Frame Analysis: An Essay on the Organization of Experience*. Harper & Row.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. C. (2006). The International Personality Item Pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality*, 40, 84-96.
- Golden, A.G., & Geisler, C. (2007). Work-life boundary management and the personal digital assistant. *Human Relations*, 60(3), 519-551.
- Goode, W. J. (1960). A Theory of Role Strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483-496. <https://doi.org/10.2307/2092933>
- Gottman, J. M., & Levenson, R. W. (1999). What predicts change in marital interaction over time? A study of alternative models. *Family Process*, 38(2), 143-158.
- Grant, J.S., & Davis, L.L., (1997). Selection and use of content experts for instrument development. *Research in Nursing & Health*, 20, 269-274.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165-183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Acad. Manag. Rev.* 31, 72–92. doi: 10.5465 / AMR.2006.19379625
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126.
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 29-37.
- Hall, D.T., & Richter, J. (1988). Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do to Help? *The Academy of Management Executive (1987-1989)*, 2(3), 213–223. <http://www.jstor.org/stable/4164832>
- Hammer, M. R., Bennett, M. J., & Wiseman, R. L. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International Journal of Intercultural Relations*, 27, 421–443.
- Haynes, S.N., Richard, D.C.S., & Kubany, E.S. (1995). Content validity in psychological assessment: A functional approach to concepts and methods. *Psychological Assessment*, 7(3), 238–247. doi:10.1037/1040-3590.7.3.238
- Heiberger, R. M., Neuwirth, E., Heiberger, R. M., & Neuwirth, E. (2009). Polynomial regression. R Through Excel: A Spreadsheet Interface for Statistics, Data Analysis, and Graphics, 269-284.

- Hetrick, A. L., Haynes, N. J., Clark, M. A., & Sanders, K. N. (2023). The theoretical and empirical utility of dimension-based work–family conflict: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/apl0000552>
- Jeffrey Hill, E., Jacob, J. I., Shannon, L. L., Brennan, R. T., Blanchard, V. L., & Martinengo, G. (2008). Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict, and stress and burnout. *Community, Work and Family*, 11(2), 165- 181.
- Kaduk, A., Genadek, K., Kelly, E.L., Moen, P. (2019). Involuntary vs. voluntary flexible work: insights for scholars and stakeholders. *Community Work & Family*, 22 (4), 412-442.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity, *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83-106.
- Kenny, D. A., & Acitelli, L. K. (2001). Accuracy and bias in the perception of the partner in a close relationship. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(3), 439-448.
- Kinnunen, U., Rantanen, J., de Bloom, J., Mauno, S., Feldt, T., & Korpela, K. (2016). The role of work–nonwork boundary management in work stress recovery. *International Journal of Stress Management*, 23(2), 99.
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta–analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999.

- Kossek, E. E. (2016). Managing work-life boundaries in the digital age. *Organizational dynamics*, 45(3), 258-270.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152-171.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347–367. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112-128.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work–home segmentation or integration: A person– environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 485-507.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704–730.
- Lebow, J. L. (2020). Family in the age of COVID-19. *Family Proc.* 59, 309–312. doi: 10.1111/famp.12543
- Lee, D. J., & Joseph Sirgy, M. (2019). Work-life balance in the digital workplace: The impact of schedule flexibility and telecommuting on work-life balance and overall life satisfaction. In *Thriving in digital workspaces: Emerging*

- issues for research and practice (pp. 355-384). Cham: Springer International Publishing.
- Levine, J. M., & Hogg, M. A. (Eds.). (2010). *Encyclopedia of group processes and intergroup relations* (Vol. 1). Sage.
- Lobel, S. A., & Clair, L. S. (1992). Effects of family responsibilities, gender, and career identity salience on performance outcomes. *Academy of management journal*, 35(5), 1057- 1069.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2(10).
- Major, D. A., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427-436.
- Marcus, J. S. (2023). COVID-19 and the Shift to Remote Work. In *Beyond the Pandemic? Exploring the Impact of COVID-19 on Telecommunications and the Internet* (pp. 71-102). Emerald Publishing Limited.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time, and commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921-936.
- Matthews, R. A., Booth, S. M., Taylor, C. F., & Martin, T. (2011). A qualitative examination of the work-family interface: Parents of children with autism spectrum disorder. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 625-639. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.010>
- McGartland, D.R., Berg-Weger, M., Tebb, S., Susan, E., Lee, E.S., & Rauch, S. (2003). Objectifying content validity: Conducting a content validity study in social work research. *Social Work Research*, 27, 2. DOI: 10.1093/swr/27.2.94

- Muecke, S., & Iseke, A. (2019, July). How does job autonomy influence job performance? A meta-analytic test of theoretical mechanisms. In *Academy of management proceedings* (Vol. 2019, No. 1, p. 14632). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Mustafa, M., & Gold, M. (2013). 'Chained to my work'? Strategies to manage temporal and physical boundaries among self-employed teleworkers. *Human Resource Management Journal*, 23(4). doi: 10.1111 / 1748-8583.12009
- Myrie, J. & Daly, K. (2009). The Use of Boundaries by Self-employed, Home-Based Workers to Manage Work and Family: A Qualitative Study in Canada. *Journal of Family and Economic Issues*, Springer, 30(4), 386-398.
- Nippert-Eng, C. (1996, September). Calendars and keys: The classification of "home" and "work". In *Sociological forum* (Vol. 11, pp. 563-582). Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers.
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and Work: Negotiating Boundaries Through Everyday Life*. Chicago, IL: The University of Chicago Press. doi: 10.7208 / chicago / 9780226581477.001.0001
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *Journal of applied psychology*, 100(2), 522.
- Pedersen, V. B. & Jeppesen, H. J. (2012). Contagious flexibility? A study on whether schedule flexibility facilitates work-life enrichment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53, 347-359.

- Qiu, L., & Fan, J. (2015). Family boundary characteristics, work–family conflict and life satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Psychology*, 50(5), 336-344.
- Rai, N. G. M., Ratu, A., and Savitri, E. D. (2021). Factors mediating work-family balance to job satisfaction in higher education during pandemic. *Indigenous J. Ilmiah Psikologi* 6, 60–72. doi: 10.23917/indigenous.v6i3.15505
- Reichl, C., Leiter, M. P., & Spinath, F. M. (2014). Work–nonwork conflict and burnout: A meta-analysis. *Human Relations*, 67(8), 979-1005.
- Reissner, S. C., Izak, M., & Hislop, D. (2021). Configurations of Boundary Management Practices among Knowledge Workers. *Work, Employment and Society*, 35(2), 296–315. <https://doi.org/10.1177/0950017020968375>
- Richardson, J., & McKenna, S. (2014). Reordering Spatial and Social Relations: A Case Study of Professional and Managerial Flexworkers. *ERN: Other Organizations & Markets: Policies & Processes (Topic)*.
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of statistical software*, 48, 1-36.
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing multiple roles: Work- family policies and individuals' desires for segmentation. *Organization Science*, 16(3), 243- 258.
- Rusbult, C. E., & Van Lange, P. A. M. (2003). Interdependence, interaction, and relationships. *Annual Review of Psychology*, 54, 351-375.

- Santos, G. (2015). Narratives about Work and Family Life among Portuguese Academics. *Gender, Work and Organization*, 22, 1-15.
- Shanock, L. R., Baran, B. E., Gentry, W. A., Pattison, S. C., & Heggstad, E. D. (2010). Polynomial regression with response surface analysis: A powerful approach for examining moderation and overcoming limitations of difference scores. *Journal of Business and Psychology*, 25, 543-554. doi:10.1007/s10869-010-9183-4
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2010). Investigating the missing link in flexible work arrangement utilization: An individual difference perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 131-142.
- Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., & King, E. B. (2021). Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 15–28. <https://doi.org/10.1037/apl0000857>
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: the benefits of mentally disengaging from work. *Curr. Dir. Psychol. Sci.* 21, 11418. <https://doi.org/10.1177/0963721411434979>.
- Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2014). Work–family enrichment, work–family conflict, and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 182–194. <https://doi.org/10.1037/a0036011>
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gen-*

- der, *Work and Organization*, 8(2), 123–145. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>
- Szabó, M. (2010). The short version of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS–21): Factor structure in a young adolescent sample. *Journal of Adolescence*, 33(1), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.05.014>
- Terry, D. J., Nielsen, M., & Perchard, L. (1993). Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress-buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology*, 45(3), 168–175.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1–9.
- Towers, I., Duxbury, L., Higgins, C., & Thomas, J. (2006). Time thieves and space invaders: Technology, work and the organization. *Journal of Organizational Change Management*, 19(5), 593–618. <https://doi.org/10.1108/09534810610686076>
- Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., & Matthews, R. A. (2020). Changes to the work– family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1073.
- Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2018). Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 152–165.
- Vitoria, B. D. A., Ribeiro, M. T., & Carvalho, V. S. (2022). The work-family interface and the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13, 914474.

- Wagena, E. & Geurts, S. (2000). SWING. Ontwikkeling en validering van de 'Survey Werk- thuis Interferentie-Nijmegen' [SWING. Development and validation of the 'Survey Work- home Interference-Nijmegen']. *Gedrag & Gezondheid* (themanummer Psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie), 28, 3, 138-158.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., and Parker, S. K. (2020). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: a work design perspective. *Appl. Psychol.* 70, 16–59. doi: 10.1111 / apps.12290
- Weidmann, R., Schönbrodt, F. D., Ledermann, T., & Grob, A. (2017). Concurrent and longitudinal dyadic polynomial regression analyses of Big Five traits and relationship satisfaction: Does similarity matter?. *Journal of Research in Personality*, 70, 6-15.
- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery?. *Journal of Business and Psychology*, 33, 727-740.
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, 54(6), 717-751.
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work–life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262.
- Zerubavel, E. (1991). *The Fine Line: Making Distinctions in Everyday Life*, Chicago: University of Chicago Press.



ISBN 978-606-37-2889-1